

AMID Working Paper Series 9/2002

Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked¹

**Margit Helle Thomsen og Mette Moes
MHTCONSULT**

1. Indledning

Målet om etnisk integration på arbejdsmarkedet hører i dag til et af de højest prioriterede indsatsområder på den politiske dagsorden. Det er ikke et mål, der vil ændre sig afgørende i takt med politiske og ideologiske magtskift – selv om de politiske midler kan variere fra regering til regering.

Baggrunden er først og fremmest, at Danmark i løbet af godt 30 år har udviklet sig til at være et samfund præget af multietnicitet og multikulturalitet. Samtidig er Danmark godt på vej til at blive indhentet af en udvikling, hvor økonomi og demografi ikke længere er i balance. Der er gang i de økonomiske hjul, men arbejdskraftudbuddet kan snart ikke holde trit med efterspørgslen². Fremskrivninger for det samlede offentlige arbejdsmarked har blandt andet tegnet konturerne af et mangel- og flaskehalsproblem inden for en lang række fag- og erhvervsgrupper, som ikke i alle tilfælde imødegås af en øget uddannelseskapacitet. Truede fagområder er især pædagoger, sygeplejersker og andet plejepersonale inden for ældreplejen³.

¹ Dette arbejdspapir er et notat udarbejdet for Akademiet for Migrationsstudier i Danmark i forbindelse med en kortlægning af integrationsforskningen i Danmark siden 1980, udført i opdrag af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Projektet vil blive sammenfattet i en endelig rapport, der forventes udgivet af Ministeriet i løbet af efteråret 2002.

² Jf. bl.a. Arbejdsmarkedsstyrelsen: ”Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked”. PLS Consult, 1999.

³ Jf.: Arbejdsministeriet: ”Udviklingstendenser på det offentlige arbejdsmarked”, 1999.

Arbejdskraftmanglen kendetegner således både den offentlige og private sektor, og den nedbrydes ikke grundlæggende af perioder med midlertidig recession eller slanketur i den statslige sektor.

1.1 Mellem mangelproblemer og marginalisering

Flaskehalstendenserne er så meget desto mere alvorlige, fordi de både har en kvantitativ og kvalitativ side. På den ene side er der tale om en faldende tilgang til arbejdsstyrken. På den anden side udstøder de ændrede og skærpede kompetencekrav flere og flere udsnit af den samlede arbejdsstyrke.

Denne udvikling kan for det første tolkes som et udtryk for, at dele af arbejdsstyrken ikke længere honorerer kravene på arbejdsmarkedet – eller ikke formår at kvalificere sig til arbejdsmarkedets kompetencekrav. Men udviklingen kan i ligeså høj grad tolkes som et udtryk for, at arbejdsmarkedet ikke er i stand til at udnytte alle ressourcer i arbejdsstyrken.

Set fra begge synsvinkler er der tale om et mismatch mellem udbud og efterspørgsel. I skyggen af den økonomiske opsving og den øgede velstand skaber arbejdsmarkedets paradoksproblemer derfor grobund for øget udstødning og sociale marginaliseringsprocesser i de samfundsgrupper, som af forskellige årsager ikke finder plads i kernearbejdsstyrken.

Hidtil er dette udviklingsbillede ikke ændret væsentligt gennem de respektive arbejdsmarkeds- og socialpolitikker. Uanset om vi betragter billedet fra udbudssiden eller efterspørgselsiden, giver udviklingen grund til at overveje:

- Hvilke kompetencer og ressourcer vi udelukker fra arbejdsmarkedet?
- Hvilke målgrupper vi marginaliserer?
- Hvorfor udelukkelsen og marginaliseringen fortsætter i en tid med øget efterspørgsel og voksende mangelproblemer på arbejdsmarkedet?
- Hvordan vi standser de herskende udelukkelsesmekanismer?
- Hvordan vi skaber en bedre udnyttelse af de marginaliseringstruede ressourcer?

Med en ledighed, der generelt placerer sig tre til fire gange over ledighedsniveauet i den samlede befolkning, hører etniske minoriteter⁴, uanset etnisk og national herkomst

⁴ Etniske minoriteter er her defineret som indvandrere og efterkommere fra såkaldte tredjelands uden for Det Europæiske Samarbejdsområde (EØS-landene) samt Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand. Begrebet etniske minoriteter anvendes således som en samlebetegnelse for de indvandrere og efterkommere, der i praksis er mest ledighedstruede og marginaliseringstruede. Indvandrere og efterkommere benyttes som søgebegreber for det talmateriale, der i dag er tilgængeligt i Danmarks Statistik om etniske minoriteter. Indvandrere er defineret som personer født i udlandet af forældre, der begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Efterkommere er personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Det afgørende i statistikken er således tilhørsforholdet til familie, fødeland og statsborgerskab. Indvandrere og efterkommere omfatter dermed både arbejdskraftindvandrere, flygtninge og familiesammenførte.

og uanset kompetencemæssig baggrund, til de marginaliseringstruede grupper⁵. Når vi retter fokus mod de etniske minoriteter, må det således tilføjes, at den hidtidige integrationsindsats og integrationsloven heller ikke har haft en meget tydelig effekt på beskæftigelsessituationen.

I lyset af den skærpede arbejdskraftmangel vendes blikket i stigende grad mod marginalgruppernes kompetenceprofiler og de barrierer, der står i vejen for en arbejdsmarkedsintegration. Det har i anden halvdel af 1990'erne gjort sig gældende i forhold til den samlede restgruppe af ledige i arbejdsstyrken⁶. Men den skærpede opmærksomhed har ikke mindst været vendt mod etniske minoriteter.

1.2 Er etniske minoriteter kvalificerede til det danske arbejdsmarked?

Der er inden for de senere år gennemført en række undersøgelser, der rejser spørgsmålet, om etniske minoriteter har en kvalifikationsstruktur, som matcher de aktuelle kvalifikations- og kompetencekrav på det danske arbejdsmarked⁷. En gennemgående konklusion lyder, at mange danske arbejdspladser har en forventning og forestilling om, at etniske minoriteter ofte både mangler teknisk-faglige, uddannelsesmæssige, sproglige, sociale og personlige kompetencer for at tilgodese de herskende krav på danske arbejdspladser i den private såvel som i den offentlige sektor. Denne holdning synes at være udbredt, uanset om arbejdspladserne har eller ikke har konkrete erfaringer for at rekruttere og beskæftige personer med anden etnisk baggrund end dansk⁸. Samtidig diskuteres det jævnligt i presse og medier, om den kompetencemæssige barriere er udtryk for en myte, eller om den har hold i virkeligheden.

I det omfang at forestillinger og forventninger til etniske minoriteters kompetencer afholder arbejdspladserne fra at rekruttere etniske minoriteter er der grundlag for at konkludere, at kompetencesiden reelt er en barriere for etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet. Men det er i samme åndedrag vigtigt at understrege, at kompetencebarrieren ikke entydigt kan placeres på udbuds- og personsiden. Hvis vi skal overvinde kompetencebarrieren, er det ligeledes nødvendigt at rette blikket mod efterspørgselssiden for nærmere at analysere den forestillingsverden og de materielle forudsætninger, der er med til at udelukke etniske minoriteter fra de ansattes rækker.

⁵ Jf. bl.a. Mogensen, Gunnar Viby & Matthiessen, Poul Chr.: "Mislykket integration? Indvandrenes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet. Udgivet af Rockwool Fonden, 2000 samt Indenrigsministeriet: "Årbog om udlændinge i Danmark 2001 – status og udvikling". September 2001.

⁶ Se: "Marginalgruppen under 90'ernes opsving 1994-1997", rapport fra Arbejdsministeriet, august 1998.

⁷ Se bl.a. Mogensen og Matthiessen, op.cit. samt Thomsen, Margit Helle m.fl.: "Etnisk ligestilling i kommunerne – mellem personalepolitik og integration", 2000, Thomsen, Margit Helle m.fl.: "Med mangfoldighed som mål. En undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser", 1999b. Thomsen, Margit Helle m.fl.: "På vej mod job. Evaluering af et gråzone- og indvandrerprojekt i Storkøbenhavn", 1999a samt Ipsen, S. og Mik-Meyer C.: "Bedre brug af flygtninge og indvandreres medbragte faglige ressourcer", 1999.

⁸ Jf. bl.a. Thomsen, Margit Helle m.fl.: "Virksomheder og svage grupper i Ribe amt. En kvalitativ undersøgelse blandt 15 virksomheder i Ribe amt". Upubliceret baggrundsrapport, 1998.

1.3 En helhedsorienteret mangfoldighedsanalyse som grundlag for handling

Med den foreliggende artikel har opgaven været at belyse betydningen af etniske minoriteters medbragte ressourcer, kompetencer og adgang til netværksdannelse – samt betydningen af holdninger.

Et *første hovedbudskab* i artiklen vil herved være, at vi har brug for en samlet og helhedsorienteret analyse af både udbuds- og efterspørgselssiden, hvis vi skal opnå en nuanceret – og *handlingsorienteret* – forståelse for sammenhængen mellem etniske minoriteters kompetence og beskæftigelse.

Traditionelt har såvel forskningen som politikdannelsen på integrationsområdet taget næsten entydigt sigte på udbudssiden – mod de faglige, sociale og personlige ressourcer og barrierer, der kendetegner den enkelte indvandrer eller flygtning og forskellige etniske minoritetsgrupper. Integrationsindsatsen er herved også ret entydigt defineret som aktiviteter, der sigter på at kvalificere etniske minoriteter til arbejdsmarkedets generelle kompetencekrav.

Med artiklen gør vi gældende, at den manglende eller svage arbejdsmarkedstilknytning ikke alene kan forklares ud fra etniske minoriteters kompetencer og ressourcer. Når vi i integrationsforskningen og integrationsindsatsen anlægger et *mangfoldighedsperspektiv*, forrykker vi netop synsfeltet til efterspørgselssiden – til alle de forudsætninger på arbejdspladserne, der er afgørende for, om etniske minoriteter får adgang til jobbene. Det handler om arbejdspladsernes rekrutteringstraditioner, kompetenceprofiler, servicefunktioner og kollegiale kultur – og dermed i allerhøjeste grad om ledelsesformen og ledelsesværdierne.

Når arbejdspladsernes rolle i integrationsprocessen bliver tydeliggjort, bliver vi også mere opmærksomme på arbejdspladsernes ledelsesforhold og ledernes evne til at håndtere forskellighed og gøre mangfoldighed til et gennemgribende princip i den samlede organisation.

Budskabet er således, at betydningen af etniske minoriteters kompetencer, ressourcer og netværkskontakter skal reflekteres i lyset af de forudsætninger og barrierer for en mangfoldighedsrekruttering, der på nuværende tidspunkt kendetegner arbejdspladserne i den private såvel som offentlige sektor.

1.4 Kompetencernes kulturalisering

Et andet hovedsynspunkt i artiklen er videre, at betydningen af ressourcer, kompetencer og netværk ikke kan vurderes uafhængigt af det integrationsbegreb, der præger det danske arbejdsmarked – og det danske samfundsliv i bredere forstand.

I artiklen argumenterer vi således for, at den dominerende fortolkning og hverdagsforståelse af integrationsbegrebet har afgørende indflydelse på den praktiske integration – og herunder på etniske minoriteters betingelser og muligheder for at skabe sig et arbejdsmarkedsrelateret netværk og for at anvende de medbragte ressourcer og kompetencer på det danske arbejdsmarked.

Udgangspunktet er, at den danske integrationsmodel grundlæggende bygger på et assimilationsbegreb. Den danske integrationsmodel er desuden kendetegnet ved, at den både begrebsmæssigt og praktisk er ureflekteret. Der findes hverken i den nuværende lovramme eller i det hidtidige lovgrundlag nærmere samfundsøkonomiske, sociologiske, etiske eller politisk-strategiske refleksioner over målene, metoderne, udviklingsperspektiverne og de værdimæssige udfordringer i integrationsprocessen. Det afspejler sig med særlig tydelighed i etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration – eller rettere – i de vanskeligheder, der generelt gør sig gældende, når etniske minoriteter søger at vinde fodfæste på danske arbejdspladser.

Kultur frem for kontekst

I takt med at arbejdsmarkedets mangelproblemer har fået en mere synlig plads på den samfundspolitiske dagsorden er opmærksomheden på etniske minoriteters høje ledighed og lave erhvervsfrekvens blevet øget⁹. Den svage arbejdsmarkedstilknytning har samtidig dannet udspring for nøjere undersøgelser af de barrierer, der spærrer vejen for etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration¹⁰.

Et gennemgående indtryk fra en række offentlige arbejdspladser er, at der generelt er vilje til rekruttere etniske minoriteter, hvis de vel at mærke tilpasser sig de gældende faglighedskrav og kulturnormer – med særlig vægt på den sproglige kompetence. Det fremgår videre af foreliggende undersøgelser, at der især i den statslige sektor spores en tendens til at tilskrive faglighedskravet en neutralitet, som i sig selv bliver et garantimærke for, at alle lige kvalificerede ansøgere uanset køn, alder og etnicitet ligebehandles i en ansøgningsrunde.

I artiklen søger vi at illustrere, hvordan det neutrale fagligheds- og kompetencekrav også kan relateres til et assimilatorisk integrationsbegreb, der i praksis sidestiller ligebehandling med ensartethed i faglighed, kompetence og kulturbaggrund. Lighed er at ligne – ikke at være ligestillet trods forskelle.

Vi analyserer, hvordan det danske kultur- og integrationsbegreb¹¹ i praksis resulterer i en *kulturalisering* af kompetencerne. Det viser sig ved, at det samlede kompetencegrundlag af faglige, uddannelsesmæssige, sproglige, sociale og personlige kompeten-

⁹ Mogensen og Matthiessen, op.cit. p.76 pp. samt Thomsen m.fl. 2000.

¹⁰ Ibid. samt Thomsen m.fl. 1999b og Thomsen, M.H.: ”Fra monokultur til mangfoldighed. En undersøgelse af mangfoldighedsledelse på 10 statslige arbejdspladser i Norden”, 2001.

¹¹ Med pointeringen af diskursiv praksis i forbindelse med integrationsspørgsmål, lægger vi os op af den diskursanalytiske tradition, der påpeger sprogets formative funktion i relation til identitetsdannelse og gruppeadfærd (se f.eks. Potter & Wetherell, 1992). Sprog skal her forstås i bredere forstand end lingvistik. Det dækker over udbredte holdninger og handlepraksisser i et samfund – f.eks. i forbindelse med rekruttering og arbejdsmiljø – som får afgørende indflydelse på relationer mellem samfundets borgere. Diskurs kan således defineres som institutionaliseret sprogbrug og brug af sproglignende tegnsystemer (Davies & Harré, 1990: 45) og handler om de forestillinger som mennesker umiddelbart trækker på, eller giver udtryk for i forhold til et fænomen som integration; forestillinger som har status af at være sociale sandheder og som der derfor ikke ”normalt” stilles spørgsmålstejn ved (Potter & Wetherell, 1992).

cer *primært* vurderes ud fra danske kulturelle værdinormer – og kun *sekundært* ud fra behovene i den konkrete arbejdsmæssige kontekst.

I lyset af det stigende behov for arbejdskraft – men også i lyset af globaliseringens øgede krav til arbejdspladsernes kompetencevifte – konkluderer vi i artiklen, at etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration ikke primært afhænger af en øget kvalificerings- og tilpasningsindsats. Integrationen vil først for alvor komme til udfoldelse, når vi på samfundsplan tager kritisk stilling til den herskende integrationsmodel og ændrer den diskursive praksis, der knytter sig til modellen. Vi afrunder på denne baggrund artiklen med kort en introduktion til begreberne om etnisk ligestilling og mangfoldighed – og anbefaler med udgangspunkt i disse begreber en række forskningsmæssige og integrationspolitiske opgavefelter.

Den særlige kobling mellem etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning og det herskende integrationsbegreb har betydet, at artiklen har fået en vis tyngde i den indledende begrebsmæssige diskussion. Men det er samtidig værd at understrege, at der til stadighed trækkes en tydelig forbindelseslinie mellem det teoretiske afsnit og de empiriske afsnit, der refererer til en række undersøgelser om betydningen af etniske minoriteters netværk, ressourcer og samlede kompetencegrundlag.

2. Mellem gæstestatus og tilpasset borgerstatus – om den danske integrationsmodel

2.1 Indledning

Set i et historisk perspektiv må det konstateres, at *italesættelsen* af selve integrationsbegrebet først udfolder sig relativt sent herhjemme i betragtning af, at indvandringen fra såkaldte tredjelande har fundet sted siden slutningen af 1960'erne¹². En nærliggende tolkning er, at Danmark – både befolkning og politikere – aldrig for alvor har forestillet sig, at indvandrere og flygtninge med herkomst fra såkaldte tredjelande ville tage varigt ophold i landet og udgøre en fast forankret del af den samlede befolkning. Danmark har således først i løbet af 1980'erne og 1990'erne gennemløbet en lovgivningsmæssig og mental proces, hvor både arbejdskraftindvandrere og flygtninge ændrer status fra at være *gæster* til at blive *borgere*. Det ser ud til at gælde til trods for, at nogle nationalitetsgrupper næsten femdobledes deres antal fra starten af 1970'erne til slutningen af 1990'erne¹³.

I den udenlandske integrationsdebat ser vi sideløbende, at integrationsbegrebet bliver anvendt som et samlebegreb for en bred vifte af sameksistensformer.

I den ene ende af spektret møder vi *segregations* – og *ghettoiseringsmodellen*, hvor folkeslag lever adskilt – fysisk og socialt. I den modsatte ende er der tale om *assimila-*

¹² Jf. Mogensen og Matthiessen, op.cit. p.40 ff.

¹³ Ibid.

tion, hvor integrationen bliver et spørgsmål om, at minoriteterne ensidigt tilpasser sig majoritetsbefolkningens livsformer¹⁴.

Indimellem disse yderpunkter har der dannet sig et begreb om den *pluralistiske* integration. Målet er her, at minoriteter bevarer kontakten til den oprindelige kulturbaggrund og -identitet, men *samtidig* indgår aktivt i det herskende samfunds- og kulturliv, ikke med de samme forudsætninger, men på lige fod med majoritetsbefolkningen. Den pluralistiske integration er en *gensidig* proces, hvor både minoritets- og majoritetsbefolkningen ideelt set rummer hinandens forskellighed ved at tilpasse sig hinanden. I praksis sker det ikke uden at indgå kompromis'er, men det vigtige i ideen om gensidighed er, at der gives rum til, at personer med minoritetsbaggrund selv kan bestemme, hvilke dele af deres kultur, de ønsker at bevare. Desuden ligger der i gensidighedspektivet en opfordring til majoriteten om at reflektere over egne kulturelle positioner og over det normativitetsbegreb, der er indlejret i de kulturelle grundværdier.¹⁵

Endelig er idealet om det *flerkulturelle samfund*¹⁶ i de senere år blevet introduceret i debatten. Det flerkulturelle samfund går et skridt videre end den pluralistiske integrationsstanke og frem mod et stadium, hvor samfunds- og kulturlivet udvikler sig *på grundlag af* mangfoldige etniske traditioner. Nogle forskere har med udgangspunkt i den antropologiske forskningstradition hævdet, at det flerkulturelle perspektiv forudsætter en bestemt mental tankegang – og herunder først og fremmest en ganske bestemt lighedsopfattelse. Synspunkter er, at ikke alle lighedsopfattelser giver rum til, at mennesker med forskellige kulturelle baggrunde reelt kan sameksistere *på lige fod* med hinanden. I den udstrækning lighed defineres som ensartethed eller sammenfald, bortfalder grundlaget for at skabe et ligeværdigt rum for livsudfoldelse:

“...danskernes lighedsopfattelse bygger på en umulig forudsætning. Ifølge denne opfattelse er det nemlig sådan, at for at kunne indgå på lige fod med hinanden i det danske samfund, må ‘de fremmede’ og danskerne være ens. Men da danskerne igen og igen erfarer, at ‘de andre’ nu engang er anderledes, så kan de ikke blive danske. Når danskerne derfor taler om integration, så forudsætter de på denne måde en fordanskning”¹⁷.

Synspunktet indebærer, at det pluralistiske eller flerkulturelle samfund betinges af den gensidige respekt for forskellighed – *den rummelighed* – som forskellige befolkningsgrupper er i stand til at efterleve i praksis. I citatet sættes der et tydeligt spørgsmålstegn ved danskeres motivation og evne til at udvise en rummelighed, der i sin grundvold beror på respekten og anerkendelsen af det *anderledes*.

¹⁴ Jvf. Hjermov, B., Fagerberg, M. og Thomsen, M.H.: ”Måske er jeg en dansk jugoslav. På vej mod en helhedsorienteret, flerkulturel vejledning”, 1996, p.18 samt Hammer, O. og Toft, C.: ”Det flerkulturelle Danmark”, 1995, p.16ff samt Schierup, C.U.: ”Integration? Indvandrere, kultur og samfund”, 1988 samt Sørensen, J. Würtz: ”Assimilation/integration – begreber, ideologi og politik”, 1989

¹⁵ Hvenegård-Lassen, K.: ”Kan kulturer mødes?”. I CRIT 2/1998, p.10-11.

¹⁶ Jf. Hammer og Toft, C., 1995, p. 25ff.

¹⁷ Hervik, P.: ”Den generende forskellighed. Danske svar på den stigende multikulturalisme”.1999, p.8. Se også Yilmaz, F.: ”The irony of danishness: egalitarianism as the obstacle for ethnic diversity”, 2001.

Med fokus på denne lighedsopfattelse analyserer vi i de følgende afsnit det hjemlige integrationsbegreb, som efter vores vurdering spiller en afgørende rolle for etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration og muligheder for at omsætte de medbragte kompetencer og ressourcer i en konkret ansættelse og jobfunktion.

2.2 Integration som lighed – i både adfærd og muligheder

Lighedsbegrebet har i denne sammenhæng en dobbelt betydning. Der er dels tale om lighed i demokratisk forstand i form af lige adgang og muligheder til givne samfundsgoder. Men der er samtidig tale om lighed defineret som ensartethed – som det ”*at ligne*”. Denne dobbelthed kan genfindes i følgende definition på integrationsbegrebet leveret af en tværministeriel embedsmandsgruppe i 1990:

En vellykket integration indebærer, at indvandrerne indgår i samfundslivet på linie med danske statsborgere, dvs. indvandrere skal kunne deltage i uddannelse, på arbejdsmarkedet, i erhvervslivet, i det lokalpolitiske liv og i fritids- og kulturaktiviteter på lige fod med danskere. Samtidig er det vigtigt, at dette finder sted, uden at den enkelte indvandrer, mod sin vilje, mister de identitetsbærende træk fra den hidtidige kulturbaggrund. Der vil derfor være tale om en afvejning af ofte modsatrettede hensyn... ”¹⁸

Her kan der umiddelbart tales om et pluralistisk integrationsbegreb, der tilsyneladende sigter på at bygge bro mellem ønsket om at tilpasse indvandrere til det danske samfundsliv på alle niveauer – og hensynet til, at den enkelte indvandrer kan bibeholde sin kulturelle identitet fra oprindelseslandet.

Det pluralistiske begreb har i praksis placeret sig mellem to hensigtserklæringer, som umiddelbart virker uforenelige og kræver en ”afvejning af modsatrettede hensyn”, som det lyder i teksten. For hvordan kan man styrke det grundlæggende mål om assimilation, samtidig med at den oprindelige kulturidentitet bevares og videreføres? Teksten er hermed udspændt mellem to poler, hvor en vellykket integration *på den ene side* er et spørgsmål om, at etniske minoriteter *efterligner* danske normer – men på *den anden side* også indebærer, at etniske minoriteter *fastholder* deres kulturelle identitet under tilpasnings- og assimilationsprocessen.

Man kan opfatte embedsmandsrapporten og det iboende dilemma som et udtryk for et *relativistisk* assimilationsbegreb. Det danske lighedsbegreb om lige muligheder mildner og relativiserer det faktiske ønske om assimilation til dansk arbejds- og hverdagsliv – mens det danske demokratibegreb om personlig frihed giver plads for, at den enkelte indvandrer eller flygtning kan *vælge* at videreføre identitetsbærende kulturtraditioner fra oprindelseslandet.

Prisen vil i en del tilfælde – således som det kan tolkes af ordlyden – være et sammenstød mellem modsatrettede interesser. Heri ligger en indirekte tilkendegivelse af, at medbragte kulturtræk ikke umiddelbart kan bringes i samspil med danske kulturtraditioner. Der er tværtimod grundlæggende tale om uforenelige størrelser. Beskrivelsen

¹⁸ Indenrigsministeriet: ”Integration af indvandrere i Danmark. – Beskrivelse og forslag til en bedre prioritering”, 1990. Her citeret fra Hammer og Toft 1995, p.43.

indikerer dermed, at kultur er et fast og afgrænset fænomen, som etniske minoriteter bringer ubrudt med fra oprindelseslandet, og som tilsvarende udgør en fast og absolut bestanddel af det danske samfund. Assimilationsbegrebet bygger herved på en *funktionalistisk* forestilling om kultur.

2.3 Det funktionalistiske kulturbegreb

Embedsmandsrapporten indikerer, at kultur knytter sig til et menneskes nationale oprindelse. Der findes et usynligt lighedstegn mellem kulturbaggrunden og den nationale herkomst – et lighedstegn, som ikke mister sin kraft, selv om mennesker flygter og måske lægger oprindelseslandet bag sig for altid.

Med det funktionalistiske kulturbegreb udgør kulturen således et fælles symbolsystem, som alle mennesker i et givet samfund er socialiseret til at bære og videreføre. Kulturen er determinerende for deres adfærd¹⁹. Det er også ensbetydende med, at personer, der oprindeligt kommer fra samme land grundlæggende forventes at være *ens* i kraft af, at det fælles nationale tilhørsforhold opfattes som et fælles kulturelt udgangspunkt. Der findes flere eksempler på, at særlige integrationsmæssige problemstillinger forklares med en minoritetsgruppes specifikke nationale – og kulturelle – ”kodninger”²⁰. Et velkendt eksempel er den såkaldte ”typiske danske humor”, som på det nærmeste har fået en symbolværdi i forhold til den brede forståelse af integrationens betydning. Uden en næsten *empatisk* forståelse for den ”typiske danske humor” vil flygtninge og indvandrere have svært ved at finde sig til rette i danske samfunds- og arbejdssammenhænge, lyder synspunktet²¹.

Det nationalitetsbundne kulturbegreb medfører dermed også, at kulturel identitet fremstår som et *kollektivt* fænomen, der styrer den enkeltes sociale adfærd.

*”Kultur deles i denne opfattelse af medlemmerne af et samfund og er et fællesskab af forestillinger, værdier og betydninger, som ligger bag en given adfærd. Bag bestemte handlinger ligger således et net af styrende strukturer, som overføres fra den ene generation til den næste som en form for kulturel programmering. Individuer er bærere af deres kultur, som forudbestemmer det, de gør...”*²²

Interkulturel kommunikation som kulturelt problemfelt frem for åbent dialogfelt

Kultur anses dermed også for at være den overgribende og determinerende årsag til kommunikationsproblemer mellem mennesker med forskellig etnisk baggrund²³. Efter som man opererer med et statisk og nationalt forankret kulturbegreb, bliver det nærlig-

¹⁹ Jf. bl.a. Hvenegård-Lassen, 1998.

²⁰ Der findes flere eksempler på, at det er tilfældet for vurderingen af somaliske flygtninge, jf. bl.a. Preis, Ann-Belinda S. (red.): ”Kan vi leve sammen? Integration mellem politik og praksis”, 1998.

²¹ Jf. bl.a. Jensen, I.: ”Når den faglige identitet er national. Kulturel identitet set i forhold til Bourdieus begreber om felt, kapital og habitus”. I Psyke & Logos, Tema om Transkulturel psykologi, 1/2001, p.199 ff.

²² Hvenegård-Lassen 1998, p.8.

²³Jf. Liep, J. & Olwig, K.F.: ”Kulturel kompleksitet”, 1994, Jensen, I. & Løngreen, H.: ”Kultur og kommunikation – interkulturel kommunikation i teori og praksis” 1995 samt Moes, M. & Toftegård Petersen: ”Etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet gennem ændring af diskursiv praksis om kultur”, 2001.

gende at forbinde interkulturel kommunikation med problemer, og målet for ”kultur-mødet” bliver at skabe et kommunikationsrum, hvor man i videst mulige omfang undgår kulturelle misforståelser og lærer at manøvrere uden for de dybeste kulturgrøfter²⁴. Den interkulturelle kommunikation bliver dermed i højere grad et spørgsmål om at beherske bestemte kulturelle instrumenter og ”koder” end om at mestre sociale og faglige relationer i bred forstand:

”Kompetencen består i kendskab til regler for adfærd i den kulturelle sammenhæng, varen skal afsættes i, således at sælgeren kan undgå at støde den potentielle køber med fare for, at transaktionen falder på gulvet. Kulturen bliver her til en slags støj i kommunikationen, som kræver opmærksomhed...”²⁵

Når der ikke skelnes mellem kultur og samfund, tildeles kultur en *ordensskabende* funktion, hvor kulturen aktivt opretholder den givne samfundsorden²⁶. En konsekvens af denne opfattelse bliver, at kulturel forandring og kulturel integration er et uønsket og truende udviklingsbillede, som bedst modvirkes gennem en praksis, hvor etniske minoriteter som repræsentanter fra fremmede kulturer tilpasses og assimileres. Integration kan således kun forbindes med en tilpasning fra minoritetens side til majoritetens kultur, da det omvendte retorisk set ville betyde en opløsning af det omgivende samfund.

Set i dette lys er assimilation således i praksis ensbetydende med en tilpasningsproces, der ikke levner rum for afvigelse – det være sig i henseende til sprog, kompetenceprofil, værdigrundlag, sociale livsformer, kultur eller religion:

”Nogle enkelt-individer blandt minoriteterne vil klare sig godt i det danske samfund og føle sig accepterede i et beskyttet miljø. Men de er desværre undtagelsen, der bekræfter reglen. Denne individuelle accept er i mange tilfælde afhængig af personernes vilje til at tage afstand fra deres egen kulturelle identitet, og om man har en god uddannelse og gode sprogkundskaber. En lys hudfarve og ydmyghed over for majoriteten hjælper også en på vej...”²⁷

2.4 Kultur som fredelig sameksistens mellem fremmede universer – om kulturel relativismen

Siden 1960’erne har kulturel relativismen dannet modvægt til det kulturdeterministiske syn og til den reduktionisme, der præger den funktionalistiske forskningstradition inden for antropologien²⁸. I det kulturel relativistiske begreb ligger oprindeligt et ønske om at undgå etnocentristiske og diskriminerende forestillinger og konklusioner omkring mennesker med etnisk minoritetsbaggrund – foretaget på baggrund af egne kulturelle værdier.

²⁴ Se bl.a. Thomsen M.H. m.fl.: ”Jobudførelse i mødet med fremmede kulturer – en analyse af kompetence- og uddannelsesbehov inden for fem efteruddannelsesudvalg”, 1999.

²⁵ Hvenegård-Lassen, 1998, p.7.

²⁶ Jensen og Løngreen, 1995, p.19.

²⁷ Quraishy, B.: ”Integrationsmodeller og identitetsbegreber”. I Nævnet for Etnisk Ligestilling: Begreber i minoritetsdebatten, konferencerapport, 1996, p.12 ff.

²⁸ Jensen & Løngreen: 1995, p.47.

Det førnævnte uddrag af en embedsmandsrapport kan ses som et udtryk for en mere kulturrelativistisk holdning, der netop lægger vægt på, at etniske minoriteter skal have mulighed for at fastholde grundlæggende kulturelle identitetstræk.

Men det er samtidig værd at bemærke, at kulturrelativismen ikke lægger afstand til den funktionalistiske tankegang. Kulturer opfattes fortsat som fastlagte og afgrænselige betydningsuniverser, der knytter sig til specifikke samfund og nationer. På trods af den indbyggede kulturrepekt beror kulturrelativismen således stadig på den grundopfattelse, at mennesker med forskellige kulturelle baggrunde er *væsensforskellige*, og at mennesker med forskellig kulturel herkomst ikke er i stand til at nå en dybereliggende forståelse og indsigt i hinandens universer²⁹.

Majoritet og minoritet forventes hermed ikke at kunne indgå i en konstruktiv dialog med hinanden omkring værdier, krav og behov. Den enkelte kultur må derimod forstås ud fra dens egen logik og principper. Som det fremgår af den ovennævnte embedsmandsrapport, resulterer relativismen i, at minoriteterne på laissez-faire-vis overlades til at forvalte deres egen ”kulturelle” identitet og værdier inden for majoritetskulturens rammer og determinisme. Etniske minoriteter kan opretholde en kulturel enklave, så længe de udadtil i samfunds- og arbejdslivet tilpasser og assimilerer sig til det homogene betydningsfællesskab, der angiveligt hersker i Danmark.

Det kulturelle møde som perspektivbytte

Nogle forskere har imidlertid tillagt begrebet om det kulturelle møde en mere positiv og dynamisk betydning:

”Vi kan vælge at gøre kulturmødet til et spørgsmål om kendskab til – og evt. forståelse for – andre kulturer. Vi kan også – og det er nok mere værdifuldt – gøre det til et spørgsmål om en konfrontation med vort eget, altså at se på vore egne særpræg, forholde dem til andres særpræg og finde ud af, hvor, hvordan og hvor meget vi vil udveksle disse særpræg. Deri ligger nøglen til at forstå kulturmødets filosofi!”³⁰

I citatet lægger forfatterne vægt på at definere kulturmødet som den *gensidige udveksling og udforskning* mellem majoritetsbefolkningen og minoritetsbefolkningen. Det er igennem det kulturelle møde, at danskfødte og etniske minoriteter gensidigt kan udvide indsigten, forståelsen og tolerancen for hinandens sociokulturelle særtræk og personlige identitet. Det er gennem kulturmødet, at der kan opstå en genuin *menneskelig* kontakt og interaktion, som ikke lader sig begrænse og bremse af det etniske tilhørsforhold. Set i denne betydning bliver der tale om et *perspektivbytte*, hvor mennesker interagerer og opbygger et netværk, som beror på gensidig accept og tilhørsforhold.

2.5 Selvforsørgelse som hovednøgle til assimilation

Kulturrelativismen og den pluralistiske tankegang er siden videreført i den danske integrationspolitik. Med indgangen til 1999 lød startskuddet for ”Lov om integration af

²⁹ Jf. Moes og Toftegård Petersen 2001, p. 294 samt Liep og Olwig, 1994, pp.7-8.

³⁰ Hammer og Toft, 1995, p.26.

udlændinge i Danmark”. Med integrationsloven er det praktiske og formelle integrationsansvar lagt i hænderne på landets kommunalbestyrelser, der skal varetage opgaven inden for den integrationspolitiske ramme, som loven udstikker. Med den kommunale overtagelse af integrationsansvaret er integrationsindsatsen umiddelbart blevet *énstrengt*, hvor den tidligere var delt mellem Dansk Flygtningehjælp, amterne og kommunerne.

Med ”Lov om integration af udlændinge i Danmark” har vi samtidig fået den første *egentlige* lovgivning i forhold til flygtnings og indvandreres integration i det danske samfund – selv om indvandrings- og integrationspolitikens nyere historie i Danmark skriver sig godt tredive år tilbage i tiden. Samtidig er der sket en definatorisk ændring af integrationsbegrebet via de mål, midler og resultatkrav, der knytter sig til indsatsen.

Selvforsørgelse som individorienteret integrationsstrategi

Vender vi blikket mod lovens ord, er det fortsat målet, at nyankomne udlændinge får mulighed for at deltage på *lige fod* med andre borgere i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale, religiøse og kulturelle liv. Men hovedmålet lyder nu videre, at nyankomne udlændinge hurtigt bliver *selvforsørgende* – og at nyankomne udlændinge opnår en forståelse for grundliggende værdier og normer i det danske samfund – det vil fortsat sige det danske *kulturfællesskab*.

Kommunerne skal som integrationsansvarlige i samarbejde med de nytilkomne udlændinge udarbejde en individuel handlingsplan “*på grundlag af en vurdering af den enkelte udlændings individuelle færdigheder og forudsætninger*”. Handlingsplanen skal “*målrettet sigte mod den enkelte udlændings introduktion på arbejdsmarkedet eller mod en uddannelse*”³¹.

Med disse ord tager loven umiddelbart ved lære af erfaringerne fra den aktive arbejdsmarkedspolitik og aktive socialpolitik, hvor den *individuelle handlingsplanlægning og det behovsorienterede udgangspunkt* for alvor er sat i højsædet med 1990'ernes store arbejdsmarkeds- og socialpolitiske reformer. Med integrationsloven er tankegangen overført fra den generelle aktiveringsindsats til den særlige indsats for udlændinge. Idégrundlaget er, at etniske minoriteter kommer til landet med hver deres livshistorie, behov og problemer – med en *kultur*, der enten kan fremme eller hæmme integrationsprocessen og aktiveringen frem mod økonomisk uafhængighed og selvforsørgelse. Med lovtæksten er det således understreget, at integration i sin grundlæggende form er et spørgsmål om at opnå økonomisk uafhængighed – om at vinde arbejds- og forsørgelsesmæssigt fodfæste *på de givne præmisser* i det nye samfund.

Kultur som fortegn for kompetence

Herved er der i ordlyden næsten entydigt sat lighedstegn mellem integration og stabil tilknytning til det danske arbejdsmarked, som udgør den eneste vej til selvforsørgelse. Med dette fokus er etniske minoriteters *kompetencer* for alvor sat i centrum, for så vidt

³¹ Jf. Lov om Integration af udlændinge i Danmark

at en vellykket integration nu fuldt ud afhænger af arbejdsmarkedets evne til at udnytte og rumme etniske minoriteters kompetencegrundlag.

Integrationslovens hensigtserklæringer kan derfor ved første øjekast ligne et opgør med den kulturfikserede tankegang. Når arbejdsmarkedstilknytning og selvforsørgelse er angivet som integrationens hovedmål, synes den kulturelle identitet og nationale herkomst at spille en underordnet rolle. Hovedsagen vil være om den enkelte flygtning eller indvandrer er kvalificeret til eller kvalificerer sig til at komme i uddannelse eller arbejde på det danske uddannelses- og arbejdsmarked.

To forhold taler imidlertid for, at det funktionalistiske kulturbegreb fortsat er aktivt i den nye lovgivning.

Integration som envejskommunikation

For det første indeholder loven en række klare bestemmelser om aktiveringens indhold. Nytilkomne udlændinge skal gennemføre et ganske omfattende introduktionsprogram med sigte på at få grundigt indblik i dansk samfundsforståelse og danske kulturværdier. Som *udenforstående* med fremmede kulturtraditioner skal de så at sige skoles i den danske virkelighed. Opbygningen af en grundlæggende samfunds- og kulturindsigt forventes herved ikke at finde sted gennem dialog og interaktion i en hverdagslivspraksis. Den skal derimod foregå som en *instrumentel* læringspraksis, som i formen understreger, at der er tale om et *periferi-til-center* forhold, om en ensidig tilføjelse af den dominerende national- og kulturprofil.

Er kompetencer kulturneutrale?

For det andet vidner den høje ledighed og lave erhvervsfrekvens som nævnt om, at lovens selvforsørgelsesperspektiv ikke umiddelbart lader sig indløse gennem en pragmatisk, behovsorienteret aktiveringsindsats. Ingen kan vel i dag være i tvivl om, at andre kræfter så at sige er på spil bag de neutrale ord om, at vejen til integration går over det stabile fodfæste på arbejdsmarkedet.

Med loven er der entydigt sat fokus på individet og på den enkelte flygtning eller indvandrers *individuelle* forudsætninger for at begå sig i dansk uddannelses- eller arbejds-sammenhæng. Den individuelle behovsorientering i den danske integrations- og aktiveringsmodel indbefatter i sig selv, at der sigtes på en ensidig tilpasning af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer til de eksisterende forhold på det danske arbejdsmarked. Det understreges igen af de nævnte bestemmelser om lovpligtig undervisning i samfundsforståelse mv.

Kvalifikationer og kompetencer opfattes således ikke som *kulturneutrale*. De forventes tværtimod at være grundlæggende farvet af den kulturelle og nationale herkomst. Dermed vil de også i både den kulturfunktionalistiske og kulturel relativistiske forståelse være *væsensforskellige* fra et dansk kvalifikations- og kompetencegrundlag.

Den sikreste vej til det danske arbejdsmarked og til selvforsørgelse vil følgelig være en assimilation til danske kvalifikations- og kompetencenormer.

Arbejdsmarkedstilknytning som kommunikation mellem kompetente kolleger

Med begreberne om interkulturel kommunikation og interkulturel kompetence ses der i de senere år en begyndende problematisering af den danske assimilationsmodel. Det er blandt andet blevet pointeret, at interkulturel kommunikation først og fremmest må vurderes som en kontekstafhængig interaktion og relation mellem to eller flere personer med forskellige baggrunde. I den udstrækning der er tale om personer med forskellig etnisk oprindelse, vil kommunikationen til en vis grad bære præg af en kulturelt betinget diskurs. Men hovedsagen er, at den kontekst personerne befinder sig i, danner den vigtigste ramme for deres interaktion. Det vil oplagt gælde for den kommunikation, der finder sted i en arbejdsmæssig sammenhæng mellem kolleger eller mellem ledelse og medarbejdere mv.

Denne kontekstafhængige forståelse af kultur eliminerer ikke fuldstændigt kulturens betydning, men den lægger vægt på at definere mennesker som andet og mere end kulturbestemte individer i den funktionalistiske forstand:

”Kultur er i denne opfattelse en sammenhæng, en kontekst, som giver mening til bestemte handlinger. Kulturen er en betydningsmæssig referenceramme, som individer placerer sig i forhold til, når de handler eller fortolker andres handlinger. Der er derimod ikke noget direkte determinerende forhold mellem kultur og handling, fordi kulturen ikke opfattes som programmeret i individet. Individet placerer selv sine handlinger på en bestemt måde i forhold til den kulturelle betydningsramme, og i nogle tilfælde er handlinger også rettet mod at bryde den eksisterende ramme. På denne måde er der en interaktion mellem individet og det betydningsfællesskab, vedkommende er en del af...”³²

Begrebet om interkulturel kommunikation kan i dette lys beskrives som en gensidig proces, hvor mennesker som borgere og kolleger mødes i en interaktion, der udvider, beriger og fornyer den samlede erfaringsverden og kompetence. *Det interkulturelt kompetente samfund* kan således også ses som en begrebsmæssig videreudvikling af den kulturel relativisme – men også det begreb om der flerkulturelle samfund – der bygger på forestillingen om en fredelig sameksistens mellem sideordnede, men fremmede og uforenelige kulturer³³:

”Fordelen ved at tage udgangspunkt i denne kontekst-orienterede kulturforståelse er, at man kan lade det være et åbent spørgsmål, hvilken betydning det har for samarbejdet mellem nogle mennesker, at de i diskursiv praksis konstrueres som værende kulturelt forskellige...”³⁴

Dermed bliver det såkaldte kulturmøde også løsgjort fra den stramme og statiske kulturramme. Når vi for eksempel skal forstå den interaktion, der opstår i mødet mellem en ansøger med etnisk minoritetsbaggrund og repræsentanterne fra den givne arbejdsplads – behøver vi ikke primært at hæfte os ved ansøgerens nationale oprindelse for at forklare kommunikationen og dens udfald. Vi kan vurdere samtalen som en dialog mellem kompetente personer, der i princippet møder hinanden i faglige og arbejdsmæssige præmisser.

³² Hvenegård-Lassen, 1998, p.9.

³³ Jf. Preis, Ann-Belinda S. (red) 1998, p.8.

³⁴ Moes og Toftegård Petersen, 2001, p.293.

Når vi anlægger den indfaldsvinkel i en kritisk analyse, bliver det samtidig tydeligt, hvilke barrierer der reelt er på spil, når etniske minoriteter kun i beskedent omfang får adgang til stillingerne. Vi kan begynde at spørge, om den svage arbejdsmarkedstilknøytning primært må tilskrives en manglende fagkompetence – eller om det overvejende skyldes arbejdspladsernes forventninger til etniske minoriteters kulturelle fremmedhed.

3. Betydningen af etniske minoriteters ressourcer, kompetencer og netværk – udelukkelse gennem kulturalisering

3.1 Indledning

Etniske minoriteter – hvilke medbragte kompetenceprofiler?

Der har indtil for nylig hersket stor usikkerhed om etniske minoriteters faktiske uddannelses- og kompetencegrundlag. Det gælder især arten og omfanget af de uddannelser, som indvandrere medbringer fra oprindelseslandene. Inden for de allerseneste år har Danmarks Statistik imidlertid udviklet et registreringssystem til indsamling af oplysninger om udlændinges medbragte uddannelser³⁵. Metoden har bestået i en spørgeskemaundersøgelse blandt indvandrere i aldersgruppen af 18-59-årige, som på indvandringstidspunktet var fyldt 16 år.

På dette grundlag er det i dag muligt at give en langt mere dækkende beskrivelse af udlændinges udenlandske uddannelsesniveau end hidtil. Det vil samtidig øge mulighederne for at afdække omfanget af etniske minoriteter, der ikke udnytter og vedligeholder deres uddannelsesressourcer og faglige kompetencer i relevant beskæftigelse. Med oprettelsen af Center for Vurdering af udenlandske uddannelser i sommeren 2000 – Cvuu – er der ligeledes sket en markant forbedring af udlændinges muligheder for at få ækvivaleret deres medbragte uddannelser i forhold til det danske videregående uddannelsessystem.

Tabel 1 illustrerer uddannelsesfordelingen blandt alle 25-66-årige i Danmark pr. 1. januar 2000, fordelt efter etnisk oprindelse og køn.

³⁵ Jvf. Indenrigsministeriet: ”Årbog om udlændinge i Danmark 2001 – status og udvikling”, 2001a.

Tabel 1: 25-66-årige indvandreres og efterkommeres højeste fuldførte uddannelse opdelt efter oprindelse og køn, 1. januar 2000

	Indvandrere og efterkommere fra tredjelande		Indvandrere og efterkommere fra Norden, EU og Nordamerika		Den øvrige befolkning	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Grundskole	21%	21%	11%	18%	28%	32%
Gymnasial uddannelse	10%	11%	6%	8%	5%	6%
Erhvervsfaglige uddannelser	25%	21%	34%	29%	44%	34%
Korte videregående uddannelser	6%	5%	7%	8%	5%	5%
Mellemlange eller lange videregående uddannelser	15%	13%	27%	27%	17%	20%
Uoplyst / ingen skolegang	23%	31%	15%	11%	1%	1%
I alt procent	100%	102%	100%	101%	100%	98%
I alt antal	73.338	70.344	37.483	34.506	1.418.601	1.393.758

Kilde: Indenrigsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Indenrigsministeriet, 2001a

Ser vi på den samlede andel af personer med enten en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse, står det klart, at indvandrere og efterkommere fra tredjelande i sammenligning med de øvrige grupper ligger på et lavere niveau. Godt 40% af indvandrerne fra tredjelande medbringer en erhvervskompetencegivende uddannelse. I den øvrige befolkning er den tilsvarende andel 59%. Det fremgår endvidere, at godt 20% af indvandrerne fra tredjelande har ingen eller under 7 års skolegang.

Men samtidig er der grund til at hæfte sig ved, at 15% af de 25-66-årige indvandrere og efterkommere fra tredjelande har mellemlange eller længerevarende videregående uddannelse, svarende til ca. 11.000 personer.

Uddannelse i Danmark

Tabel 2 viser en opgørelse over indvandreres og efterkommeres tilknytning til det danske uddannelsessystem. Det er værd at bemærke de relativt store forskelle mellem indvandrere og efterkommere.

Undersøgelser har i denne forbindelse konkluderet, at efterkommerne både i uddannelses- og beskæftigelsesstrukturen er på vej til at bryde sporet fra forældregenerationen i

den forstand, at efterkommerne i højere grad søger uddannelse end deres forældre³⁶. Men det er værd at understrege, at efterkommerne i mindre grad end danske unge gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse³⁷. Der er samtidig grund til at notere indvandrernes lave repræsentation inden for de erhvervsfaglige og videregående uddannelsessystemer.

Tabel 2: Den højeste fuldførte danske uddannelse blandt 25-66-årige indvandrere og efterkommere pr. 1. januar 2000

	Grundskole	Gymnasiale udd.	Erhvervsfaglige	Korte videregående udd.	Mellem-lange og lange videregående udd.	Uoplyst/ingen uddannelse	I alt
Indvandrere fra tredjelande	8%	2%	5%	1%	4%	13%	140.860
Efterkommere fra tredjelande	31%	20%	23%	4%	15%	7%	2.822
Den øvrige befolkning	31%	6%	39%	5%	19%	1%	2.812.259

Kilde: Indenrigsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd.24 og Udd.40 samt særtræk fra Danmarks Statistik.
 Note: hovedparten af de personer, som er opført under uoplyst/ingen, er påbegyndt en uddannelse uden at fuldføre den.

Videregående uddannelse er ikke en jobgaranti

Nyere undersøgelser og udviklingsprojekter peger klart i retning af, at højtuddannede indvandrere og flygtninge gennemgående har vanskeligt ved at opnå arbejde, der matcher deres uddannelsesniveau³⁸. Undersøgelserne tyder på, at dette billede tegner sig, uanset om etniske minoriteter søger arbejde på grundlag af udenlandske uddannelser eller er i besiddelse af supplerende uddannelse fra danske læreanstalter.

Med den hidtidige manglende registrering er også fulgt en usikkerhed om det faktiske antal akademisk uddannede indvandrere og flygtninge. En tværministeriel arbejdsgruppe skønnede i en undersøgelse af ledige højtuddannedes arbejdssituation i 1999, at

³⁶ Thomsen m.fl. 1999b, p.21.

³⁷ Jf. AKF og CIM: "Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere", 2001.

³⁸ Se Ipsen, S. og Mik-Meyer, C.: "Bedre brug af flygtninge og indvandreres medbragte faglige ressourcer", 1999, p.7ff. DJØF og DM har desuden i fællesskab igangsat et udviklingsprojekt – "Mangfoldighed i staten", der tager sigte på at rekruttere flygtninge og indvandrere med akademisk uddannelse fra oprindelseslandet til ordinære, midlertidige stillinger i statsadministrationen. Projektets rekrutteringsfase har vist, at der i den samlede ansøgergruppe på knap 60 personer kun var et fåtal, som hidtil havde udnyttet deres længerevarende uddannelse i adækvate jobfunktioner i DK, jf. Thomsen, Margit Helle: "kompetenceprofiler i den totale ansøgergruppe", internt projektmateriale, december 2001.

der på daværende tidspunkt var tale om ca. 3.000 ledige højtuddannede med baggrund i såkaldte tredjelande. Arbejdsgruppen antog endvidere, at der var tale om personer, som gennem supplerende efteruddannelse burde have mulighed for at få fodfæste på det danske arbejdsmarked³⁹.

Efter de nyeste opgørelsesmetoder har Danmarks Statistik anslået et langt højere antal. Tabel 1 ovenfor afspejler således, at knapt 20.000 er i besiddelse af en videregående uddannelse, og at et endnu højere antal medbringer en erhvervsfaglig uddannelse. Tallene dækker alle niveauer af videregående uddannelse og omfatter både beskæftigede og ledige personer.

I lyset af disse opgørelser er der grundlag for at konkludere, at etniske minoriteter repræsenterer et højt kompetencepotentiale i det danske samfund.

Det harmonerer ikke umiddelbart med det nævnte forhold, at ledighedsprocenten blandt indvandrere og efterkommere med oprindelse i tredjelande fortsat er tre gange højere end for alle øvrige grupper af danskfødte samt indvandrere og efterkommere fra de nordiske lande, EU og Nordamerika⁴⁰. Hermed placerer Danmark sig i en afvigende position, når der sammenlignes med ledigheden blandt indvandrere og efterkommere i andre vestligt orienterede lande, hvor der med få undtagelser er tale om et langt mere ensartet ledighedsniveau⁴¹.

Etniske minoriteter – hvilke beskæftigelsesstrukturer og uddannelsesmønstre?

Herhjemme har flere undersøgelser konkluderet, at etniske minoriteter fra tredjelande trods det høje ledighedsniveau har en beskæftigelsesstruktur, som ikke grundlæggende adskiller sig fra de øvrige befolkningsgrupper: jo højere uddannelsesniveau, desto lavere ledighed.

Men samtidig har omfattende undersøgelser fra den offentlige sektor⁴² illustreret, at etniske minoriteter *dels* fordeler sig skævt på den offentlige og private sektor – *dels* udviser et *polariseret* beskæftigelsesmønster, når vi vurderer deres fordeling på forskellige jobtyper inden for den offentlige sektor.

En undersøgelse af etnisk ligestilling og etniske minoriteters beskæftigelse i den kommunale jobstruktur⁴³ har påvist, at indvandrere fra tredjelande primært er beskæftiget i den private sektor. Samlet set er 75% af de beskæftigede med etnisk herkomst fra tredjelande ansat inden for den private sektor mod godt 60% af *alle* beskæftigede. For efterkommerne er mønstret yderligere forstærket, idet 87% af de mandlige og 77% af de kvindelige beskæftigede efterkommere befinder sig inden for private erhverv. Mest iøjnefaldende er det således, at kvindelige indvandrere og efterkommere marke-

³⁹ Jf. Arbejdsministeriet: ”Ledige højtuddannede etniske minoriteters arbejdssituation”, 1999.

⁴⁰ Indenrigsministeriet, 2001a.

⁴¹ Ibid.

⁴² Se Thomsen m.fl. 1999b og Thomsen m.fl. 2000.

⁴³ Thomsen m.fl. 2000, p.61ff.

rer sig langt stærkere inden for private erhverv end kvindelige beskæftigede i almindelighed.

Der er i hovedsiden tale om ansættelsesforhold inden for manuelle og procesorienterede jobfunktioner i industri, håndværk og servicefag. Men hertil kommer også i lidt mindre udstrækning tillærte jobfunktioner inden for proces- og maskinoperatørjob samt transport- og anlægsområdet. Markant er endvidere den private beskæftigelse inden for rengørings- og renovationsarbejde, bud- og vagttjeneste samt manuelle funktioner inden for bygge- og anlæg, transport og industri mv.

Det taler for, at mange indvandrere og efterkommere fortsat i dag finder beskæftigelse inden for de industrinicher, som oprindeligt bragte de første gæstearbejdere til landet i forbindelse med indvandringsbølgen i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne.

En tilsvarende undersøgelse blandt statslige arbejdspladser har bekræftet billedet af, at etniske minoriteter enten er placeret i ikke-faglige jobfunktioner inden for driftsmæssige områder som rengøring, vagttjeneste, forefaldende kontoropgaver og lignende - eller er beskæftiget som højtuddannede inden for akademiske jobtyper, der rækker fra undervisning og forskning til sagsbehandling, administration samt udviklings- og formidlingsopgaver. Derimod er de kun i ringe omfang repræsenteret inden for håndværksprægede og procesindustrielle fag- og erhvervsområder.

Samlet giver de foreliggende analyser anledning til at konkludere, at der spores en vis polarisering i beskæftigelsesmønstret blandt statsansatte indvandrere og efterkommere fra tredjelande. Som helhed gælder det, at etniske minoriteter *enten* er ansat i akademiske *eller* i ikke-faglærte uddannelsesgrupper og jobfunktioner. Derimod er der en klar tendens til, at etniske minoriteter kun har en lav repræsentation inden for de mellem-liggende jobområder, der stiller krav om erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelse.

Brugen af udenlandske uddannelser – kulturel eller faglig bedømmelse?

Det fremherskende beskæftigelsesmønster inden for både den offentlige og private sektor harmonerer således ikke direkte med den uddannelsesstruktur, der afspejler sig i tabel 1 ovenfor. I betragtning af, at etniske minoriteter ifølge de nyeste dataindsamlinger kommer til landet med en bred vifte af uddannelsesprofiler, er der grund til at overveje, *hvorfor* minoriteterne i så ringe udstrækning anvender deres formelt-faglige uddannelsesbaggrund efter ankomsten til Danmark.

- Skal forklaringen søges i uddannelsernes faglige beskaffenhed og niveau? Er de udenlandske uddannelser – videregående såvel som erhvervsfaglige – for mangelfulde i sammenligning med de tilsvarende danske uddannelser?
- Kan forklaringen også søges i de forventninger og vurderinger, som både offentlige og private arbejdspladser på forhånd knytter til udenlandske uddannelser fra tredjelande? Er der en tendens til at (under)vurdere udenlandske uddannelser i lyset af de samfundsøkonomiske, politiske og civilisatoriske kendetræk,

der præger de lande, som minoriteterne kommer fra? Er der grundlag for at tale om en *kulturalisering* af etniske minoriteters uddannelses- og kompetencegrundlag, hvor vurderingen af den enkelte ansøgers jobkompetence automatisk farves af en forudfattet forestilling om ansøgerens kulturelle og nationale identitet?

Vi vil i de følgende afsnit belyse disse spørgsmål og problemstillinger med udgangspunkt i konkrete resultater fra en række undersøgelser af barrierer og betingelser for etniske minoriteters beskæftigelse og arbejdsmarkedsintegration.

Som vi har argumenteret for i indledningen til notatet, sætter vi dermed et tydeligt fokus på arbejdspladssiden og efterspørgselsperspektivet. Analysen vil langt overvejende bero på eksempler fra den offentlige sektor på de barrierer, der har en betydning for etniske minoriteters tilknytning til den kommunale og statslige jobstruktur. Analysen er struktureret efter en række problemfelter, som hver især spiller en central rolle for de offentlige arbejdspladseres rekruttering og kompetencekrav:

- Professionaliseringen og de formelt-faglige kompetencekrav i den offentlige jobstruktur
- Det herskende faglighedsbegreb
- Kravene til sprogkompetencen
- Den traditionelle faglighedsrekruttering
- Udbredelsen og brugen af netværksrekruttering

Som afslutning på analysen fremlægger vi en række konkrete eksempler på, hvordan etniske minoriteter vælger forskellige *overlevelsesstrategier* for på forskellig måde at imødekomme de betingelser og barrierer, der karakteriserer det danske arbejdsmarked.

3.2 Professionalisering i den kommunale sektor – udelukker det etniske minoriteter fagligt eller kulturelt?

Tætte faglige og værdimæssige bånd mellem uddannelses- og jobstruktur

Den kommunale jobstruktur og de dertil hørende uddannelseskrav sætter nogle rammer – og grænser – for rekrutteringen af etniske minoriteter til kommunale arbejdspladser såvel som for udøvelsen af en ligestillingsindsats.

Et væsentligt kendetegn ved den kommunale jobstruktur er således den *professionaliserings- og opkvalificeringsproces*, der gennem de senere år har præget en lang række kommunale job- og serviceområder.

Et andet kendetegn ved den kommunale sektor er, at uddannelserne er direkte målrettede mod den konkrete jobsituation, og at der går en snæver forbindelseslinie mellem uddannelse og professionsudøvelse på centrale jobområder. Det gælder eksempelvis de nyere social- og sundhedsuddannelser, men det gælder i realiteten også hele det pædagogiske område, som spænder fra viften af pædagogiske uddannelser til læreruddannelsen.

Med undtagelse af lærerområdet har der på både børne- og ungeområdet og ældreområdet været tradition for at beskæftige ikke-faglærte medarbejdere. Men i løbet af 1990'erne er professionaliseringen og opkvalificeringen slået igennem som skærpede krav til den formelt-faglige uddannelsesbaggrund ved nyansættelser. Hertil kommer en tydeligere præcisering af de værdier, mål og metoder, der knytter sig til jobudøvelsen. Det er en skærpelse af kompetence- og kvalitetskravene, som både viser sig på uddannelsessiden og på jobsiden.

På det kommunale arbejdsmarked møder vi således et styrket fokus på det *formelt-faglige uddannelsesgrundlag*. Baggrunden er, at både ledelse og medarbejdere – som led i en forstærket kvalitetsbevidsthed i forhold til offentlige serviceydelser – skal håndtere en jobsituation med skærpede faglige, metodiske og personlige kompetence- og servicekrav. Derfor er rekrutteringen af nye medarbejdere betinget af, at der kontinuerligt sker en tilgang og afgang fra uddannelserne svarende til arbejdskraftbehovet.

Rekruttering efter faguddannelse – har etniske minoriteter de formelle forudsætninger?

Med blikket på den nære tilknytning mellem uddannelses- og jobstrukturen er det nærliggende at spørge, om etniske minoriteter overhovedet er fagligt kvalificerede til at varetage jobfunktionerne inden for de offentlige serviceområder.

I 1998 udgjorde indvandrere og efterkommere 7% af alle elever på det samlede erhvervsuddannelsesområde med en klar overvægt inden for servicefag som især tandtekniker- og tandklinikassistentområdet⁴⁴. Hertil kommer en relativt høj repræsentation inden for andre tekniske erhvervsuddannelser.

Inden for de korte videregående uddannelser retter etniske minoriteter ligeledes en stor søgning mod tekniske områder. Det er desuden værd at bemærke, at etniske minoriteter har en overrepræsentation inden for sundhedsuddannelserne, hvor indvandrere og efterkommere udgør 12% mod kun 8% på alle korte videregående uddannelser. Til gengæld udviser etniske minoriteter kun en beskeden andel inden for de pædagogiske uddannelseskategorier, når vi vender blikket mod de mellemlange videregående uddannelser.

Samlet tegner der sig et billede af, at etniske minoriteters uddannelsesmønster langt overvejende går i retning af sundhed og teknik. Den høje andel på social- og sundhedsuddannelserne må umiddelbart give anledning til positive forventninger, hvad angår mulighederne for at rekruttere etniske minoriteter til bl.a. ældreområdet i de kommende år. Men med hensyn til børne- og ungeområdet giver de lave søgningstal ikke grund til at forvente, at mulighederne for at rekruttere medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund vil blive væsentligt forbedrede i den nærmere fremtid.

⁴⁴ De følgende oplysninger er hentet fra Indenrigsministeriet: 'Udlændinge 2000', 2000.

I den kommunale undersøgelse har der lydt kritiske røster om, at det danske samfund kun i utilstrækkeligt omfang har satset på at motivere unge med anden etnisk herkomst til at gå uddannelsesvejen frem for at søge forhåndenværende job på det ikke-faglærte arbejdsmarked:

"Vi har ikke forklaret disse unge godt nok, hvilke krav uddannelse reelt stiller til den enkelte. De skal have særlige vilkår, særlige tidsrammer, og det skal vi støtte dem i. Det får betydning på sigt. Vi skal målrette vores erhvervs- og uddannelsesvejledning langt mere mod disse unge. Vi bruger mest tid på generelt at vejlede de danske børn. Vi skal give unge nytilkomne de samme tilbud..."⁴⁵

Men hertil kommer, at uddannelsen ikke umiddelbart er et adgangstegn til ansættelse.

"Menneskefag" med stærke kulturelle betydningsfællesskaber

Samtidig er det værd at lægge mærke til, at den faglige professionalisering *i sig selv* indebærer, at der sker en præcisering af *værdigrundlaget* i både uddannelserne og den praktiske professionsudøvelse.

Professionaliseringen kan dermed i praksis betyde en udelukkelse af etniske minoriteter på to fronter:

For det første skal etniske minoriteter i stigende grad være i besiddelse af de danske professionsuddannelser for at komme i betragtning til jobbene. *For det andet* skal etniske minoriteter i stigende grad overbevise ansættelsesansvarlige om, at de er fuldt indforstået med det værdigrundlag, der mere og mere ses som hjørnestenen i en *dansk* serviceprofil.

De kommunale jobområder kan i vidt omfang betegnes som "menneskearbejde". Det er områder med en klassisk tilknytning til den samfundsmæssige kønsarbejdsdeling – og dermed også til sociokulturelle normer for socialisation, pleje, omsorg, køns- og familiemæssige ansvarsfordelinger mv. Professionaliseringen af uddannelserne og jobudøvelsen afspejler en øget institutionalisering af de pædagogiske og plejemæssige jobfunktioner.

Det forhindrer imidlertid ikke, at de uddannelses- og jobsøgende henter motivationen og interessen fra hverdagens og familielivets erfaringer, normer og værdier. "Menneskefagenes" dobbelte placering mellem faglighedens og hverdagslivets univers kan samtidig blive en særlig hindring for etniske minoriteters professionelle muligheder. I og med at etniske minoriteter forventes at have kulturelt og nationalt forankrede holdninger til ældreomsorg, sygepleje, børnepasning mv. – vil der også være en skepsis på både uddannelsesinstitutioner og kommunale arbejdspladser i forhold til deres faglige kompetence⁴⁶.

⁴⁵ Thomsen, m.fl. 2000, p.81.

⁴⁶ Der er os bekendt ikke forsket nærmere i muligheder og barrierer for etnisk ligestilling i uddannelsessystemerne. Som et eksempel på den nævnte holdningsmæssige barriere kan nævnes et kursus for undervisere og ledere på en af landets Social- og Sundhedsskoler (Thomsen, M.H. og Huniche, M. 2000), hvor det overordnede tema var formuleret som "Hvad er baggrunden for de problemer, vi har med studerende af anden etnisk baggrund, og hvad kan vi gøre for at tackle problemerne bedre i den daglige undervisning?". Problemet bestod angiveligt i, at de studerende med minoritetsbaggrund dels havde et relativt stort frafald fra uddannelserne, dels blev opfattet som tilbageholdende og passive i undervisningssituationerne. Selv om den nævnte undersøgelse af etnisk ligestilling i kommunerne tog udgangspunkt i arbejdspladserne, afspejlede den til dels også indirekte de synspunkter og holdninger,

I undersøgelsen af etnisk ligestilling i kommunerne viste et casestudium i tre kommuner⁴⁷, at de kulturelle forventninger skaber en vis skepsis over for etniske minoriteters kompetence. Flere ledelsesrepræsentanter og medarbejdere inden for ældreområdet erkendte på tværs af kommunerne, at professionaliseringsprocessen *i sig selv* kan føre til et fravalg af etniske minoriteter. Det sker netop ud fra en forestilling om, at etniske minoriteter kan repræsentere et andet holdningsgrundlag i forhold til ældrepleje.

Heri ligger også en forventning om, at ansatte med anden etnisk baggrund kan have svært ved at acceptere og efterleve de herskende grundprincipper – dvs. de *danske* kulturnormer og værdikoder – som blandt andet omhandler princippet om “hjælp til selvhjælp” m.v. En ledelsesrepræsentant fra ældreområdet udtaler i undersøgelsen:

*"Vi har fået flere opgaver i folks hjem og færre plejehjem. Og vi oplever også skærpede politiske krav med nye kvalitetsstandarder. Brugere ved, hvad de har krav på, og der satses især på selvhjælpsperspektivet, der handler om at finde den enkelte brugers ressourcer. Det bliver opprioriteret, og det skal alle ansatte kunne.... Det er alt andet lige en styrke i ledelsesøjne, at vi har forskellige medarbejdere, men nogle synes jo, at det er synd, at vi stiller krav til de gamle. Det synes de også, selv om de har været igennem skolen (SOSU). Det er der selvfølgelig også nogle danskere, der gør..."*⁴⁸

Som det fremgår af tabel 3, er der tilsyneladende tale om en udbredt holdning. I det kommunale casestudium har et markant flertal på 70-75% i gennemsnit erklæret sig helt eller delvist enig i, at etniske minoriteter i kraft af deres kulturelle baggrund har en anden holdning til offentlige pleje- og pasningsfunktioner end de kodekser, der knytter sig til den *professionelle* jobudførelse på bl.a. ældreområdet og børn- og ungeområdet.

Som citatet antyder, kan der også blandt det danske personale være andre holdninger. Men besvarelsen tyder på, at for etniske minoriteter bliver den professionelle anderledeshed til et spørgsmål om kultur i den absolutte, kulturfunktionalistiske forstand, som ovenfor diskuteret.

der kan gøre sig gældende inden for de kommunalt rettede uddannelser, der så at sige udgør det første led i “fødekæden”.

⁴⁷ Thomsen m.fl. 2000.

⁴⁸ Thomsen m.fl. 2000, p.79 f.

Tabel 3: Hvordan vurderer I følgende udsagn om muligheder og barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet?: - ”Etniske minoriteter har en anden kulturel holdning til offentlige pleje- og pasningsfunktioner over for børn, ældre og syge”

	Ledelsesrepræsentanter		Tillidsrepræsentanter	
	Antal	%	Antal	%
Helt enig	79	14,0%	118	24,9%
Delvist enig	310	55,1%	233	49,3%
Ikke enig	164	29,1%	111	23,5%
Helt uenig	10	1,8%	11	2,3%
Total	563	100,0%	473	100,0%

Kilde: Survey blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter, Thomsen m.fl. 2000

Uddannelse som en individuel vej til arbejdsmarkedet

I lyset af kulturaliseringen er det værd at bemærke, at hovedparten af ledelses- og medarbejderrepræsentanterne i den kommunale undersøgelse afviser, at medarbejdere med anden etnisk herkomst mangler kompetence i sammenligning med danske medarbejdere. Både blandt ledere og medarbejdere markerer ca. 80%, at de ikke er enige eller helt uenige i, at etniske minoriteter som regel er dårligere kvalificerede end danske medarbejdere⁴⁹. Men undersøgelsen peger samtidig i retning af, at der hersker en vis usikkerhed om etniske minoriteters faktiske kompetencegrundlag – den formelt-faglige kompetence såvel som den mere personlige og sociale. Som fremstillet i tabel 4, antager godt 60% af svargruppen, at veluddannede indvandrere og efterkommere gennemgående vil klare sig uden problemer på arbejdsmarkedet, hvorimod de dårligst uddannede ikke er i stand til at matche kompetenceniveauet.

Tabel 4: Hvordan vurderer I følgende udsagn om muligheder og barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet?: - ”De veluddannede har ingen problemer, men de dårligst uddannede matcher ikke kravene på danske arbejdspladser”

	Ledere		Tillidsrepræsentanter	
	Antal	%	Antal	%
Helt enig	56	9,8%	68	14,3%
Delvist enig	333	58,1%	260	54,6%
Ikke enig	173	30,2%	137	28,8%
Helt uenig	11	1,9%	11	2,3%
Total	573	100,0%	476	100,0%

Kilde: Survey blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter, Thomsen m.fl. 2000

Besvarelsen kan tolkes som et udtryk for, at vejen til arbejdsmarkedet - efter mange respondenters opfattelse – er et *individuel spor*, som afhænger af den enkelte indvandrers uddannelsesmæssige, faglige og personlige forudsætninger og ressourcer. Men når ca. en tredjedel erklærer sig uenige i udsagnet om, at de veluddannede ikke har

⁴⁹ Thomsen m.fl., 2000, p.82 ff.

problemer med at vinde fodfæste, er der samtidig grund til at antage, at flere og flere bliver opmærksomme på, at den individuelle synsvinkel er for snæver, og at den bør suppleres med viden om arbejdspladsernes barrierer for at ansætte etniske minoriteter.

3.3 Fagligheden som fortegn i den statslige sektor – hvilken vurdering af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer?

Den nævnte undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling i staten⁵⁰ viser, at faglighedskravet er et vigtigt led i signalementet af de statslige arbejdspladser. Det gælder kompetencekravene på alle niveauer i den enkelte statslige organisation. I undersøgelsen har både ledelses- og medarbejderrepræsentanterne angivet, hvilke kompetencekrav man i dag giver højeste prioritet. Tabel 5 illustrerer prioritetslisten blandt henholdsvis ledere og medarbejdere.

⁵⁰ Thomsen, m.fl., 1999b.

Tabel 5: hvilke af de følgende kompetencekrav vil I give højeste prioritet?

	Ledelse i procent af alle	Medarbejdere i procent af alle
Gode faglige færdigheder og faglige arbejds erfaringer	64%	66%
Helhedsforståelse for institutionens opbygning, mål og strategier	30%	18%
Evne og motivation til løbende at videre kvalificere sig og lære nyt	32%	26%
God sprogbeherskelse – skriftligt og mundtligt	34%	42%
Evne og vilje til at møde stabilt og påtage sig skiftende arbejdstider efter arbejdspladsens behov	10%	13%
Evne til at arbejde problem- og procesorienteret	13%	9%
Evne og vilje til at samarbejde med kollegaer med forskellig faglig og personlig baggrund	28%	42%
Lydhørhed over for nye brugerkrav og ændrede krav til servicekvaliteten i arbejdet	49%	5%
Evne til at tolke nye politiske tendenser og omsætte dem i det praktiske arbejde	2%	2%
Evne og motivation til at omgås mennesker med meget forskellige forudsætninger og behov	17%	25%
Evne til at tilpasse sig til skiftende opgavekrav og omstille sig til nye 'dagsordener' i arbejdet	26%	21%
Evne og vilje til at indgå aktivt i det kollegiale og sociale miljø	27%	35%
Ved ikke	2%	-

Kilde: Survey blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter, Thomsen m.fl., 1999b

Det mest iøjnefaldende resultat af besvarelsen viser sig i prioriteringen af den faglige kompetence og erhvervs erfaring. To tredjedele af respondenterne på såvel ledelsesside som medarbejderside har tilkendegivet, at gode faglige færdigheder og faglige arbejds erfaringer står i højeste kurs. Undersøgelsen giver hermed grund til at konkludere, at der er en høj grad af konsensus på tværs af ledelses- og medarbejdersiden om, at *fagligheden vægter tungest*, når forskellige kompetencekrav skal afvejes mod hinanden på statslige arbejdspladser. Nogle ledelsesrepræsentanter knytter disse kommentarer til besvarelsen:

"Et universitet er ikke en typisk arbejdsplads. Vi ansætter efter faglige kriterier. Vi har mange 'etniske' forskningsgæster - japanere, kinesere, koreanere, vesteuropæere, østeuropæere, folk fra USA..."⁵¹

"Der er meget få ansatte i kriminalforsorgen med etnisk baggrund. Efter oplysning fra den centrale ansættelsesmyndighed er der få ansøgere, der kan opfylde ansættelseskravene..."

Kan den faglige kompetence måles objektivt?

Begge citater indeholder en forestilling om, at faglige kompetencer har en *absolut* substans, der kan måles og vejes ud fra neutrale og objektive kriterier. Som hovedparten af kompetenceforskningen fra de seneste årtier har gjort gældende, kan faglig kompetence imidlertid ikke isoleres og vurderes fuldstændigt adskilt og selvstændiggjort fra de sociale og personlige kompetencer og ressourcer⁵². Et af "slagordene" fra kompetencedebatten har netop været, at faglig kompetence knytter sig til levende mennesker som et dynamisk forhold, der til stadighed præges af konteksten. Kravene til den faglige kompetence er betinget af de givne jobfunktioner. Men inden for de fleste jobfunktioner går den faglige kompetence op i en højere enhed med den personlige og sociale kompetence, der er med til at afgøre, om den enkelte medarbejder overhovedet er i stand til at bruge sin faglighed effektivt og kreativt i jobbet⁵³.

Det er således nødvendigt at overveje kritisk, hvordan den faglige, personlige og kulturelle kompetencevurdering smelter sammen i den konkrete ansættelsessituation, og hvilke konsekvenser det i praksis har for etniske minoriteters jobmuligheder.

Forvisning til kulturbetingede jobfunktioner

I den statslige undersøgelse blev respondenterne opfordret til at kommentere nærmere på et spørgsmål om, hvilke gode og dårlige erfaringer der relaterer sig til ansættelsen af etniske minoriteter på deres arbejdspladser. I lighed med den ovennævnte kommuneundersøgelse blev det gentagne gange understreget, at *kulturelle* forskelle menes at have stor betydning for integrationsprocessen og i videre forstand for etniske minoriteters forudsætninger for at matche *danske* faglighedskrav:

"Man skal så at sige være født op med det danske for at kunne videregive det til sine elever. Vi har året igennem en del kontakter med fremmede kulturer og fremmede lande. I '99 har vi været 16 døgn i Indien med vores elever. Alligevel kunne jeg aldrig drømme om at ansætte en ikke-dansk lærer som efterskolelærer på fuld tid - højst som timelærer..."⁵⁴

I citatet tilkendegiver en skoleleder i klare vendinger, at den kulturelle og nationale baggrund er direkte udslagsgivende for, om en ansøger kan blive ansat. Udsagnet af-

⁵¹ Thomsen m.fl., 1999b, p.57.

⁵² Se bl.a. Illeris, K. m.fl.: Almenkvalificeringsprojektet. Diverse delrapporter. EVU-gruppen, RUC 1992-96.

⁵³ Der findes efterhånden en omfattende litteratur om kvalifikations- og kompetencebegreberne. Se bl.a. Larsen, H. Holt: Agø, C. og Clematide, B.: "Et fælles begreb om kvalifikation?" 1996, Sørensen, K. og Hermann, T.: "Kompetenceløft i Danmark" 1999 samt Thomsen, M.H.: "Kompetenceafklaring i AMU-systemet", 1997.

⁵⁴ Thomsen m.fl. 1999b, p.59.

spejler den kulturfunktionalistiske diskurs, at de faglige kompetencer i sidste ende kan reduceres til vores nationalkulturelle baggrund. Resultatet er i dette tilfælde, at etniske minoriteter på trods af deres faglighed vil være udelukket fra ansættelse. I den kulturfunktionalistiske opfattelse vil fagligheden netop ikke være en *faglighed*, men en fremmedhed og forskellighed i kraft af den kulturelle identitet, der automatisk knyttes sammen med den nationale oprindelse.

Som det følgende citat beskriver, er det kulturelt-nationale tilhørsforhold i nogle sammenhænge en efterspurgt kompetence. Det gælder netop i de tilfælde, hvor etniciteten spiller en direkte funktionel rolle i forhold til jobudførelsen:

*"Etniske musikkulturer inddrages i høj grad. Derfor mange timelærere med etnisk baggrund..."*⁵⁵

Eksempler fra både den statslige og kommunale sektor vidner således om, at etniske minoriteter især har mulighed for at finde beskæftigelse inden for undervisning og andre formidlingsfunktioner, hvor det kulturelt-nationale aspekt er i centrum – eksempelvis i forbindelse med undervisning af tosprogede elever i forbindelse med musikundervisning⁵⁶. Der rejses derimod tvivl om deres fagligt-kulturelle forudsætninger for at fungere som undervisere i den ordinære jobstruktur.

Når kompetencen på denne måde kulturaliseres, vil etniske minoriteter til stadig have vanskeligt ved at udfolde deres fulde fagkompetencer og samlede arbejdsmæssige ressourcer. Derved får de heller ikke mulighed for at konkurrere på lige fod med danske ansøgere eller danske kolleger. Set i det kulturfunktionalistiske perspektiv vil de altid være nummer to – det *andet*.

3.4 Sproget er den største sorteringsmekanisme

I undersøgelsen af etnisk ligestilling i kommunerne blev både ledelses- og medarbejderrepræsentanter bedt om at vurdere sprogkompetencens betydning for etniske minoriteters beskæftigelsesmuligheder i den kommunale sektor. Besvarelsen i tabel 6 vidner om, at sprogdilemmaet spiller en central rolle for integrationen af etniske minoriteter i den kommunale sektor. Mellem 65 og 70% af lederne og medarbejderne i den kommunale undersøgelse har i snit tilkendegivet, at de er delvist enige i udsagnet om, at etniske minoriteter generelt mangler sproglige forudsætninger for at klare opgaverne. Hertil skal lægges, at 10-17% erklærer sig fuldt enige i den vurdering. Besvarelsen vidner om, at sproget til stadighed indtager en central placering i ligestillings- og integrationsdebatten. Besvarelsen er så meget desto mere bemærkelsesværdig, fordi det ifølge undersøgelsens øvrige resultater langt fra er alle de besvarende arbejdspladser, som på undersøgelsestidspunktet beskæftigede eller tidligere havde beskæftiget medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund.

⁵⁵ Ibid., p.59.

⁵⁶ Se endvidere Mikkelsen, F.: "Integrationens paradoks", 2001, p.75.

Det giver grund til at konkludere, at sprogproblematikken i et vist omfang bedømmes på grundlag af *forestillinger* om sprogets betydning og etniske minoriteters mangelfulde *sprogkompetence* – ikke nødvendigvis ud fra en bred erfaringsdannelse.

Tabel 6: Hvordan vurderer I følgende udsagn om muligheder og barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet?: – "Etniske minoriteter mangler ofte sproglige forudsætninger for at klare opgaverne"

	Ledere		Tillidsrepræsentanter	
	Antal	%	Antal	%
Helt enig	65	10,4%	87	17,3%
Delvist enig	427	68,3%	326	64,7%
Ikke enig	123	19,7%	81	16,1%
Helt uenig	10	1,6%	10	2,0%
Total	625	100,0%	504	100,0%

Kilde: Survey blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Thomsen m.fl. 2000.

Sproget som kommunikationsmiddel eller kulturelt fællestræk?

I den kommunale survey vægter kun en fjerdedel af de kommunale ledere "god sprogbeherskelse" som en af de tre vigtigste kompetencer. Ledernes prioritering af sprogkompetencen afviger dermed markant fra prioriteringen på medarbejdersiden, hvor næsten 60% af alle besvarelser retter sig mod sprogfærdighederne.

Det kan være et tegn på, at medarbejderrepræsentanterne i højere grad end ledelsesrepræsentanterne har taget udgangspunkt i *den daglige arbejdssituation og kontekst*, når de vurderer sprogets praktiske betydning i arbejdsprocesserne. Men det kan også være et udslag af, at afvigelse i udtale og accent mv. opleves som et irritationsmoment, der uvilkårligt skaber afstand og bevirker, at minoriteter sættes i bås som *dem, der ikke taler som os – og derfor ikke er som os*.

I den kommunale undersøgelse viste casestudiet i tre kommuner, at den sproglige kompetence ved nærmere eftersyn omfatter mere end de rent dansksproglige færdigheder. Når en "gebrokken" udtale kan skabe modvilje hos kolleger og brugere, er der grund til at antage, at sproget udtrykker en langt videre symbolværdi. Sproget er ikke længere kun et kommunikationsmiddel i den professionelle og sociale interaktion mellem medarbejdere og brugere – og mellem kolleger. Sproget er tillige den bærende kraft, der binder *os* sammen i et fælles nationalt og kulturel univers. *De andre* er uden for i kraft af deres fremmede nationalitet og kultur, som til stadighed viser sig gennem sprogets *manglende perfektion*.

Perfektion frem for funktionelt sprog

I den statslige undersøgelse har interviewpersoner med etnisk minoritetsbaggrund selv lagt vægt på at fremhæve sprogkompetencen som en af de enkeltfaktorer, der betyder mest for adgangen til arbejdsmarkedet. Samtidig fremgår det, at sprogbarrieren ikke altid vurderes med en ensartet målestok. Der er således givet konkrete eksempler på, at der er større fokus på sprogkundskaberne blandt ansatte med en herkomst i tredjelande end blandt beskæftigede med en vestlig baggrund⁵⁷. I nogle forskningssammenhænge er der ligeledes trukket en klar forbindelseslinie mellem dansk nationalidentitet og det sproglige perfektionskrav⁵⁸.

Det tyder således på, at sprogbarrieren i vidt omfang bliver eksponent for et bredere udelukkelsesmønster, som placerer etniske minoriteter i et hierarki, hvor *nogle fremmede er mere fremmede end andre fremmede*⁵⁹. Med dette udelukkelsesmønster er det ikke altid tilstrækkeligt, at etniske minoriteter kan dokumentere en *funktionel* beherskelse af det danske sprog. Selv når de behersker sproget til perfektion, vil den kultur-funktionalistiske forestilling om deres nationale og kulturelle fremmedhed fortsat være en barriere.

Undersøgelsen af etnisk ligestilling i staten har givet mange eksempler på perfektionskravet. Fra ledelsesside lyder det blandt andet⁶⁰:

"Vi har haft svært ved at ansætte akademikere på grund af sprogligheden - for dårligt dansk. For akademikere er intensiv sprogundervisning en nødvendighed, indtil den pågældende får job eller taler flydende..."

"En ansøger til en fuldmægtigstilling var i kortere praktikophold. Beherskelsen af skriftlig dansk var problematisk..."

"Der har været to personer med anden etnisk baggrund. Begge gange har især sproget været den største barriere. Vi var tæt på at blive anklaget for racisme, fordi pågældende ikke blev ansat i et nyt vikariat..."

I citaterne fokuseres der på de akademiske jobfunktioner i staten, og holdningen er utvetydigt, at ansættelse i sådanne jobfunktioner i praksis stiller krav om flydende beherskelse af sproget. Det følgende citat fra en uddannelsessammenhæng giver et konkret eksempel på, hvordan sprogkravet kan medvirke til at udelukke etniske minoriteter uanset deres øvrige faglige og personlige kompetence i forhold til jobfunktionen:

⁵⁷ Thomsen m.fl. 2000, p.40.

⁵⁸ Se også Yilmaz, 2001, p.2 ff. Yilmaz påviser i artiklen, hvordan sproget i den grundtvigske tradition er knyttet tæt til et nationalt tilhørsforhold, der eksplicit betegner andre "folkeslag" som det fremmede og ikke-tilhørende. Sproget har en symbolværdi som det udtryk, der angiveligt skiller de tilhørende fra de ikke-tilhørende.

⁵⁹ Se f.eks. Jensen og Løngreen 1995, pp.19 – 20.

⁶⁰ Thomsen m.fl. 1999b, p.61.

"Vi havde ansat en indvandrer som timelærer inden for hans eget speciale. Men trods stor 'goodwill' fra elevernes side, begyndte de langsomt at 'sive' fra hans timer. Det var simpelthen for 'hårdt' for dem at skulle koncentrere sig så meget om et andet menneskes sproglige forsøg..."⁶¹

Vi kan ikke vide, om den pågældende person reelt manglede sprogkundskaber. Vi kan bare gisne om, at han i første omgang er ansat på grundlag af en tilstrækkelig funktionel sprogkompetence. Elevernes reaktion – og skolens accept heraf – giver anledning til at tro, at læreren i dette tilfælde også blev forvist på grundlag af sin fremmedhed. Et andet eksempel fra den statslige undersøgelse illustrerer til gengæld, hvordan gensidig åbenhed og respekt kan være et positivt fundament for integrationen:

"Vi har indimellem lidt svært ved at forstå hans danske sprog. Men vi spørger igen og finder ud af det. Ham ville vi ikke undvære. Han ved en masse, som vi ikke ved, men som han kan lære os..."⁶²

En norsk undersøgelse af diskrimination i kommunerne bekræfter i høj grad det danske billede:

"På spørgsmål om det finns formelle hindringer for innvandrere på arbeidsmarkedet, nevner 22 av de 26 kommuner som har svart, at kravet til norskkunnskaper er en slik hindring. Det er vanlig at kreve dokumenterte norskkunnskaper, og i mange offentlige stillingsannonser stilles det krav om generelt gode norskkunnskaper både skriftlig og muntlig (...) Flere kommuner reagerer negativt på A-etatens krav om å ha bestått språkprøven...før de i det hele tatt vil registrere f.eks. flyktninger som arbeidssøkere. Kommunene mener at språkprøvekravet skaper unødvendige barrierer..."⁶³

Sprog som selvstændiggjort kompetence

I en omfattende undersøgelse af etniske minoriteters integration i det danske samfund har man anvendt en særlig metode til at afdække indvandrere og efterkommeres danskkundskaber. I en interviewrunde blandt etniske minoriteter bad man interviewpersonerne om at give deres egen vurdering af den personlige sprogkompetence. Samtidig gennemførte interviewerne en tilsvarende kritisk bedømmelse af den enkelte interviewpersons dansksproglige niveau:

"De to vurderinger er blevet sammenholdt i analysen, og der viser sig – som forskningen på området også havde gættet på – at være en vis overvurdering fra svarpersonernes side. Der var nemlig overensstemmelse i 60% af tilfældene, mens knap 30% af svarpersonerne vurderer deres danskkundskaber som bedre, og godt 10% som dårligere, end interviewerne gør. Det kan her noteres, at blandt de svarpersoner, der vurderede deres danskkundskaber som "flydende", havde halvdelen alligevel bedt om at få interviewet gennemført på et andet sprog end dansk, uden at man skal lægge for meget i det: to engelsktalende danskere i udlandet ville formentlig også i en vigtig, indbyrdes samtale foretrække at slå over i hjemlandets sprog..."⁶⁴

Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke i undersøgelsen foreligger nogen klar målestok for, hvad gode eller mindre gode danskkundskaber er udtryk for. Den dansksproglige kompetence er primært vurderet ud fra få og udistinkte kategorier som "meget

⁶¹ Thomsen m.fl., 1999b, p.62.

⁶² Ibid., p.62.

⁶³ Utlendingsdirektoratet: "Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000", 2000, p.32 f.

⁶⁴ Mogensen og Matthiessen, 2000, p.66 ff.

godt/flydende”, “middelgodt”, “dårligt dansk” mv. Der er til en vis grad taget højde for den *kontekstuelle* brug af sproget. Men samlet er der grund til at sætte spørgsmålstegn ved brugsværdien af en sprogevaluering, der er løstrevet fra en praktisk kontekst og fra en funktionel sammenhæng.

Når sproget og sprogtilegnelsen løsrives fra en funktionel kontekst og en tydelig brugsværdi, bliver målet for den sproglige kvalificering også diffust. Det bliver vanskeligt at afgøre, hvornår man opfylder de arbejdsmarkedsrelevante krav til sprogkompetencen. Sprogcentrenes testniveauer kan være en retningspil, således som det også er nævnt i den norske undersøgelse. Men de anvendte prøver er ikke relateret til bestemte erhvervsrelevante standarder. De indebærer, at sproget dels vurderes *i sig selv* – og dels sammenkædes med et kulturfunktionalistisk og abstrakt begreb om dansk kulturelle kompetencer:

”Interviewede medarbejdere ved sprogcentre og kommuner er generelt enige om, at nyankomne flygtninge, uanset uddannelsesmæssig og erhvervsrelevante baggrund, har behov for at erhverve basale dansksproglige og dansk kulturelle kompetencer. Der er i interviewene en klar forståelse af, at et ”tilstrækkeligt” danskniveau skal være til stede, før flygtningene kommer ud på arbejdsmarkedet. De dansksproglige forudsætninger sammenkædes ofte med det, der betegnes som ”viden om dansk kultur”. I forhold til arbejdsmarkedsrelevante kompetencer beskrives denne viden som indføring i dansk arbejdsmentalitet, arbejdspladskultur, ”mødestabilitet” og viden om, hvordan man begår sig i kantine etc...”⁶⁵

Når sprogkvalificeringen adskilles fra den arbejdsmarkedsrettede afklaring af etniske minoriteters medbragte uddannelses- og erhvervsrelevante kompetence, taber mange indvandrere og flygtninge en væsentlig motivation for den målrettede sprogtilegnelse. Der er desuden blevet peget på, at den træge afklaring af de medbragte faglige ressourcer ydermere svækker etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration:

”Specielt de sagsbehandlere og sproglærere, der har flere års erfaring med at arbejde med integration af flygtninge og indvandrere, har pointeret nødvendigheden af en tidlig anerkendelse af folks faglige ressourcer som en væsentlig drivkraft i forhold til at lære dansk (...) Det handler også om at give folk deres kompetencer tilbage ”at anerkende personerne med den viden og de faglige kvalifikationer de har” som en sagsbehandler udtrykker det...”⁶⁶

”For den enkelte flygtning eller indvandrer betyder en tidlig afklaring, at der findes et papir til at søge job på, og derudover indgår en afklaring som en del af en psykologisk proces, der betinger det videre integrationsforløbs succes (...) Netop fordi den faglige vurdering også har en psykologisk funktion i forhold til den videre integrationsproces, er det ikke hensigtsmæssigt at vente med en kompetenceafklaring indtil den pågældende har erhvervet sig de dansksproglige kvalifikationer, den pågældende uddannelsesinstitution mener er tilstrækkelige...”⁶⁷

⁶⁵ Ipsen og Mik-Meyer, 1999, p.53 f.

⁶⁶ Ibid., p.41.

⁶⁷ Stokholm, S. og Weihrauch, L.: ”Nye afklaringsformer. Kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere med medbragte uddannelser”, 2001, p.7.

Kompetencevurdering i et komplementært perspektiv

Inden for de seneste år er der for alvor sat fokus på mulighederne for at kvalificere det funktionelle sprog inden for rammerne af selve jobudførelsen:

*”Vi skal passe på, at sproget ikke bliver det afgørende. Det er for nemt at afvise og gøre det til hovedbegrundelsen. Vores udgangspunkt er, at sproget kan læres i jobbet. Det er jo AC’ere, som ofte kan meget fint engelsk. Kan de lære det, lærer de nok også dansk på det nødvendige niveau. Det skal være i jobbet med relevante begreber til for eksempel notatskrivning. Vi vil nedsætte sproglige mentorer. I realiteten arbejder vi jo allerede med mentoring. Det er en integreret del af det offentlige hierarki, hvor alle papirer går gennem flere hænder, inden de bliver frigivet. Det er en del af den bureaukratiske kvalitetssikring...”*⁶⁸

Budskabet er her, at sproget ikke må betragtes som en *isoleret* kompetence, der så at sige eksponerer etniske minoriteters fremmedhed. Sproget bør i stedet indgå i en helhedsorienteret og funktionel vurdering af, hvordan man på den enkelte arbejdsplads kan udnytte medarbejdernes forskellige kompetencer og ressourcer i en *komplementær arbejdsdeling*. I en sådan samlet kompetencevurdering og opgavedeling er sprogkompetencen placeret side om side med andre centrale kompetencer såsom analysekompetence, bureaukratikompetence, samfundskendskab mv. Heri indgår også en afklaring af, hvilke kompensatoriske metoder man kan anvende i en overgangsfase, hvor for eksempel fremmedsprogede opkvalificerer deres sproggrundlag – eller hvor nyansatte i det hele taget udbygger de specifikke og generelle kompetencer og færdigheder, som jobbet kræver.

I praksis er det en myte, at nyansatte kan fungere perfekt og rutinemæssigt fra første ansættelsesdag. Det er samtidig en myte, som gør *anderledes* kompetence til *mindre* kompetence. En dansk ledelsesrepræsentant formulerer det på denne måde:

*”Tilpasningsdimension rækker jo videre end blot til rip-rap-rup-effekten. Vi skal også organisatorisk lære at bøje os mod ansøgerne. Vi skal lære at se ”afvigernes” potentialer. Det har vi ikke arbejdet nok med endnu. Men vi har nu rundbordssamtaler som en løbende opfølgning for nyansatte. Det giver os mulighed for at vurdere organisationen gennem deres friske øjne...”*⁶⁹

3.5 Ressourcerekruttering som nyt paradigme i den offentlige sektor

*”Udlændinge med kvalifikationer mangler indsigt i vores søge- og rekrutteringskultur, og hvilken jobbetning de skal rette henvendelse til. Det har jeg også erfaring med fra andre kommuner. De henvender sig typisk til toplederne. Men det er jo i modstrid med vores rekrutteringskultur: Ring til den lokale institutionsleder og sig, at du gerne vil på venteliste. Det er et andet autoritetsbegreb om, hvem der har beslutningsretten. Det har jeg oplevet her i kommunen 3-4 gange. Men det kræver en nærmere snak om deres søgeadfærd, selv om de henvender sig uopfordret...”*⁷⁰

I citatet gør en kommunal ledelsesrepræsentant rede for, hvorfor etniske minoriteter efter hans vurdering og erfaring har vanskeligt ved at komme i betragtning i ansættelsesrunder. Lignende eksempler er kommet for dagen i den statslige undersøgelse, hvor

⁶⁸ Thomsen, 2001, p.76.

⁶⁹ Ibid, p.76.

⁷⁰ Thomsen m.fl., 2000, p.92.

et tilbagevendende argument lyder, at etniske minoriteter sjældent bliver vurderet efter deres kvalifikationer, fordi de ganske enkelt ikke findes i ansøgerbunkerne. Forestillingen om den manglende søgning giver således anledning til at vurdere nærmere, hvordan den herskende rekrutteringspraksis er en bremseklods for brugen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer.

Rekruttering som opsøgende og diversificeret virksomhed

I en undersøgelse af mangfoldighedsledelse og mangfoldighedsinitiativer på ti statslige arbejdspladser i Norden gør ledelses- og personalerepræsentanter gældende, at den lave repræsentation af etniske minoriteter i statsadministrationen ikke kun skal ses som et udtryk for, at ansøgere med etnisk baggrund i tredjelande generelt ikke matcher kompetencekravene på det offentlige – og statslige – arbejdsmarked. I stedet peger de adspurgte på behovet for, at de traditionelle rekrutteringsprocedurer bliver set kritisk efter i sømmene. Det indbefatter blandt andet en vurdering af den spredningseffekt, der ligger i de traditionelle procedurer. Det gælder også behovet for at udvikle mere diversificerede rekrutteringsmetoder, som tager højde for, at ansøger- og medarbejderpotentialet ikke længere kan søges inden for en snæver og velkendt kreds:

”Den store søgning i den aktuelle ansøgningsrunde hænger meget sammen med vores systematiske rekrutteringsindsats, hvor vi har spurgt os selv: hvor vil de mon høre om os? Skulle vi bruge fagforeninger som den ”typiske” vej? Der var det jo spørgsmålet, om de overhovedet er organiserede. Vi er i stedet gået ud i TV Lorry, til AF, til indvandrernes egne organisationer og netværk. Vi har haft stande på konferencer og holdt oplæg osv. Det hjælper tydeligvis. Det har også betydet meget, at vi i vores stillingsopslag har sat særskilt fokus på, at vi gerne vil have etniske minoriteter til at ansøge...”⁷¹

Hermed er der også givet et klart signal om, at barriererne for etniske minoriteters ansættelsesmuligheder ikke entydigt skal søges på personsiden og i den enkelte indvandrers eller flygtnings kompetenceprofil. Barriererne skal i høj grad også findes i arbejdspladsernes eget *rekrutteringsberedskab*.

Signalet er videre, at etniske minoriteter som udgangspunkt vil være kvalificerede til offentlige stillinger, der modsvarer deres uddannelsesniveau.

⁷¹ Thomsen, 2001, p.67.

Case

Personaleafdelingen i et dansk ministerium har udviklet en praksis, hvor afdelingen tilbyder en uformel samtale til ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund. Personaleafdelingen foretager en form for screening af alle ansøgninger til ministeriet, før de går videre til de respektive afdelinger, hvor der skal ansættes nye medarbejdere. Personaleafdelingen har herved indført et ekstra led i ansøgningsproceduren. Målet er at få lejlighed til at give gode råd til ansøgerne vedrørende ansøgningens udformning, vægtningen af kvalifikationer mv.

Denne uformelle procedure er også en hjælp i de tilfælde, hvor ansøgerne ikke på nuværende tidspunkt er kvalificerede til stillingerne. De får en konstruktiv vejledning om, hvor de skal styrke kompetenceprofilen, og hvordan de kan forbedre deres ansøgningsmuligheder til næste stillingsopslag. Det skærper endvidere ansøgenes interesse for at vende tilbage til ministeriet i nye ansøgningsrunder. Det er ikke en praksis, som personaleafdelingen kan tilbyde bredt. Den træder netop i kraft i de tilfælde, hvor kompetenceprofilen er lovende i forhold til ministeriets funktionsområder. Det er således en hjælp til yderligere kvalificering af ansøgerprofilen til de personer, som har mulighed for at komme i betragtning.

Herudover tilbyder Personaleorganisationen at være til stede ved de lokale ansættelsessamtaler rundt i huset. Det kan ses som en personalepolitisk service og sparring, fordi alle sådanne ansøgningssamtaler følges op af en fælles drøftelse af forløbet med henblik på sammen at afklare, hvor der måske var tale om en ubevidst diskriminerende adfærd mv. Ideen er at sætte fokus på selve ansættelsesproceduren og kritisk vurdere i en fælles læringsproces, hvor der findes faldgruber, sædvaner og normer, som i værste fald kan have en diskriminerende virkning over for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund. Personalechefen konkluderer:

”Vi bliver en slags ”djevleadvokater”, når vi er med til samtaler. Vi endevender så at sige situationen for at se, hvor vi har hæmmende traditioner i vores ansættelsesprocedurer. Vi ser for eksempel en tendens til, at faggrupper undervurderer fagfolk fra andre lande - og for eksempel ikke tror, at en jugoslavisk jurist kan være ligeså god som en dansk. Det er især manglende viden om udenlandske uddannelser...”⁷²

Når de offentlige arbejdspladser skal finde nye veje og samarbejdspartner i en mangfoldighedsrekruttering, er der grund til at være opmærksom på de akademisk uddannede minoriteter, som hverken er beskæftigede eller jobsøgende inden for deres oprindelige fag- og erhvervsområder. Der tænkes her på gruppen af såkaldte ”højtuddannede ikke-faglærte”, som ikke er aktive ansøgere til statens stillinger. Som beskæftigede indgår de heller ikke i de lediges rækker og er derfor ikke registrerede og synlige i arbejdsformidlingen, arbejdsløsheds-kasser eller kommuner. Det er veluddannede personer, der på et tidspunkt har opgivet at finde ansættelse inden for deres kompetenceområde, og som i stedet er beskæftigede på ikke-faglærte jobområder som taxachauffører og lignende. Medmindre de for nylig har modtaget arbejdsmarkedspolitiske eller sociale ydelser, kan de næppe spores gennem de sædvanlige systemregistre. Medmindre de i en vis periode har haft beskæftigelse inden for deres uddannelses- og fagområde, er det heller ikke sandsynligt, at de er medlemmer af de A-kasser og fagorganisationer, der modsvarer deres uddannelsesniveau. Der ligger således en væsentlig udfordring i at udvikle rekrut-

⁷² Casen er hentet fra Thomsen, 2001, p.68 f.

teringsmetoder, der kan opfange ”usynlige” grupper af potentielle ansøgere til den statslige jobstruktur⁷³.

De ”højtuddannede ufaglærte” illustrerer således behovet for at arbejdspladserne tilvejebringer et bredt og differentieret *rekrutteringsnetværk*, som så at sige opfanger etniske minoriteter, der har de relevante kompetencer, men som har opgivet at reflektere på akademiske stillingsannoncer efter en lang liste af afslag.

Behov for positive rollemodeller i staten

I flere af de her nævnte undersøgelser og casestudier er der peget på behovet for systematisk at anvende etniske minoriteters *egne* netværk, foreninger mv. Målet er ikke alene at udvide annonceringsfeltet. Et vigtigt sigte er tillige at udbrede kendskabet blandt etniske minoriteter til de mange og attraktive arbejdsmuligheder på statslige arbejdspladser såvel som i arbejdsmarkedets øvrige sektorer. Det gælder også udbredelsen af best practice erfaringer, hvor etniske minoriteter har vundet solidt fodfæste inden for statslige institutioner og andre segmenter af arbejdsmarkedet, hvor de hidtil ikke har været repræsenteret.

Synspunktet er klart, at ansatte medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund spiller en afgørende rolle som forbilleder. Nogle interviewpersoner peger således på en rekrutteringsmodel, hvor statsansatte med etnisk minoritetsbaggrund deltager aktivt i en opsøgende rekrutteringsindsats i minoritetsmiljøer for at oplyse unge indvandrere og efterkommere om det statslige jobmarked og den efterspørgsel, der præger mange statsinstitutioner i den nuværende situation.

I disse forslag ligger der således et budskab om at komme helt ud i de nærmiljøer, hvor forskellige minoritetsgrupper og enkeltpersoner har deres sociale netværk og base. Det gælder også skoler, uddannelsessteder og andre organisationer. *Nærhedseffekten* er m.a.o. et vigtigt moment i en mangfoldighedsrekruttering.

Markedsorienteret rekruttering som et nyt paradigme

I undersøgelsen af mangfoldighedsinitiativer på statslige arbejdspladser er der fremsat flere kritiske kommentarer mod den generelle myte om, at etniske minoriteter enten ikke er kvalificerede til eller ikke ønsker at ansøge stillinger i staten. En ledelsesrepræsentant udtaler:

”Der er mange barrierer og myter, som vi sagtens kan ordne. Pointen er, at det er meget forskellige fremgangsmåder, vi skal bruge, for eksempel når vi rekrutterer inden for AC-området, inden for handels- og kontorområdet eller inden for de tekniske områder. Vi skal som hovedpart fra ledelsesside huske, at det skal brydes ned fra ”etniske minoriteter” generelt og fra en generel politik. Vi er nødt til at analysere, hvad vi efterspørger helt konkret, og hvem vi så kan samarbejde med for at rekruttere

⁷³ Det ovenfor nævnte udviklingsprojekt som DJØF og DM har iværksat, har netop været et konkret forsøg på at skabe kontakt til den ”usynlige” målgruppe af højtuddannede etniske minoriteter, som ikke udnytter deres uddannelses- og fagkompetence i en adækvat jobfunktion. Den store søgning til projektet må ses som et vidnesbyrd om, at ganske mange med etnisk minoritetsbaggrund ikke har formået at vinde fodfæste gennem de traditionelle ansøgnings- og rekrutteringskanaler.

mere opsøgende og målrettet. Det kræver, at hovedaktørerne på ansøgnings- og rekrutteringssiden skal have et langt mere nuanceret billede af forskellige rekrutteringsmetoder og kanaler, af mulige samarbejdspartnere og osv. Vi har jo også brug for gode succes historier, så de første ansættelser skal lykkes..."⁷⁴

Ledelsesrepræsentanten tilføjer, at en sådan mål- og behovsrettet rekrutteringsstrategi ikke alene bryder med de traditionelle fremgangsmåder. Den kræver også en systemisk og organisatorisk forankring, der gør, at alle medarbejdere til enhver tid er indforstået med strategien. Den kræver videre, at alle rekrutteringsansvarlige er i besiddelse af den særlige rekrutteringsekspertise og endvidere i besiddelse af en detaljeret indsigt i forskellige indvandremiljøer. Dertil kommer ikke mindst grundige forudsætninger for at bedømme kompetencer og ressourcer, som ikke umiddelbart kan relateres direkte til en dansk uddannelsesprofil. De rekrutteringsansvarlige skal således være rustet til at gennemføre en *matchning*, der ikke forlader sig på den formelt-faglige uddannelses- og erhvervsprofil, men matcher *den hele person* med det pågældende job.

Det er ensbetydende med, at rekruttering og ansættelsesproceduren til en vis grad løsri- ves fra den nuværende rutinemæssige forankring i en *faglig profil*. Hidtil har rekrutteringsopgaven alene taget udgangspunkt i den *interne* faglige verden. Frem over er det nødvendigt at udvide perspektivet og lade rekrutteringen bero på et kendskab til den *eksterne* verden. Det handler således om at bevæge sig mentalt og praktisk mod en mere *markedsopsøgende* rekruttering, hvor rekrutteringen i sidste ende finder sted på grundlag af en *gensidig tilpasning* af organisationens behov og ansøgerens behov.

Herved bliver rekrutteringen også knyttet langt mere direkte til organisationen – og ikke mindst til de ledelsesmæssige kerneopgaver. Målet er ikke at centralisere rekrutteringsfunktionen – men derimod at gøre rekrutteringen *til et strategisk kernepunkt*, som udgår med klare målsætninger og praksisanvisninger fra ledelsen. En topleder anviser denne vej:

*"Det er vigtigt, at ledelsen går forrest i de nye bestræbelser. Det er den eneste metode. I praksis udmønter vi det på denne måde, at når folk siger: vi kan ikke finde nogen med etnisk minoritetsbaggrund - så siger jeg: det kan ikke være rigtigt. Ellers gør jeg det selv. Så går vi til AF eller andre. Vi må skaffe dem. En klar udmelding sætter processen i gang og hjælper processen i gang, for eksempel når jeg selv går ind i det. Jeg må også selv gøre en indsats..."*⁷⁵

⁷⁴ Thomsen, 2001, p.70.

⁷⁵ Thomsen, 2001, p.71.

Case

I et dansk ministerium har man systematisk undersøgt, om det er en myte eller realitet, at etniske minoriteter kun sjældent befinder sig i ansøgerbunken, når nye stillinger opslås i offentligheden. Undersøgelsens resultater har med tydelige tal tilbagevist myten om de manglende ansøgninger. Det har i stedet vist sig, at der i år 2000 til 13 stillingsopslag i departementet havde været ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til 10 af opslagene. Det svarede til, at næsten 3% af ansøgningerne hidrørte fra etniske minoriteter. Det skal sammenholdes med, at under 1% af de etniske minoriteter blev indkaldt til samtale, svarende til 1 ud af omkring 100 ansøgersamtaler.

Konklusionen er, at etniske minoriteter rent faktisk reflekterer på ministeriets stillingsopslag. Men de når yderst sjældent frem til samtalebordet – endsige i nærheden af en ansættelse.

Efter undersøgelsen og efter indførelsen af en etnisk ligestillingsplan har dette billede ændret sig markant. De seneste opgørelser af ansøgerprofilen afspejler således en udvikling, hvor etniske minoriteter udgør en stadig større andel af både ansøgere og af indkaldte til samtale. I 2001 er andelen af etniske minoriteter, der kommer til jobinterviews, således steget til næsten 12%. Den øgede samtaleaktivitet og rekruttering vidner om, at de manglende indkaldelser af etniske minoriteter ikke automatisk kan tages til indtægt for, at ansøgere med etniske minoritetsbaggrund sorteres fra på grund af utilstrækkelig fagkompetence. I så fald ville andelen af indkaldte ansøgere næppe være steget⁷⁶.

Så længe rekrutteringen af etniske minoriteter befinder sig på et begyndelsesniveau i langt hovedparten af de statslige institutioner, er det nødvendigt, at den øverste ledelse hele tiden tager stilling den rekrutteringspraksis, der udøves i de lokale og decentrale enheder i organisationen. Ledelsen skal være nærværende i forhold til de konkrete rekrutteringsprocesser – og optræde i rollen som djævelens advokat, hvis mellemledere og medarbejdere giver op over for de mål og succeskriterier, der er knyttet til en mangfoldighedsrekruttering.

Opgør med ”kloningsprincippet”

Berigelsesmotivet udgør et væsentligt element i mangfoldighedsstrategien og mangfoldighedsrekrutteringen. Set i et berigelsesperspektiv bliver mangfoldighed til et nyt paradigme, der udfordrer – og afløser – den traditionelle forestilling om, hvilke arbejdsformer og kompetencer der styrker og stabiliserer organisationen. Mangfoldighedsledelse i staten indfører i en vis forstand et *kaosprincip*, hvor ensartethed og stabilitet hidtil har været herskende principper. En dansk medarbejderrepræsentant beskriver det nye paradigme med følgende ord:

“Det er en helt ny rekrutteringsstrategi, og etnisk ligestilling differentierer faktisk positivt vores forståelse for rekruttering generelt. Vi skal ophæve rip-rap-rup-effekten og have større variation i den interne arbejdsdeling. Vi behøver ikke nødvendigvis at rekruttere ud fra ”kloningsmodellen”, hvor alle skal kunne dublere hinanden, og hvor nyansættelser sker efter kloningsprincippet, således at den nyansatte skal kunne dublere en afgående, mere erfaren medarbejder. Vi skal snarere begynde at omrokere opgaverne internt, således at vi generelt mere ansætter à la trainees. Vi kunne også forbedre vores muligheder for at arbejdsdele mere i forhold til individuelle interesser, for eksempel nogens interesse for

⁷⁶ Thomsen, 2001, p.71f.

internationale opgaver mv. Det gælder jo for alle nytilkomne uanset etnicitet, køn, alder mv. Det gælder faktisk også for dem, der allerede er ansat... ”⁷⁷

Det nye paradigme i rekrutteringen hænger således også sammen med et nyt syn på kompetencebehovet og med nyskabende ideer om det komplementære kompetencebillede som nævnt i det foregående.

3.6 Netværk som nøgle til integration

Det er ofte blevet fremhævet, at integrationsprocessen i høj grad afhænger af, at etniske minoriteter kommer i nærkontakt med danske miljøer. Jo tættere kontaktflade, desto bedre grundlag er der angiveligt for at integrere sig i dansk samfunds- og arbejdsliv og samtidig bevare de kulturelle og identitetsmæssige bånd til oprindelseslandet.

Mellem netværk og social isolation

Der er i løbet af 1990’erne gennemført undersøgelser af etniske minoriteters netværk i Danmark. Udgangspunktet var blandt andet et kulturfunktionalistisk idealbillede af, at indvandrere fra tredjelande i kraft af deres nationale og kulturelle tilhørsforhold har opretholdt og videreført et stærkt socialt netværk i det nye land. Resultaterne af de sociale analyser har dog i vid udstrækning gjort dette idealbillede til skamme:

”De kommer fra en kultur, hvor det er familien og slægten, der har ansvaret for de ældre, men deres forventninger til fremtiden har ændret sig. Selv om deres børn bor i nærheden, er de ikke sikre på, at børnene vil passe dem, når de bliver ældre. Det håber de på, men må se i øjnene, at børnene lever som danske og ikke har samme holdning til spørgsmålet om at de ældre passes af de yngre, som man har i det land, de kom fra... ”⁷⁸

Synspunktet i citatet er, at den sociale netværksdannelse i sidste ende vil være afhængig af de samfundsøkonomiske rammer, den skal opstå og fungere inden for. Som citatet antyder, skal udviklingen i det nære familie- og slægtsmæssige netværk samtidig vurderes i lyset af indvandrernes muligheder for at udbygge deres kontaktflade med danske relationer. De sociale analyser peger således i retning af, at hvis det *eksterne* netværk til bekendte og arbejdskolleger mv. ikke udvider sig i takt med, at det *interne* familienetværk taber i styrke – kan resultatet let blive en *dobbelt isolation*, som samlet vil svække integrationsprocessen. Men samtidig beskæftiger de sociale analyser sig ikke indgående med dannelsen af arbejdsmarkedsrettede netværk. Derfor giver disse analyser ikke klare indicier på, hvordan sociale og arbejdsmarkedsrelaterede netværk gensidigt indvirker på hinanden.

Indenrigsministeriets Tænketaank har søgt at opgøre etniske minoriteters netværk ud fra omfanget og karakteren af deres kontakt til den danske befolkning:

⁷⁷ Thomsen, 2001, p.72.

⁷⁸ Plate, C.: ”Sociale netværk” 2000, p.118 ff. Der refereres her til følgende undersøgelser: Lindblad, P. og Mølgaard, M.: ”Hvad med os? Etniske minoriteter – en udfordring til fremtidens ældreomsorg”, 1995 samt Jeppesen, K. Just og Nielsen, A.: ”Etniske minoritetsbørn i Danmark – det første leveår”, 1987.

"Vores samlede vurdering er dog, at kontakten mellem danskere og udlændinge stadig er så relativt svag, at man ikke kan kalde integrationen vellykket på dette område. Omvendt viser tallene, at det kun er et fåtal af udlændinge, der lever helt uden social kontakt med danskere. De tilgængelige tal viser således:

- *At knap 30 pct. af de udlændinge fra tredjelande, der blev gift i 1999, giftede sig med danskere. Næsten halvdelen giftede sig med en person bosat i udlandet, og resten med herboende udlændinge. Der er imidlertid store forskelle afhængig af nationalitet. For udlændinge fra Bosnien-Hercegovina, Somalia, Afghanistan, Irak og Vietnam er andelen med danske ægtefæller mindre end 15 pct.*
- *At 55 pct. af udlændinge fra otte af de største indvandringslande jævnligt omgås danskere, knap 40 pct. taler af og til med eller er på hilsefod med danskere, mens 8 pct. slet ikke har nogen kontakt med danskere. De yngre udlændinge har flere relationer til danskere end de ældre, mænd flere end kvinder, og beskæftigede flere end ikke-beskæftigede.*
- *At 27 pct. af udlændinge med børn oplyser, at deres børns venner fortrinsvis er danskere, 63 pct. at børnene har både danske og udenlandske venner, mens 10 pct. svarer, at børnene fortrinsvis har udenlandske venner.*
- *At 12 pct. af de danske statsborgere oplyser, at de kommer sammen med flygtninge og indvandrere privat - heraf halvdelen dog kun med én flygtning eller indvandrer (eller én flygtninge- eller indvandrerfamilie). Det er de unge og de højest uddannede danskere, der har størst socialt samkvem med udlændinge."⁷⁹*

Samlet set giver tallene anledning til at konkludere, at kun et mindretal af de etniske minoriteter har nærmere relationelle bånd til den danskfødte befolkning. Opgørelsen indikerer, at den jævnlige kontakt i høj grad er bundet til arbejdslivet som faglige og kollegiale relationer.

En undersøgelse blandt unge med baggrund i det tidligere Jugoslavien har vist, at den eksterne netværksdannelse kan være en vanskelig proces – selv om man som de unge i disse tilfælde var vokset op i Danmark og i familier, som med stor vægt havde anlagt et assimilationsperspektiv på deres tilværelse i Danmark⁸⁰:

"Men for de fleste er det svært at opnå et helt tæt forhold til deres danske venner. De kan ikke sætte sig ind i, hvordan det er at være fra eks-Jugoslavien.

"Danske venner forstå ikke helt, f.eks. at en kæreste ikke kan overnatte. De har ikke prøvet det. De ved ikke, hvordan det virkelig er..."

Efterhånden som de unge forlader skolen, bliver det vanskeligere for dem at opretholde kontakten med de danske venner. Det skyldes, at deres veje skilles: de unge danskere uddanner sig, og især flytter de hjemmefra... dermed er det pludselig ikke så let at se hinanden mere.

"Mine nære venner er jugoslavere og familiemedlemmer, men jeg har da også nære danske venner, som hyppigt er under uddannelse. Problemet er faktisk, at flere af mine tidligere danske venner er flyttet hjemmefra, og dermed har vi mistet kontakten..."⁸¹

⁷⁹ Indenrigsministeriets Tænketales om udfordringer i integrationsindsatsen i Danmark. Indenrigsministeriet 2001b, p.

⁸⁰ Hjermov, B., Fagerberg, M. og Thomsen, M.H. 1996.

⁸¹ Ibid., p.38 ff.

I disse eksempler er det nærliggende at tale om kulturelt betingede barrierer i netværksdannelsen, for så vidt at de unge med eks-jugoslavisk baggrund selv påpeger en række normative forskelle. Men samtidig giver de unge udtryk for, at de ikke har en særlig identitetsmæssig tilknytning til oprindelseslandet, når de skal gøre rede for deres tilhørsfølelse og sociale tilknytning:

”Det afhænger af, hvem du er sammen med. Er jeg sammen med danskere, så tænker jeg dansk. Er jeg sammen med jugoslavere, så tænker jeg jugoslavisk. Jeg føler mig som halvt af hver...”

”Men jeg er ikke jugoslav i Jugoslavien, der er jeg en fra udlandet.. efterhånden er jeg mere fjern over for folk (i Jugoslavien), og jeg svæver lige midt mellem. Der vil altid være nogen, der ikke betragter mig som dansker. På en måde vil jeg heller ikke være dansk. Jeg tager det positive fra begge kulturer og lande, så meget jeg kan. Jeg føler mig ikke tabt. Jeg har det fint..”⁸².

Konturerne af et etnisk delarbejdsmarked

I betragtning af de unges ”siterede” identitetsfølelse er det bemærkelsesværdigt, at deres danske netværk ikke er særligt bæredygtigt. Det var også karakteristisk for gruppen på undersøgelsestidspunktet, at de havde ansættelser på virksomheder, som fortrinsvist beskæftigede jugoslaver i produktionen. De befandt sig således i vidt omfang på et etnisk delarbejdsmarked, som i høj grad var formidlet via det interne familienetværk eller via det udvidede netværk til bekendte med samme nationale baggrund.

Undersøgelsen blandt unge eks-jugoslavere omfattede en afgrænset interviewgruppe. Der findes imidlertid næsten ingen forskningsmæssige undersøgelser, der giver et repræsentativt billede af netværkets betydning for etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration. Det følgende citat tyder dog på, at et udbygget netværk kan have positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen:

”Klart statistisk udslag har kontakten med danskerne, målt ved, om indvandrerne omgås og jævnligt taler med danskere. Effekten slår igennem for både mænd og kvinder. Man kunne rejse det spørgsmål, om ikke målet for kontakten med danskerne, og målet for danskkundskaberne, i modellen (den anvendte statistiske model, vor bem.) her bør behandles med vægt på den usikkerhed, der ligger i, at ganske vist får indvandrerne hyppigere job, hvis de har gode sprogkundskaber og god kontakt med danskerne. Men de vil jo også hyppigt få bedre sprogkundskaber og bedre kontakt med danskerne, efter at de har fået job – så sammenhængen går begge veje...”⁸³

Med Mogensens og Matthiesens undersøgelse foreligger der et af de eneste forskningsmæssige resultater, der bevidner betydningen af etniske minoriteters netværk i relation til arbejdsmarkedsintegrationen. Som det også udtrykkes i citatet, må der endda stilles spørgsmålstegn ved, om jobhyppigheden i det pågældende materiale primært hænger sammen med indvandreernes sprogkompetence eller sammen med deres netværk til danskere.

De nævnte bidrag afspejler, at der er behov for nærmere at sondere, hvornår det er de sociale netværk, der formidler en arbejdsmarkedskontakt – og hvornår der snarere er

⁸² Ibid., p.27.

⁸³ Mogensen og Matthiessen, 2000, p.99 f.

tale om, at det kollegiale netværk på arbejdspladsen danner springbræt til en større kontakt mellem indvandrere og danskfødte. Er netværket eller beskæftigelsen det første led i kontaktkæden?

Klassiske netværksstudier⁸⁴ har påpeget den nære sammenhæng mellem sociale og arbejdsmæssige fællesskaber, hvor den familiære og tætte sociale tilknytning udbreder sig til arbejdslivet og til den uformelle *netværksrekruttering*. Det skal dog understreges, at netværksforskningen gennemgående har sit fokus i hverdagslivets univers og i de relationelle sammenhænge, der vedrører det civile liv.

Med begrebet om netværksrekruttering bevæger vi os derimod over i den generelle arbejdsmarkedsforskning, hvor netværkets betydning kun i beskedent omfang har været omdrejningspunktet.

Når netværket baner vej til arbejdsmarkedet

Netværksrekruttering kan defineres som en rekrutteringsmetode, der har sin kerne i medarbejdernes egne private netværk. I tilfælde af jobåbninger og øgede arbejdskraftbehov har netværksrekrutteringen dermed også sin spredningseffekt i kraft af medarbejdernes lokalkendskab⁸⁵. Nogle undersøgelser har peget på, at netværksrekrutteringen er udtryk for en omkostningsminimering, fordi metoden netop ”lever af” de sociale netværk, der udgår fra medarbejderne og omfatter medarbejdernes private omgangskreds og kontaktnet⁸⁶. Når medarbejderne opretholder et stående *anbefalingsberedskab*, kan virksomhederne spare både tid og penge til annoncering eller anden form for mere ”ekstern” formidling. Hertil kommer det *godkendelsesmotiv*, der består i, at medarbejderne via deres engagement i netværksrekrutteringen kommer til at spille en aktiv rolle i sorteringen af ansøgere ved nyansættelser. Det forpligter dem i praksis til at sikre, at anbefalede bekendte og familiemedlemmer opfylder de gældende kompetencekrav⁸⁷. Netværksrekrutteringen hviler dermed også i sin grundvold på de gensidighedsprincipper og kontrolfunktioner, der kendetegner sociale netværk generelt⁸⁸

Genkendelighedens princip spærrer etniske minoriteters vej til kernearbejds-kraften

Et kernepunkt i de hidtidige undersøgelser af etnisk ligestilling og mangfoldighedsledelse⁸⁹ har været den generelle tendens til at rekruttere efter *genkendelighedens princip*. Genkendelighedsmønstret øger imidlertid risikoen for, at både faglige, sociale og

⁸⁴ For en nærmere og ny litteraturoversigt, se f.eks. Plate, C. ”Sociale netværk – et sundhedsfremmende perspektiv”, 2000 samt ”klassiske” netværksstudier som Bott, E.: ”Family and Social Networks. Roles, norms and external relationships in ordinary urban families”, 1971 og Young, W. og Willmott, P.: ”Family and kinship in East London, 1957. En dansk analyse af sammenhængen mellem sociale og arbejdsmæssige netværk findes endvidere i Andersen, L., Ravn, P. og Thomsen, M.H.: ”I familiens skød” 1985.

⁸⁵ Jf. Thomsen M.H. m.fl.: ”Fra faste rammer til fleksibilitet – en handlingsorienteret evaluering af den virksomhedsvendte indsats under arbejdsmarkedsreformen”, 1997.

⁸⁶ Csonka, A.: ”Når virksomheder rekrutterer”, 1995.

⁸⁷ Thomsen m.fl. 1997, p.113 ff.

⁸⁸ Jf. de klassiske netværksteorier og netværksstudier som Bott, Young og Willmott mv.

⁸⁹ Thomsen m.fl. 1999b, Thomsen m.fl. 2000 samt Thomsen, 2001.

personlige ressourcer og kompetencer træder i baggrunden i den konkrete ansættelses-situation. Erfaringerne tyder på, at denne barriere kan være virksom, uanset om ledelses- og medarbejderrepræsentanter i princippet tilstræber at skabe en bred rekrutteringspraksis og en mangfoldig medarbejderstab

I forlængelse heraf er det ofte blevet fremhævet, at integrationsprocessen i høj grad afhænger af, at etniske minoriteter kommer i nærkontakt med danske miljøer. Jo tættere kontaktflade, desto bedre grundlag er der angiveligt for at integrere sig i dansk samfunds- og arbejdsliv⁹⁰:

“Betydningen af sociale netværk for adgangen til arbejdsmarkedet...men også for den videre integration i samfundet er meget stor. Uden sociale kontakter bliver det vanskeligt for alle berørte parter at indhente og optimere informationer der leder til større integration på arbejdsmarkedet, ligesom sociale kontakter er nødvendige for at skabe den nødvendige tillid som reducerer transaktionsomkostningerne mellem erhvervsledere og potentielle arbejdssøgere, hvad der er af stor betydning for nytilkomne indvandrere”⁹¹.

Nogle forskere har analyseret, hvordan netværket spiller en stor rolle for etniske minoriteters adgang til det *primære segment* på arbejdsmarkedet. Det primære segment kendetegnes af *høj løn, gode arbejdsbetingelser, stabilitet i beskæftigelsen og fremmelsesmuligheder*⁹².

Pointen er, at selv når etniske minoriteter finder beskæftigelse via sociale netværk – også kaldet stærke netværk – vil der ofte være tale om ansættelser inden for det *sekundære* arbejdsmarked, der karakteriseres ved *lav løn, dårlige arbejdsforhold, høj personaleomsætning og begrænsede fremmelsesmuligheder*⁹³. Netop denne type beskæftigelse kan resultere i en øget risiko for marginalisering – og vil sjældent bane vej til en plads inden for kernearbejdskraften.

Undersøgelsen af etnisk ligestilling i staten tegner et bekræftende billede af, at netværket mellem majoritetsbefolkning og minoritetsbefolkning tilsyneladende har betydelig indflydelse på etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning. I en række interviews med både ledige og statsansatte af anden etnisk oprindelse fremgår det, at tilknytningen til danske miljøer dels er forskellig for indvandrere og efterkommere, dels varierer med personernes arbejdsmarkedsstatus. Men hertil kommer også den betydning, som livsformen har for dannelsen af en omgangskreds, der rækker ud over familiens rammer. Det er ikke mindst et spørgsmål om, hvilken *etablerings- og integrationsstrategi* den enkelte familie bevidst eller ubevidst vælger at efterleve. Interviewgruppen rummer et bredt register af forskellige strategier. En ung efterkommer, der har været bopliedende i Danmark siden 8-års-alderen, har denne erfaring:

⁹⁰ Se bl.a. Jakobsen, Vibeke, 2000, p.30 og 33, Schultz-Nielsen, Marie Louise, 2000, p.142-144, Thomsen m.fl. 1996, Thomsen m.fl., 1999, Mogensen, Gunnar Viby og Matthiessen, Poul Chr.: ”Mislykket integration” og Rezaei, Shahamak 2002.

⁹¹ Rezaei, Shahamak, 2002, p.2.

⁹² Jakobsen, Vibeke, 2000, p.29 ff.

⁹³ Ibid. Se Rezaei, 2002, for lignende betragtninger.

*"Jeg kender ikke særlig mange af mine landsmænd her i landet. Vi har altid blandet os med danskere, bl.a. gennem sport. Vi kender max. 5-6 andre pakistanske familier."*⁹⁴.

I dette tilfælde kom interviewpersonens far til Danmark fra Pakistan som led i den første indvandrbølge omkring 1970, og siden fulgte interviewpersonen til landet med sin mor og søskende. Familien har en aktiv kontakt til den udvidede familiekreds i Pakistan og er jævnligt på besøg i oprindelseslandet. Eksempelvis er interviewpersonen i henhold til familietraditionen blevet gift i oprindelseslandet og venter i øjeblikket på, at hustruen får bevilliget indrejsetilladelse i Danmark. Det udelukker imidlertid ikke, at familien gennem de mange år i Danmark har satset på at indgå aktivt i danske miljøer, bl.a. med sporten som indfaldsvinkel.

I modsætning hertil har andre interviewpersoner en historie, der bærer præg af dyb isolation i forhold til det danske samfundsliv:

*"Jeg er lidt bange for, at vi fortsat vil være så isolerede. Jeg kommer jo til at knytte dem (børnene) for tæt til mig som kompensation for min egen manglende voksenkontakt. Jeg har jo arbejdet i mange år, så her er der alt for megen lediggang. Jeg bruger ikke mig selv, og jeg føler, at jeg spilder tiden. Mine sønner siger til mig: du har jo forandret dig. Før var du så handlekraftig og udadvendt..."*⁹⁵

Netværksdannelse som aktiv integrationsstrategi

I et norsk udviklingsprojekt satsede man systematisk på at opbygge et netværk omkring de enkelte flygtninge eller flygtningefamilier som første led i integrationsindsatsen⁹⁶. Grundideen har været, at dannelsen af stabile og kontinuerlige netværksmiljøer og såkaldte cirkulære kommunikationsformer danner et særligt positivt grundlag for at afklare og styrke nyankomne flygtnings medbragte ressourcer – det være sig uddannelsesmæssige såvel som bredere sociale og personlige kompetencer. Ved at optegne de såkaldte netværkskort bliver det synliggjort, hvordan det lokale netværk af både private og systemiske kontakter hver især bedst udfylder en plads som ressourceperson for den enkelte flygtning eller flygtningefamilie. Netværkskortet omfatter herved også en fastlæggelse af kontaktnettet til arbejdsmarkedet eller til uddannelsesinstitutioner – alt efter behov:

*"Familiens tanker og ønsker om nær og fjernere fremtid kan nedfelles i et kart som viser hvilke personer de ønsker inn eller ut av sitt liv. Et slikt kart er et hjelpemiddel i samtaler om og planlegging av sosialisering og integrering, arbeid, utdanning, retur og familiegjenforening..."*⁹⁷

Arbejdspladskontakt i kompetenceafklaring

Lignende tanker ligger til grund for de senere års forsøg med at inddrage lokale virksomheder og arbejdspladser mere systematisk i en kompetenceafklarende proces i forbindelse med den kommunale integrationsindsats. Et forsøgsprojekt i Vejle har inkluderet følgende:

⁹⁴ Thomsen m.fl. 1999b, p. 37.

⁹⁵ Thomsen m.fl. 1999b, p. 38.

⁹⁶ Quale, K. og Skare, S.: "Ressursmobilisering i arbeid med flyktningfamiel'er", 1999.

⁹⁷ Ibid., p.53.

"Prioriteringen af ressourcerne har været at få udviklet en afklaringsmodel, som involverer både virksomheder og uddannelsesinstitutioner, og der har været gjort positive erfaringer med afklaringsforløb i både virksomheder og på uddannelsesinstitutioner. Den indledende afklaringsamtale har vist sig i flere tilfælde at være tilstrækkelig til at medføre en positiv udvikling, som i flere tilfælde har ført til jobs... Den styrkede virksomhedsindsats har være omdrejningspunktet for afklaringsmodellen. Uden aktiv virksomhedsinvolvering har modellen ingen berettigelse, og det er den forpligtende afklaringsamtale med en faglig ressourceperson (på virksomheden, vor bem.), som får folk videre. Flere virksomhedspersoner har åbnet op for deres eget netværk og videregivet navne på centrale personer for den videre jobsøgning. Denne form for involvering har flere sidegevinster; den flytter holdninger, da den faglige ressourceperson får mulighed for at møde ressourcestærke personer, som ikke kan få jobs, og det gør indtryk, næste gang man sidder i en rekrutteringssituation, hvor der dukker folk med anden etnisk baggrund op i ansøgerbunken..."⁹⁸

Sammenfattende giver de lokale netværksforsøg anledning til at konkludere, at hvis netværket ikke er til stede, må man *konstruere* det i indsatsen for at sikre etniske minoriteter det bedst mulige beskæftigelsesgrundlag. En systematisk netværksstrategi – der inddrager en bred vifte af ressourcepersoner og ressourceorganisationer i et forpligtende netværkssamarbejde – kan skabe grobund for både den samfundsmæssige og arbejdsmæssige integrationsproces.

De anvendte undersøgelser har samlet tegnet et billede af en række *individuelle arbejdsmarkedsstrategier* blandt etniske minoriteter i Danmark. Som afslutning beskriver vi et udsnit af de individuelle strategier. Samlet kan de tjene til at illustrere nogle af de barrierer, der møder etniske minoriteter, når de ønsker at omsætte deres kompetencer og ressourcer i en danske jobsammenhæng.

3.7 At møde det danske arbejdsmarked – om etniske minoriteters arbejdsmarkedsstrategier

Med artiklen har vi ønsket at fremhæve det synspunkt, at etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning og deres muligheder for at omsætte de medbragte kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked i høj grad bestemmes af arbejdspladsernes motivation og holdning til at vurdere etniske minoriteters kompetence *uafhængigt* af personernes nationale herkomst og *uafhængigt* af de forestillinger, man har om national identitet og kultur.

Dertil må vi understrege, at etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning selvfølgelig også er tæt forbundet med de *individuelle* forudsætninger – det være sig de fagspecifikke og uddannelsesmæssige såvel som erhvervserfaringer, livsform, sociale kompetencer samt personlig identitet og selvopfattelse.

Set i et integrationsperspektiv vil den enkelte indvandrers eller flygtnings *arbejdsmarkedskompetence* i praksis afhænge af:

⁹⁸ Ibid. p.10 f. Tilsvarende erfaringer og konklusioner er formuleret i Ipsen og Mik-Meyer, 1999, p.65 ff.

- At vedkommende får adgang til at bruge sine faglige kvalifikationer og erfaringer i praksis i en given ansættelse
- At vedkommende har motivation og vilje til at bruge og videreudvikle sine kvalifikationer fuldt ud i det givne ansættelsesforhold.

Igen tillægger vi konteksten en afgørende rolle for arbejdsmarkedsintegrationen. Konteksten danner ramme for, at den enkelte person kommer til at indgå i et positivt samspil med omgivelserne – i det faglige og kollegiale miljø på en arbejdsplads. Hvis ledelse og kolleger ikke er indstillet på at give plads for den nye medarbejder, opstår der ikke et samspil. Hvis den enkelte indvandrer eller flygtning er tilbageholdende med at lære miljøet at kende på de givne præmisser, vil det også sætte en bremse for samspillet og det positive *perspektivbytte*.

Ligesom vi lægger vægt på at afklare barriererne for etnisk ligestilling på arbejdspladssiden – har vi også brug for at få indsigt i de subjektive strategier, der gør sig gældende på personsiden.

Undersøgelsen af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling på statslige arbejdspladser bygger blandt andet på en kvalitativ analyse af sådanne subjektive *overlevelsesstrategier* blandt etniske minoriteter, som på interviewtidspunktet enten var ledige eller ansat i staten⁹⁹.

Selv om der ikke på nogen måde er tale om et repræsentativt datamateriale, tegner de individuelle cases alligevel et billede af de strategier, som etniske minoriteter mere eller mindre frivilligt vælger for at tilpasse sig de givne betingelser på det danske arbejdsmarked og for at finde vej til et job.

Socioøkonomiske frem for kulturelle valg

Strategierne er samtidig en afspejling af, at etniske minoriteter ikke har et sammenfaldende og identisk handlingsmønster, selv om de kommer fra de samme lande eller fra landegrupper med fælles religiøse rødder mv. Strategivalget synes langt snarere at være betinget af det socioøkonomiske udgangspunkt, der har præget den enkeltes livshistorie. Nogle er i udgangspunktet karriereorienterede og stiler automatisk mod højere uddannelse og jobkvalificering. Andre orienterer sig i langt højere grad mod en mere traditionel lønarbejdertilværelse, hvor arbejdet er det materielle grundlag for det familie- og privatliv, der er centrum for tilværelsen. Andre igen sigter først og fremmest mod at etablere selvstændig virksomhed og gøre drømmen om at få ”fod under eget bord” til virkelighed. Kernen i denne forståelsesramme er, at uanset køn, alder, etnisk tilhørsforhold og national herkomst er det den socioøkonomiske og sociokulturelle referenceramme, der sætter rammebetingelserne for den enkeltes arbejdsliv:

"Der skal ske noget. Jeg er meget resultatorienteret. Det skal passe til min kompetence og samtidig indeholde udfordringer, så jeg kan blive dygtigere..."

⁹⁹ Thomsen m.fl. 1999b, p. 42f.

Den unge kvinde i citatet lægger ikke skjul på, at hun søger faglige udfordringer i arbejdet, og at hovedstrategien er at udnytte og videreudvikle den faglige kompetence.

En anden kvinde giver følgende svar på spørgsmålet om, hvorfor hun ikke tidligere har uddannet sig:

"Jeg har prioriteret at tjene penge. I mit hjemland begynder folk at arbejde tidligt. Det har jeg vænnet mig til.."

I et tredje eksempel er livsperspektivet tydeligere rettet mod familiens kår:

"Hvad er dine vigtigste krav til arbejdslivet?"

Gode løn- og arbejdsforhold. Et job, der passer ind i familien og ikke giver stress. Også gode kollegaer, der behandler alle godt..."

For en fjerde person står drømmen om en tilværelse som selvstændig stærkt i billedet:

"Jeg kunne godt tænke mig at starte som selvstændig blomsterhandler. Det syntes min sagsbehandler lød som en god idé og foreslog, at jeg begyndte på et AMU-forløb..."

En femte person giver udtryk for den resignation, der kaster sin skygge over arbejdslivet, når man i længden ikke får lejlighed til at benytte sine kompetencer og ressourcer:

"Jeg har valgt ikke at videreuddanne mig her i Danmark. En af mine iranske venner sagde til mig, at man alligevel ikke får job. Han er civilingeniør, men arbejder i dag som kørelærer. Jeg er for træt til at starte forfra. Jeg har også min familie at tænke på. Havde der været bedre meritmuligheder, ville jeg godt være maskinarbejder, men mine papirer kan ikke godkendes..."

At ændre sin kurs - om tilpasningsstrategien

"Det har aldrig været min drøm at stå i en kiosk 14 timer i døgnet eller at gøre rent. Det var nødløsninger. Mit nuværende job passer mig godt. Det er jeg meget glad for."¹⁰⁰

Ordene kommer fra en 25-årig mand, der har boet i Danmark siden de første skoleår. Han hører til gruppen af efterkommere, der har set sig nødsaget til at afbryde ikke mindre end tre forskellige erhvervsfaglige uddannelser på grund af manglende praktikpladser. Da uddannelsesvejen gang på gang blev spærret, slog han efter en tid i rengøringsbranchen ind på en selvstændig løbebane som kioskejer. Som han klart giver udtryk for i citatet, har der ikke været tale om ønskejob, men derimod om *nødtvungne overlevelsesstrategier*. Da de oprindelige uddannelses- og erhvervsplaner kuldsejlede, ændrede han kurs i retning af forhåndenværende muligheder. Hans historie afspejler til dels en arbejdsmarkedsstrategi, der grundlæggende handler om at tilpasse sig til de forhåndenværende vilkår. Man kan have et ønskemål, men hvis det ikke lader sig realisere efter gentagne forsøg, må man ændre retning og opsøge de muligheder, der umiddelbart er til rådighed, uanset om de modsvarer de forventninger, man har haft – og de *kompetencer*, man har opbygget.

¹⁰⁰ Thomsen m.fl. 1999b, p. 43.

Til historien hører imidlertid også, at den unge mand efter en periode som selvstændig blev anbefalet til et job i betjentstuen på en højere læreanstalt. Dette job er siden blevet springbræt til en praktikplads, der giver ham mulighed for at genoptage og færdiggøre en af de erhvervsfaglige uddannelser, som han tidligere har været i gang med. I dette eksempel blev tilpasningsstrategien et trin på vejen til en længeresigtet uddannelses- og erhvervsplan. I andre eksempler er tilpasningen blevet den permanente strategi i forhold til det danske arbejdsmarked.

Tilpasning som permanent strategi

*"Oprindeligt, da jeg kom, ville jeg kvalificere mig inden for mit felt. Men efterhånden kunne jeg godt se, at det ikke kunne lade sig gøre"*¹⁰¹

Dette udsagn kommer fra en interviewperson, der oprindeligt forlod sit hjemland som flygtning for 20 år siden. På interviewtidspunktet havde han været bosiddende i Danmark i 10-12 år. Han var sidst i 30'erne, da han kom til Danmark. Med sig havde han en universitetsuddannelse samt flere års erhvervs erfaring inden for sit faglige område. I dag deltager han som kontanthjælpsmodtager i et aktiveringsprojekt. Hans hovedsigte er at få et job med fast løn og faste arbejdstider. Han satser via projektet på at opnå beskæftigelse som buschauffør.

I det tiår han har opholdt sig i Danmark, har han ikke på noget tidspunkt haft lejlighed til at anvende og opdatere sin faguddannelse og tidligere erhvervs erfaringer. Han har i et kortere tidsrum ernæret sig som selvstændig kioskejer, men måtte dreje nøglen om på grund af likviditetsproblemer og manglende lånoptagelsesmuligheder. Siden er det blevet til en længerevarende aktiverings- og praktikperiode i forskellige funktioner på et plejehjem. Til trods for den manglende adgang til at vedligeholde den faglige kompetence er han ikke utilfreds med de muligheder, han har fået. Han har gjort tilpasningen til sin arbejdsmarkedsstrategi og håber fortsat på, at der viser sig et job med gode løn- og arbejdsforhold.

Tilpasning under pres

*"Jeg har ikke valgt en videregående uddannelse for sjov, men for at forbedre mine beskæftigelsesmuligheder. Men jeg er begyndt at blive mere og mere angst for ikke at få rigtigt arbejde. Min angst skyldes min mands situation. Han er ingeniør og har også en Ph.d. uddannelse. Alligevel er han arbejdsløs. Han har nu bedt kommunens aktiveringskontor om at sende ham på et IT-kursus, men sagsbehandleren har givet afslag. Jeg føler, at vi etniske minoriteter bliver diskrimineret på grund af arbejdsgivernes fordomme om vores dygtighed og kvalifikationer. De foretrækker danskerne, og derfor er jeg angst for arbejdsløshed. Jeg kan ligeså godt fortælle, at på baggrund af angsten har jeg nu valgt at udskyde afslutningen af min uddannelse..."*¹⁰²

I dette tilfælde valgte interviewpersonens ægtefælle at se bort fra sin medbragte uddannelses- og erhvervs erfaring for i stedet at tilpasse sig en jobniche på det danske arbejdsmarked. For interviewpersonens eget vedkommende har tilpasningen bestået i

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Citeret fra Thomsen, M.H. og Javadi, A.: "Mellem diskrimination og mønsterbrydning – etniske minoriteter på arbejdsmarkedet". I antologien: Nyt land – nye roller. Køn i bevægelse blandt etniske minoriteter. Ligestillingsafdelingen, 2000, p.67.

en dansk videreuddannelse. Men de ugunstige jobudsigter havde på interviewtidspunktet slået så store skår i hendes selvopfattelse og psykiske beredskab, at hun var på vej til at afbryde sit uddannelsesforløb.

Tilpasningsstrategien – både offensivt og defensivt handlingsmønster

I den første case banede netværket vejen mod en statslig ansættelse, som yderligere har åbnet mulighed for det ønskede erhvervsuddannelsesforløb. Tilpasningsstrategien har i dette tilfælde båret frugt i og med, at interviewpersonen både har haft alder, personlig styrke og udholdenhed samt kontaktnet til at konsolidere sin arbejdsmarkedstilknytning til trods for, at han i flere omgange har været nødsaget til at navigere i nye retninger og revidere sine planer og forventninger til fremtiden.

Han repræsenterer en offensiv tilpasningsstrategi, hvor en særlig kombination af tilpasningsevne og målrettethed stiller ham stærkt på arbejdsmarkedet og før eller siden vil føre ham frem til de ønskede mål. Umiddelbart hører han til gruppen af etniske minoriteter, der selv stabiliserer deres stilling på arbejdspladsen, når de først har fået foden indenfor.

I det andet eksempel har tilpasningsstrategien ikke på samme måde båret frugt. Selv om interviewpersonen ikke grundlæggende er utilfreds, vidner historien om et forløb, hvor tilpasningen i højere grad har en passiv karakter, fordi personen tidligt i forløbet har mistet troen på, at han selv har indflydelse på sin arbejdsmarkedssituation. Andre har i vidt omfang fastlagt og styret den kurs, han har fulgt. Han repræsenterer en defensiv tilpasningsstrategi, som kun i bedste fald vil opfylde hans ønske om et fast job med gode lønforhold. Han tilhører således en gruppe af etniske minoriteter, der har brug for en udpræget støtte i jobsøgningsprocessen, og som sandsynligvis ikke får fast fodfæste på arbejdsmarkedet uden konkrete ansættelsestilbud i form af praktikperioder eller løntilskudsjob. Han vil givetvis gøre en stor indsats for at udfylde jobfunktionen tilfredsstillende og i begrænset omfang opkvalificere sig til jobbet, hvis der stilles krav herom. Det bedste tilbud ville sandsynligvis være en mulighed for at varetage administrative og regnskabsmæssige funktioner på et lavere niveau end det embedsmandsplan, han tidligere har arbejdet på. Mange statslige institutioner kunne alt andet lige honorere disse krav.

I den tredje case har de mange afslag ligeledes haft så negativ en virkning på interviewpersonens psykiske ressourcer, at hun er i realiteten er på vej til at undergrave sin samlede arbejdsmarkedskompetence.

At fastholde sin status – om uddannelsesprofilen

"Hvad ser du selv som din vigtigste kvalifikation?"

-Det mest positive er, at jeg har valgt den rette uddannelse, og at jeg efterhånden også har opbygget en erfaring på området..."¹⁰³

¹⁰³ Thomsen m.fl., 1999b, p.45.

Kvinden i dette citat kom til Danmark allerede i førskolealderen som barn af den første indvandrer-generation. Hun har vedligeholdt en stærk kontakt til oprindelseslandet og har blandt andet været tilbage for at gennemføre et traditionelt giftermål. Men båndene til den oprindelige livsform har ikke anfægtet hendes ønske og mål om at fuldføre en uddannelse og en selvstændig karriere på arbejdsmarkedet. Hun skaffede på eget initiativ en elevplads i den statsinstitution, hvor hun på interviewtidspunktet var ansat i en fast fuldtidsstilling efter fuldført uddannelse i det danske uddannelsessystem. Hun repræsenterer en gruppe af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som formår at bevare den personlige integritet og balancere mellem familiens forventninger til hendes funktion som kvinde, hustru og mor inden for en traditionel kønsarbejdsdeling – og på den anden side forventningerne til arbejdsindsatsen i et karrierepræget arbejdsmiljø på en statslig arbejdsplads.

For andre har den danske uddannelse ikke været adgangstegn til arbejdsmarkedet:

Jeg gider jo ikke at sælge pizzaer eller grøntsager eller cigaretter i en kiosk. Det vil jeg ikke være med til. Jeg vil bruge min høje uddannelse, som skatteyderne har betalt. Det er ikke fremtiden for mig med en kiosk. Jeg ville jo noget andet med mit liv..."¹⁰⁴

Den unge mand i dette eksempel havde trods en langvarig og ihærdig jobsøgning og trods megen efter- og videreuddannelse i tilknytning til sit fagområde endnu ikke fundet beskæftigelse på interviewtidspunktet. Alligevel har han fastholdt sin faglige profil og afvist andres forslag om at opgive et håbløst projekt og i stedet søge nye erhvervs-mæssige græsgange.

Han repræsenterer herved en gruppe af etniske minoriteter, som er aldeles velkvalificerede og tillige højt motiverede for at komme i arbejde og få mulighed for at prøve kræfter med de faglige ambitioner og interesseområder. Manglende erhvervs erfaring kan være en medvirkende årsag til situationen, og flere interviewpersoner i undersøgelsen gjorde da også gældende, at de følte sig fanget i en cirkelslutning, hvor arbejdsgivere foretrækker at rekruttere medarbejdere med dokumenteret erhvervs erfaring, og at dette rekrutteringsmønster i sig selv er med til at udelukke ansøgere, der herved aldrig får mulighed for at opbygge den efterspurgte praksiserfaring.

Samtidig er der grund til frem over at afklare, i hvilket omfang der foregår en udelukkelse, som ikke er udtryk for en faglig og kompetencemæssig afvisning, men som derimod kan tilskrives en kulturel og national forventning.

Manglende praktikpladser og meritmuligheder hæmmer uddannelsesstrategien

I undersøgelsen af etnisk ligestilling i staten tilhørte en del af interviewpersonerne gruppen af efterkommere, der er opvokset i Danmark og har gennemført erhvervsfaglige uddannelser inden for bl.a. handel og kontor eller social- og sundhedsområdet.

¹⁰⁴ Ibid.

Selv om billedet for disse unge umiddelbart tegnede sig positivt, gav undersøgelsen grund til at fremhæve, at manglende praktikmuligheder fortsat bremser vejen for mange unge med etnisk minoritetsbaggrund. Der optrådte i interviewgruppen flere unge, der kunne berette om mere end et afbrudt uddannelsesforløb som følge af praktiksituationen. Manglende praktikplads var således også den direkte årsag til, at adskillige af de unge har været i gang med mere end én erhvervsuddannelse. De følgende udsagn beskriver med tydelige ord situationen¹⁰⁵:

"Jeg sendte ca. 100 praktikpladsansøgninger afsted, før det gav resultat. Min fornemmelse er, at drenge har det sværere end piger med hensyn til praktikpladser, og at mange giver for let op. Jeg siger også altid til mine venner, at de skal blive ved; man skal tro på det."

"Uddannelsesmuligheder er der nok af, men jeg synes, det er svært for mange af os (etniske minoriteter) at finde praktikpladser. Det kan ikke passe, at det er så svært for os blot at komme til jobsamtale. Omvendt tror jeg måske, at mange giver for let op. Jeg skrev rigtig mange, ca. 400. Man skal blive ved."

"Jeg har fået mange nej'er, men jeg har fået lige så mange ja'er i mit liv. Praktikplads efter teknisk skole var det sværeste; 200 ansøgninger, afslag hele vejen igennem. Men jeg tror, det er ved at ændre sig. Verden er blevet mere multietnisk".

Nogle havde således givet op, men andre fastholdt deres planer. Det kan ikke udelukkes, at deres daværende ansættelsesforhold på statslige arbejdspladser også var en afspejling af *personlig motivation og vedholdenhed*. Det var unge, der havde bestemt sig for at opnå både uddannelse og gode arbejdsmuligheder. Men deres erfaringer gav – og giver fortsat – grund til at konkludere, at arbejdsmarkedet generelt ikke har udvist en tilsvarende motivation og iver efter at ansætte dem.

Andre undersøgelser har bekræftet dette billede. En undersøgelse fra Undervisningsministeriet dokumenterer, at hvor andelen af indvandrere og efterkommere blandt samtlige praktiksøgende var 16 pct. i 1998, udgjorde deres andel af de faktiske praktikanter kun 5 pct. Indvandrere og efterkommere er dermed overrepræsenteret blandt de unge, der *ikke* opnår praktikplads – og dermed heller ikke får adgang til at videreføre og færdiggøre deres erhvervsfaglige uddannelsesvalg¹⁰⁶.

En undersøgelse fra 1996 har vist, at det generelt ikke er manglende tillid til de unge indvandreres og efterkommeres faglige kompetence, der afholder arbejdsgiverne fra at ansætte dem i praktikpladser. Det vigtigste argument er derimod, at de unge etniske minoriteter ikke forventes at passe til arbejdspladsens stil og jargon. Udelukkelsen er hermed atter kulturelt begrundet og vedrører angiveligt forventningerne og forestillingerne om det, vi kan kalde *kulturkompetencen* – her forstået som forudsætninger til at indgå gnidningsløst i den herskende arbejdspladskultur¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Thomsen m.fl. 1999b, p. 41f.

¹⁰⁶ Undervisningsministeriet: "Rapport om praktikpladsproblematikken", 2000. Her gengivet fra Indenrigsministeriets Tænketaank, Indenrigsministeriet 2001b.

¹⁰⁷ Nævnet for Etnisk Ligestilling: "Praktiksituationen for etniske minoriteter", 1996.

Denne kulturbetingede sortering finder sted, uanset at efterkommerne er unge, der er født og opvokset i Danmark. Det bekræfter indirekte, at de unges jargon og omgangsformer automatisk fæstnes til deres nationale herkomst i tredjelande og den *kulturprofil*, der knyttes sammen med den nationale baggrund. Herved er det centrale aspekt – nemlig de unges uddannelsesønske og fremtidige erhvervstilknytning – trådt i baggrunden i arbejdspladsernes bedømmelse.

At fastholde sin personlige integritet

*”Det var ret hårdt for mig at få at vide, at min uddannelse pludselig ikke var god nok til at få et almindeligt job. Jeg var forbavset over, hvordan jeg kunne være en god sygeplejerske, så længe jeg arbejdede som udvekslingssygeplejerske. Men når jeg skulle arbejde permanent, så var min uddannelse mangelfuld... Men under den periode følte jeg mig forskelsbehandlet – især fordi jeg kun kunne få 75% af lønnen, mens alle andre danske sygeplejersker med samme arbejdsindsats fik fuld løn. Selv om jeg fik min autorisation efter halvandet års arbejde, så kunne jeg heller ikke få job med det samme. Men jeg blev ved og ved, og så lykkedes det... I kraft af min lederstilling er jeg med til at ansætte mange sygeplejersker. Selv om vi i Danmark har meget brug for sygeplejersker, er der mange etniske minoriteter, som har medbragt en sygeplejerskeuddannelse – men som skal tage en hel dansk uddannelse for at finde job... Man kan jo afprøve dem, og hvis de kan deres kram, så er det jo tåbeligt at bruge penge på at uddanne dem igen. Det er paradoksalt, at vi har brug for arbejdskraft, men at vi ikke vil have disse mennesker...”*¹⁰⁸

Kvinden i citatet kom for næsten tyve år siden til det danske sygehusvæsen via et udvekslingsprogram. Hun hører til den gruppe, der har fastholdt sin oprindelige fag- og kompetencebaggrund på det danske arbejdsmarked. Hun beskriver også, hvilke krav det stiller til den personlige integritet at stå fast på ønsket om at opretholde et aktivt arbejds- og karriereliv, der til stadighed udfordrer og videreudvikler faglige og personlige ressourcer.

Til kampens betingelser hører en stadig konfrontation med den skepsis, som retter sig mod personer, der ikke i udgangspunktet *ligner*.

Alle de nævnte cases og strategiprofiler vidner på forskellig måde om etniske minoriteters manglende *ligestillethed*. Som afslutning på artiklen vil vi derfor kort diskutere det ligestillingsbegreb, der kendetegner den hjemlige integrationsdebat.

4. Integration som etnisk ligestilling på arbejdspladserne

Som vi tidligere har været inde på, afspejler Integrationsloven en stigende erkendelse af, at arbejdspladserne må spille en aktiv rolle i integrationsprocessen. Sideløbende med integrationslovens indførelse har endnu et begreb – *etnisk ligestilling* – således vundet indpas i den offentlige debat. Det er et begreb, der har sine rødder i ”Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet” fra 1996. Loven har i de seneste år dannet ramme om lokale aftaler og initiativer til fremme af etniske minoriteters rekruttering til arbejdsmarkedet. Men der findes ikke på nuværende tidspunkt en klar definition af det praktiske ligestillingsperspektiv, som begrebet refererer til. Er ligestilling et spørgsmål om *lige mange*? Er der snarere tale om *lige adgang*? Hvilke paramet-

¹⁰⁸ Thomsen og Javadi 2000, p.65.

re skal vi anvende for at *måle* en etnisk ligestillingssituation? Skal etniske minoriteter dermed have forhåndsret ved stillingsbesættelser?

I den kommunale undersøgelse af etnisk ligestilling i danske kommuner gjorde en lang række kommunale ledelsesrepræsentanter gældende, at de ikke så grund til at trække en skarp skillelinie mellem kommunernes *generelle* integrationsindsats på den ene side – og en *særlig* personalepolitisk indsats for at rekruttere etniske minoriteter til kommunale stillinger på den anden side. Deres begrundelse – og erfaring – var, at rekrutteringen af etniske minoriteter må ses under en *helhedsvinkel*, der starter med etniske minoriteters integration i lokalsamfundet. Synspunktet var, at arbejds- og forsørgelsesmålet i integrationsindsatsen ikke kan håndhæves, hvis arbejdsmarkedet i praksis er lukket land for etniske minoriteter. Omvendt så de kommunale ledelsesrepræsentanter en klar barriere for rekrutteringen af etniske minoriteter til de kommunale job i den kendsgerning, at mange etniske minoriteter ikke er synligt integrerede i lokalsamfundet og det civile liv.

Begrebet om etnisk ligestilling knyttes således tæt sammen med integrationsbegrebet og med det arbejds- og selvforsørgelsesperspektiv, der er fastlagt i integrationsloven. Arbejds- og selvforsørgelsesmålet kan ikke håndhæves, hvis det danske arbejdsmarked udelukker etniske minoriteter. Integrationsloven bygger i sin grundvold på, at det danske arbejdsmarked ikke alene i princippet, men også i praksis giver lige adgang til forskellige målgrupper i arbejdsstyrken. Integrationsloven forudsætter, at det danske arbejdsmarked ikke *diskriminerer* – det være sig i henseende til køn, alder, social-klasse, seksuel orientering eller etnicitet.

4.1 Ligestilling sættes lig med særbehandling og dermed lig med forskelsbehandling

Samtidig peger de anvendte undersøgelser i retning af, at der både på ledelsesside og medarbejderside på arbejdspladserne er en vis skepsis over for spørgsmålet om etnisk ligestilling. Ligestillingsindsatsen opfattes i mange tilfælde som arbejde på ordinære betingelser. Ligestillingsbegrebet er desuden negativt ladet, fordi det antages, at positiv særbehandling på arbejdspladserne indebærer, at en given gruppe favoriseres på bekostning af alle andre ansøgere og ansatte.

Ligestillingsbegrebet indeholder således et paradoks, hvor kravet om en ligestillingsindsats i værste fald kan øge risikoen for, at etniske minoriteter samlet opfattes som en gruppe, der ikke kan konkurrere på lige vilkår med andre grupper på arbejdsmarkedet og i samfundet. I denne forstand kan ligestillingsbegrebet stik imod hensigten fastholde etniske minoriteter i en ulige position, der overskygger de positive visioner i mangfoldighedsprincippet¹⁰⁹.

I den personalepolitiske kontekst er forskelsbehandling ikke fuldt legitimt. I personalepolitikken forhandler man sig til resultaterne. Sådan er spillereglerne i partssamar-

¹⁰⁹ Jf. Thomsen m.fl 1999b.

bejdets lange tradition. Personalepolitisk særbehandling bryder med forhandlingsprincippet.

I Danmark bygger det nuværende lovgrundlag med loven om forbud mod forskelsbehandling netop på et ordvalg og en tankegang, der modsætter sig forskelsbehandling. Til sammenligning kan det nævnes, at den svenske antidiskriminationslov i højere grad definerer indsatsen positivt, for så vidt at arbejdspladserne er pålagt at arbejde proaktivt for at fremme etnisk mangfoldighed. Idégrundlaget er ikke, at nogle målgrupper skal tildeles særlige fortrin eller særbehandling. Ideen er ganske modsat, at den *faktiske* forskelsbehandling spærrer vejen for en bedre og mere kompetent arbejdsplads. Særbehandlingen finder ikke sted, når etniske minoriteter målrettet rekrutteres til statens arbejdspladser. Særbehandlingen finder tværtimod sted, når etniske minoriteter udelukkes fra jobbene, og vi ikke gør noget for at ændre denne udelukkelse.

Mangfoldighed og integration som holistisk strategi

Som modvægt til denne diskussion er begrebet om mangfoldighed dukket op i den danske debat inden for de allerseneste år. Mangfoldighedsbegrebet vækker tilsyneladende ikke den samme skepsis som ligestillingsbegrebet – måske fordi mangfoldighed på denne måde er forbundet med et positivt tilvalg af en bedre arbejdssituation for alle på arbejdspladsen. I mangfoldighedsprincippet ligger der netop en tilkendegivelse af, at alle får mulighed for at bidrage til fællesskabet med deres særlige ressourcer og kompetencer. Det får de netop i kraft af deres forskellighed. Med mangfoldighedsbegrebet er der således udtrykt en vision om, at forskelligheder er sidestillede og ligeværdige.

Et sammenlignende casestudium af mangfoldighedsstrategier i norske, svenske og danske statsinstitutioner har vist, at man på regeringsplan i både Norge og Sverige for længst har knyttet en tæt forbindelse mellem mangfoldighedsperspektivet og integrationen. Det kommer til udtryk i de politiske initiativer og udmeldinger, der har præget området i anden halvdel af 1990'erne:

”Det er et mål at motvirke at nye sosiale forskjeller, som følger skillet mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen, oppstår og sementeres. Med utgangspunkt i den generelle fordelings- og utjevningspolitikken vil regjeringen prioritere innsats rettet mot storbyområder med sammensatte problemer og mot særlig vanskeligstilte grupper. Tiltak for gode oppvekstkår for barn og unge og trygge nærmiljøer vektlegges...”¹¹⁰

Integration er at deltage på lige fod, og integrationsindsatsen kan ses som et værn mod nye socioøkonomiske uligheder og skel, der ellers kan true velfærdssamfundet. Herved er der også trukket en tæt forbindelseslinie mellem den generelle samfundsmæssige integration og velfærdsperspektivet på den ene side - og den specifikke rekrutteringsindsats på arbejdsmarkedet på den anden side. I det flerkulturelle samfund er det samtidigt nødvendigt at tilpasse på *alle* samfundsniveauer. Integrationsprocessen kan ikke isoleres til de personer, der indvandrer. Integrationsprocessen må og skal være gensi-

¹¹⁰ Thomsen, 2001.

dig i et flerkulturelt velfærdssamfund, hvor alle så at sige er deltagere og ikke blot betragter samfundsudviklingen fra sidelinien. Derfor må integrationspolitikken defineres som følger:

*”Integreringspolitik (i et flerkulturelt samfund): Mål og tiltak som gjelder integrering og deltakelse i et flerkulturelt samfund. Disse er del av den generelle politikken på alle relevante samfunnsområder og berører hele befolkningen. Integreringspolitik i denne forstand er mer et gjennomgående perspektiv enn et avgrenset politikkområde...”*¹¹¹

Hermed har det norske storting lagt grunden til en *helhedsorienteret* politik, der i en vis forstand *mainstreamer* integrationsindsatsen på tværs af en lang række samfunds- og politikområder ud fra det såkaldte sektoransvarsprincip. Det daværende Kommunal- og arbejdsdepartement fik ansvaret for at følge udviklingen på tværs af de sektorielte grænser.

I Sverige har man med inspiration fra Nordamerika og andre europæiske lande med langvarige immigrationserfaringer placeret etnisk ligestilling i en bredere minoritetsindsats for herved at fremhæve, at indsatsen tjener flere mål:

For det første er det ud fra en *etisk* betragtning uacceptabelt, at store befolkningsgrupper er forment adgang til en grundlæggende rettighed som arbejde og selvforsørgelse. Det svækker den demokratiske bevidsthed og fællesskabsfølelsen.

For det andet er det ud fra en *samfundsøkonomisk* synsvinkel uacceptabelt, at væsentlige ressourcer og kompetencer går til spilde for arbejdslivet, fordi arbejdspladserne ikke er gearret til at rumme synlige forskelle – eller til målbevidst at skabe synergi gennem et bredt fagligt, kulturelt og personligt erfaringsgrundlag.

Den svenske indvandrerpolitik har således også siden anden halvdel af 1990’erne været præget af et paradigmeskift, der i stigende grad har sat mangfoldighedsperspektivet i centrum:

*”Integrationspolitiken vill komma bort från invandrarpolitikens utpekande av en grupp (...) Det övergripande målet för integrationspolitiken är lika rättigheter och möjligheter, oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Det uppnår man bäst genom att beakta samhällets mångfald inom alla områden (...) Integration är inte en fråga för en grupp i samhället. Integration berör alla. Om alla bidrar med sina speciella erfarenheter och sin kompetens, kan samhällets mångfald bli en fungerande helhet (...) Sverige är ett land med etnisk, kulturell, religiös och språklig mångfald...”*¹¹²

Målet er ikke længere assimilation og ensidig tilpasning, men derimod en generel omstilling i både arbejdsliv og samfundsliv til et udviklingsbillede, der har gjort Sverige til et multietnisk samfund. Dermed er der i realiteten også lagt afstand til det kultur-funktionalistiske ”fremmedsyn”, som vi har beskrevet i det foregående.

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Thomsen, 2001.

5. Kompetenceforskning i et mangfoldigheds-perspektiv

Hidtil har fokus i integrationsdebatten – i forskningsverdenen såvel som i den bredere debat om det rummelige arbejdsmarked – næsten udelukkende været rettet mod forudsætningerne og barriererne på person- og udbudssiden. De arbejdspladsinterne forudsætninger og praksisformer har derimod været relativt usynlige, og de strukturelle, kulturelle og motivationelle forudsætninger på arbejdsplads- og efterspørgselssiden indgår sjældent systematisk i vurderingen af muligheder og barrierer for etniske minoriteters – og udsatte gruppers – arbejdsmarkedstilknytning.

Som illustreret i det foregående peger meget imidlertid på et stærkt behov for at kunne dokumentere og synliggøre de institutionelle eksklusionsmekanismer på arbejdsmarkedet, som forhindrer etniske minoriteter i at udnytte deres kompetencer på lige fod med danske arbejdstagere.

Det bliver således afgørende at skabe indblik i de praksisformer, der ofte på uigennemsigtig vis ligger til grund for diskrimination på arbejdspladsen og resulterer i udskillelse af etniske minoriteter. Den interkulturelle kommunikation og betingelserne for at udvikle en interkulturel kompetence på de lokale arbejdspladser er hermed fortsat et centralt forskningsområde.

Diskurser kan forstås som institutionaliseret sprogbrug. Diskurser, er dermed forankret i samfundets institutioner og manifesterer sig materielt i form af ”almene” organisatoriske praksisformer og handlingsmønstre som for eksempel rekrutteringstraditioner og normer i arbejdsmiljøet mv. Derfor er det ikke nok at videreformidle sprogbrugens konsekvenser – for eksempel igennem en holdningsbearbejdelse. Det er også nødvendigt at skabe konkrete adfærdændringer og på denne måde bryde med u hensigtsmæssig diskursiv praksis¹¹³. Det vil således også være afgørende, at vi videreudvikler effektive metoder og værktøjer til en kompetenceafklaring, der understøtter og muliggør en praktisk mangfoldighedsrekruttering gennem opbygningen og udbredelsen af en mangfoldighedsledelse på det organisatoriske og ledelsesmæssige plan.

5.1 Udforskning af kontekstens betingelser, muligheder og begrænsninger

Begrebet om *national kapital* danner et godt udgangspunkt for at udforske og analysere Begrebet er udarbejdet på baggrund af Pierre Bourdieus kapitalbegreber og fokuserer specifikt på de nationale værdiers institutionalisering:

I en analyse kan man spørge: Hvilke nationale værdier optræder i institutionelle sammenhænge? Det kan man gøre med at foretage en systematisk analyse af værdier og handlinger fra cirkulæreniveau til social praksis i forskellige institutioner – og undersøge hvordan deres praksis og værdiorientering er i forhold til det nationale. En anden måde at spørge er: Hvilke ubegrundede mønstre optræder i teksten, der kan føres tilbage til nationale værdier? Man kan også undersøge sit materiale med særligt henblik på følelsesmæssige eksplosioner, overdreven national idealisering, uoverensstemmelser, usagtheder, særheder og inkonsekvens”¹¹⁴.

¹¹³ Moes & Toftegård, 2001, opr. citat, p. 301. Se Jensen, 1998 for lignende betragtninger.

¹¹⁴ Jensen, 2001, p. 207

Ud fra begrebet om national kapital er det nærliggende at uddybe mere specifikt, hvilke kompetencetyper der i praksis bliver betragtet som afgørende at besidde på arbejdsmarkedet i Danmark – men som snarere knytter sig til dansk nationalkultur end til reelle arbejdsmæssige kvalifikationsbehov.

Tilsvarende kan det såkaldte handle/kontekst-perspektiv fra den kritiske psykologiske forskningstradition bidrage til at belyse, hvordan nationale værdier påvirker den arbejdsmæssige kontekst og opretholder de holdningsmæssige positioner og praksisformer, som er afgørende for etniske minoriteters indtræden på det danske arbejdsmarked.¹¹⁵ Handle/kontekst-perspektivet kan danne indgang til de værdier, som det interkulturelle samarbejde bygger på, og til en nærmere analyse og forståelse af etniske minoriteters handlebetingelser i samspillet med danskfødte ledere og kolleger mv. En nærmere indsigt i disse positioner kan samtidig give grundlag for nye best practice former, som i højere grad gør kulturmødet til et perspektivbytte i pagt med de overvejelser, vi har gjort i de foregående afsnit.

Netværks- og segregeringsanalyser

Som tidligere nævnt er der i den hidtidige minoritetsforskning blevet peget på, at netværket spiller en vægtig rolle for etniske minoriteters adgang til det primære segment på arbejdsmarkedet¹¹⁶. Samtidig tyder de hidtidige forskningsresultater på, at etniske minoriteter ofte har et netværk, som begrænser deres jobsøgning til det såkaldte sekundære arbejdsmarkedssegment. Dermed vil de til stadighed være udstødningstruede og ikke stabilisere deres arbejdsmarkedsintegration i mere varig beskæftigelse¹¹⁷. Viden om segregeringsmekanismerne blandt etniske minoriteter på det danske arbejdsmarked er endnu sporadiske, og det må på denne baggrund anbefales, at der sker en prioritering af forskning, som netop sætter fokus på netværkets betydning for arbejdsmarkedstilknytningen og endvidere på segmenteringen i etniske minoriteters beskæftigelsesmønstre.

Sproglig kompetenceafklaring

Som vi har været inde på i de foregående afsnit, kan de holdningsmæssige barrierer – der udspringer af den herskende integrationsforståelse i Danmark – være vanskelige at bearbejde, fordi de i mange tilfælde er indspundet i en faglig og kompetencemæssig argumentation. Når der peges på behovet for at udbrede rekrutteringen til en stadig større ansøgerkreds, lyder svaret som oftest, at etniske minoriteter ikke er i besiddelse af den fornødne fag- og sprogkompetence. Den sproglige dimension har i særlig grad været i søgelyset og udgør i dag nok det vægtigste argument for etniske minoriteters manglende arbejdsmarkedsintegration. Det er så meget desto mere bemærkelsesværdigt, for så vidt at der endnu ikke foreligger undersøgelser, der påviser

¹¹⁵ Jf. Staunæs, 1998. Dette perspektiv minder i høj grad om det diskursanalytiske perspektiv, idet fokus er på sammenhængen mellem kontekst og handling, og idet mennesket på den ene side menes at være strukturerende for konteksten samtidig med, at konteksten også menes at give individer specifikke handlemuligheder og begrænsninger, som de kan realisere på forskellig vis.

¹¹⁶ Jakobsen, Vibeke, 2000, p. 29 ff.

¹¹⁷ Ibid. Se Rezaei, 2002, for lignende betragtninger.

en klar sammenhæng mellem jobrelaterede sprogkrav og etniske minoriteters manglende sproglige kompetencer for at få adgang til visse segmenter af arbejdsmarkedet. Der mangler således fortsat nærmere og mere nuanceret viden om, hvornår sprogbarrieren er en realitet, og hvornår den er en myte. Der mangler med andre ord en tydelig sammenkædning af sproglige kompetencekrav og konkrete funktionskrav inden for forskellige stillingstyper¹¹⁸.

Information

Nogle arbejdspladsrepræsentanter påpeger, at kommunikationsproblemer og misforståelser i forbindelse med integration af etniske minoriteter ofte kan relateres til reelle informationsbehov hos etniske minoriteter omkring det danske arbejdsmarked. Behovet lader til at være tvedelt. Der er på den ene side tale om et praktisk og faktisk informationsbehov, der blandt andet handler om indsigten i objektive forhold som ferieregler, fagforeninger og arbejdstider mv. Men der er på den anden side også tale om et arbejdskulturelt informationsbehov, som indebærer mere subjektive holdnings- og adfærdforhold som for eksempel oplysning om ikke-hierarkiske arbejdsformer, holdninger til kønsdiskriminerende adfærd over for kvindelige ledere, lighedsprincipper i det kollegiale rum mv.¹¹⁹. Informationsbehovet udgør dermed også et forskningsfelt, for så vidt at der er brug for en mere systematisk undersøgelse af informationsbehovet og dets forskellige facetter, afklaring af relevante og hensigtsmæssige informationskanaler mv.

Mangfoldighedsledelse

Eftersom mangfoldighedsbegrebet er forholdsvis nyt i Danmark og har sine rødder i USA, hvor immigrationshistorien og mangfoldigheden ser noget anderledes ud end i Danmark, kunne det være givtigt at forsøge at omsætte de amerikanske begreber til danske forhold. I USA varetages mangfoldighedsledelsen som regel af Human Resource-afdelingen. I den danske kontekst, hvor erhvervs- og virksomhedsstrukturen langt overvejende beror på ganske små og mellemstore arbejdspladser - er der derfor brug for at afklare, hvordan man bedst kan formalisere og implementere en mangfoldighedsledelse på små arbejdspladser uden en klar personalepolitisk organisationsramme. Trods forskellene er der dog samtidig behov for at udføre udenlandske litteratur- og praksisstudier, der kan give et mere systematisk overblik over grundantagelser, erfaringer og emner indenfor forskningsområdet som det foreligger i USA og andre lande, der har stor erfaring med mangfoldighedsledelse.

¹¹⁸ Se f.eks. LO, 2001, p.14.

¹¹⁹ Se f.eks. LO, 2001, p. 9 og p. 22-23.

Baggrundslitteratur

Henvisninger mærket med * er direkte refereret i artiklen

- Arbejds- og administrationsDepartementet (AAD): *Handlingsplan for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlig sektor 1998-2001. Revidert tiltaksdel, januar 2000.* (NO 2000)
- AETAT-Arbejdsdirektoratet: *Rekruttering av innvandrere til statsforvaltningen. En rapport om praksisplasser for innvandrere.* (NO 2000)
- Akademikere for etnisk ligestilling: *Status over etnisk ligestilling på arbeidsmarkedet, boligområdet, håndhævelse af lovgivningen.* (DK 2000)
- AKF og CIM: *Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere.* (DK 2001)
- Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn: *Etniske minoriteter på det storkøbenhavnske arbejdsmarked. Arbejdsmarkedsredegørelse 2, AF-Storkøbenhavn* (DK 1999)
- Arbejdsmarkedsstyrelsen: * *Flaskehalse på det danske arbejdsmarked 1999.* Udarbejdet af PLS Consult og udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen (DK 2000)
- Arbejdsministeriet: *Rapport fra Partsudvalget om integration - om integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet* (DK 2000)
- Arbejdsministeriet: *Handlingsplan om etnisk ligestilling* (DK 2000)
- Arbejdsministeriet: *Vejledning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.* (DK 2000)
- Arbejdsministeriet: *Redegørelse om etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet.* (DK 1999)
- Arbejdsministeriet m.fl.:* *Udviklingstendenser på det offentlige arbejdsmarked.* I serien Arbejdsmarkedsemner (DK 1999)
- Arbejdsministeriet: *Etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet.* Arbejdsministerens redegørelse til Folketinget (DK 1997)
- Arbetsgivarverket: *Staten och inget annat än staten.* (SE 2000)
- Arbetsgivarverket m.fl.: *Mångfald i arbetslivet. Vägledning för företag, myndigheter och organisationer.* (SE 1998)
- Bruun, Inger: *Etnisk ligestilling og integration af etniske mindretal i Århus.* Nævnet for Etnisk Ligestilling (DK 1996)
- Csonka, Agi:* *Når virksomheder rekrutterer.* Socialforskningsinstituttet (1995)
- Dansk Arbejdsgiverforening: *Stor forskel på indvandrerens ledighed.* I Arbejdsmarkedspolitisk Agenda, 16. marts/2000 (DK 2000)
- Dansk Arbejdsgiverforening: *Det lokale integrationsarbejde.* (DK 2000)
- Davies, Bronwyn & Rom Harré: *Positioning: The Discursive Production of Selves.* Journal for the Theory of Social Behaviour, vol. 20, no. 3, p.266-275 (1990)
- Egeblad, Charlotte: *De kommunale indsatser på ældreområdet for etniske minoriteter.* Nævnet for Etnisk ligestilling. (DK 1996)
- Fagbladet: *Når sproget spænder ben.* Tema om integration, 1999:17
- Finansministeriet/Personalestyrelsen & CFU: *Revideret handlingsplan for integration af etniske minoriteter på det statslige arbejdsmarked.* (DK 2001)
- Finansministeriet/Personalestyrelsen m.fl.: *Inspiration til integration af etniske minoriteter på offentlige arbejdspladser.* (DK 2000)
- Finansministeriet m.fl.: *Arbejdsmarkedet og den offentlige sektor.* (DK 2000).
- Finansministeriet & CFU:* *Vejledning. Integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser.* (DK 2001)
- Finansministeriet: *Etik, ansvar og værdier i den offentlige sektor.* (DK 2000)
- Finansministeriet: *Benchmarking i den offentlige sektor – nogle metoder og erfaringer.* (DK 2000)
- Finansministeriet: *Kvalitet og effektivitet i velfærdssamfundet.* (DK 2000)
- Finansministeriet & CFU: *Etnisk ligestilling – sådan kan vi gøre på statens arbejdspladser!.* Centralrådets Ligestillingsudvalg. (DK 1998)
- Foreningen Nydansker: *Ledelse af mangfoldige ressourcer.* (DK 2001).
- Forsvarskommandoen: *Nye perspektiver for en mangfoldig organisation.* (DK 2000)
- Hall, Stuart: *Who needs Identity?* Hall & du Gay (ed.): Questions of Cultural Identity. Sage Publications 1996.

- Hammer, Ole & Toft, Charlotte: * *Det flerkulturelle Danmark*. (DK 1995)
- Hansen, Niels-Erik & Lars Adam Rehof: Hervik, Peter (ed.): * *Den generende forskellighed. Danske svar på den stigende multikulturalisme* (DK 1999)
- Hvenegård-Lassen, Kirsten: * *Kan kulturer mødes?* CRIT 2/98.
- Indenrigsministeriet: * *Udlændinges integration i det danske samfund. Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark*. (DK 2001)
- Indenrigsministeriet: *Udlændinges integration på arbejdsmarkedet. Gode erfaringer fra kommuner og virksomheder*. (DK 2000)
- Indenrigsministeriet: * *Udlændinge 2000. En talmæssig belysning af udlændinge i Danmark*. (DK2000)
- Integrationsverket: *Remissvar: Begreppet invandrare*. (SE 1999)
- Integrationsverket: *Sammanfattning av regeringens proposition*. (SE 1998)
- Ipsen, Sanne & Mik-Meyer, Charlotte: * *Bedre brug af flygtninge og indvandreres medbragte faglige ressourcer*. Udgivet af Erhvervsministeriet (DK 1999)
- IT- og Forskningsministeriet: *Handlingsplan for etnisk ligestilling*. (DK 2000)
- Jacobs, Benedikte, Lützen & Plum, Elisabeth: *Mangfoldighed som virksomhedsstrategi. På vej mod den inkluderende organisation*. (DK 2001)
- Jakobsen, Vibeke: *Marginalisering og integration? Indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996*. I Tidsskrift for Arbejdsliv 2000:2 (DK 2000)
- Jensen, Iben: *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*. Roskilde Universitetsforlag 1998.
- Jensen, Iben: * *Når den faglige identitet er national. Kulturel identitet set i forhold til Bourdieus begreber felt, kapital og habitus*. Psyke og logos, nr. 1, 2001.
- Jensen, Iben & Hanne Løngreen: * *Kultur og kommunikation – interkulturel kommunikation i teori og praksis*. Samfundslitteratur 1995.
- Jeppesen, Kirsten Just: *Etniske minoriteter – ved vi nok?* (DK 1995)
- Jämställhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk Diskriminering & Handikappombudsmannen: *Rekrytera utan att diskriminera. Handbok*. (SE 1999)
- Jørgensen, Marianne W. & Louise Phillips: *Diskursanalyse som teori og metode*. Papirer om Faglig formidling nr. 51/98. Kommunikationsuddannelsen/RUC.
- Kommunal- og arbeids-Departementet: *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*. Stortingsmelding nr. 17 (1996-97) (NO 1997)
- Kommunal- og Arbeids-Departementet: *Flyktningpolitikken*. (NO 1994)
- Kommunal- og Regional-Departementet: *Asyl- og flyktningpolitikken i Norge*. Stortingsmelding nr. 17 (2000-2001) (NO 2000)
- Kommunal- og Regional-Departementet: *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering*. (NO 1998)
- Kommunaldepartementet & Utlendingsdirektoratet: *Norge som flerkulturelt samfunn. Et undervisningsopplegg*. (NO 1995)
- Landsorganisationen i Danmark (LO): *Arbejdsmarkedet og etnisk ligestilling*. (DK 1999)
- Landsorganisationen i Danmark (LO): *Ta' teten i integrationsindsatsen. Konkrete værktøjer*. (DK 2001).
- Larsen, Alex: *Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet*. I Tidsskrift for Arbejdsliv 2000:2 (DK 2000)
- Liep, John & Karen Fog Olwig: * *Kulturel kompleksitet*. Liep & Olwig (red.): *Komplekse Liv. Kulturel mangfoldighed i Danmark*. Akademisk Forlag 1994.
- Ledelse i dag: *Specialnummer om mangfoldighedsledelse*. Nr. 37/marts 2000 (DK 2000)
- Ledernes Hovedorganisation: *Den kulturelle ledelsesudfordring. Rapport om integration og ledelse* (K 2000)
- Länsstyrelsen: *Mångfald*. Länsstyrelsens personaltidning, april/2001. (SE 2001)
- Länsstyrelsen: *EOQF rapport – mångfaldsgranskning av Länsstyrelsens dokument*. (SE 2001)
- Länsstyrelsen: *Rapport från Länsstyrelsens mångfaldsprojekt*. (SE 2000)
- Madsen, Per Kongshøj: *Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet - en sammenligning af position og integrationsindsats i fem europæiske lande*. I Tidsskrift for Arbejdsliv, 2000:2 (DK 2000)

- Mellempøkeligt Samvirke: *Etnisk ligestilling – en startguide*. (DK1998)
- Jensen, Iben: *Når den faglige identitet er national. Kulturel identitet set i forhold til Bourdieus begreber felt, kapital og habitus*. I tidsskriftet Psyke og Logos, nr. 2001, Dansk Psykologisk Forlag (2001)
- Jensen, Iben: *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*. Roskilde Universitetsforlag (1998).
- Moes, Mette og Petersen, Tine Toftegård: *Etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet gennem ændring af diskursiv praksis om kultur*. I tidsskriftet Psyke og Logos, nr.1/2001, Dansk Psykologisk Forlag (2001)
- Moes, Mette og Petersen, Tine Toftegård: *Kulturel kompleksitet på arbejdsmarkedet i Danmark*. Roskilde Universitetscenter (1999)
- Mogensen, Gunnar Viby & Matthiessen, Poul Chr.: *Integration i Danmark omkring årtusindskiftet. Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Aarhus Universitetsforlag (DK 2000)
- Mogensen, Gunnar Viby & Matthiessen, Poul Chr.: *Mislykket integration? Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. Udgivet af Rockwool Fonden (DK 2000)
- Moghadda, Mehran: *Kvalifikationer er ikke nok*. I konferencerapporten: Begreber i minoritetsdebatten. Udgivet af Nævnet for etnisk ligestilling (DK 1996)
- Mohammad, Fakhra & Laghaei, Shahin: *Den etniske dimension i arbejdsmarkedspolitikken*. I Tidsskrift for Arbejdsliv, 2000:2 (DK 2000)
- Nakkerud, Mads B.: *Brobyggingsboka. 100 tiltak for brobygging Nord/Sør*. (NO 1996)
- Neerup, Sanne, Hurtigkarl, Kristine & Petersen, Gitte Karis: *Etnisk integration på arbejdspladsen*. (DK 2001)
- Nordisk Ministerråd: *Islam och buddhism i Norden*. TemaNord (SE og DK1994)
- Nævnet for etnisk ligestilling: *Praktikpladssituationen for etniske minoriteter*. (DK1996)
- Nævnet for etnisk ligestilling: *Årsberetning 2000*. (DK 2000)
- Ottesen, Mai Heide: *Os og dem - gensidig tilpasning*. Socialforskningsinstituttet (DK 1993)
- Plate, Chirstin: *Sociale netværk – et sundhedsfremmende perspektiv*. Forlaget Munksgård (2000)
- Poulsen, Marius Ejby & Lange, Anita: *Indvandrere i Danmark*. Udgivet af Danmarks Statistik (DK 1998)
- Preis, Ann-Belinda m.fl.: *Kan vi leve sammen?* Antologi.(DK 1998)
- Quale, Kari & Skare, Signe: *Ressursmobilisering i arbeid med flyktningfamilier. Metodeutviklingsprosjekt*. Barne- og familiedepartementet og Utlendingsdirektoratet (NO 1999)
- Regeringen: *Regeringens debatoplæg om det rummelige arbejdsmarked*. (DK 2000)
- Rezaei, Shahamak: *Indvandrerejede virksomheder*. AMID Working Paper Series no. 8 (DK 2002)
- Rådet for Etniske Minoriteter: *Handlingsplan og indsatsområder*. (DK 2000)
- Senter mot etnisk Diskriminering: *Underveis mot et bedre vern 2000*. (NO 2000)
- Skattemyndigheten: *Utværdering av projektet "Två myndigheter som speglar Sverige"* (SE 2000)
- Skattemyndigheten: *Två myndigheter som speglar Sverige – projektplan*. (SE 1999)
- Socialministeriet: *Plads til forskellighed. Erfaringer med ansættelse af flygtninge og indvandrere år 2000*. (DK 2000)
- Sultan, Khurshid: *Etnisk ligestilling og ansættelsespraksis*. Udgivet af Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination. (DK 1998)
- Itan, Khurshid & Søndergaard, Dorte Marie: *Tegnet på kroppen - køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. Museum Tusulanums Forlag, Københavns Universitet (DK 1995).
- Thomsen, Margit Helle & Javadi, Azam: *Mellem diskrimination og mønsterbrydning – etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. I antologien: Nyt land – nye roller. Køn i bevægelse blandt etniske minoriteter. Udgivet af Ligestillingsafdelingen, (DK 2000)
- Thomsen, Margit Helle: *Fra monokultur til mangfoldighed. En undersøgelse af mangfoldighedsledelse på 10 statslige arbejdspladser i Norden*. Personalestyrelsen (DK 2001)
- Thomsen, Margit Helle m.fl.: *Etnisk ligestilling i kommunerne – mellem personalepolitik og integration*. Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte samt Teknologisk Institut. (DK 2000)

- Thomsen, Margit Helle og Huniche, Mahad:* *Etnisk ligestilling som mål - hvilke barrierer og hvilke kompetencebehov?*. I Tidsskrift for Arbejdsliv 2000:2. (DK 2000)
- Thomsen, Margit Helle m.fl. :* *Med mangfoldighed som mål. En undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser*. Finansministeriet og Teknologisk Institut. (DK 1999)
- Thomsen, Margit Helle m.fl. :* *Jobudførelse i mødet med fremmede kulturer. En analyse af kompetence- og uddannelsesbehov inden for fem efteruddannelsesudvalg*. Arbejdsmarkedsstyrelsen og Teknologisk Institut (DK1999)
- Thomsen, Margit m.fl. :* *På vej mod job. Evaluering af et gråzone- og indvandrersprojekt i Storkøbenhavn* Udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen og Teknologisk Institut (1999)
- Thomsen, Margit m.fl. :* *Fra faste rammer til fleksibilitet – en handlingsorienteret evaluering af den virksomhedsvendte indsats under arbejdsmarkedsreformen*. Arbejdsministeriet og Teknologisk Institut (1997)
- Hjermov, Birgit, Fagerberg, Maj & Thomsen, Margit Helle:* *Måske er jeg en dansk jugoslav - på vej mod en helhedsorienteret, flerkulturel vejledning*. Arbejdsmarkedsstyrelsen og Teknologisk Institut (DK 1996)
- Thomsen, Margit Helle: *Indvandrersprojekter i Frederiksborg amt*. Arbejdsformidlingen i Frederiksborg amt (DK 1992)
- Utlendingsdirektoratet: *Årsrapport 2000. Om gennemføringen av innvandrings-, flyktning- og integreringspolitikken*. (NO 2001)
- Utlendingsdirektoratet: *Erfaringer fra 16 prosjektkommuner. En underveis-rapport om introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet: *Etnisk mangfold i arbeidslivet. Argumenter og tiltak*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet: *i All verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet: *Flerkulturelle arbeidsplasser. Råd til arbeidsgivere og fagforeninger*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet:* *Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999-2000*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet: *Handlingsplan for hvordan vi kan rekruttere flere innvandrere til stillinger i Kristiansand kommune*. (NO 2000)
- Utlendingsdirektoratet: *Typisk norsk å være god? Om bruk av utlendingers kompetanse i arbeidslivet*. (NO 1994)
- Utvecklingsrådet: *Mångfald i organisationer*. (SE 2000)
- Utvecklingsrådet: *Etnisk og kulturell mångfald – en styrka för svensk statsförvaltning*. (SE 1999)
- Utvecklingsrådet: *Såsom i en spegel*. (SE 1999)
- Vebostad, Åge: *Mångfald i posten. Arbeidsrapport*. (NO 1999)
- Wetherell, Margaret & Jonathan Potter: *Mapping the Language of Racism*. Harvester Wheatsheaf 1992.

Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked.

© Margit Helle Thomsen og Mette Moes

ISSN 1601-5967

Published by:

AMID

Aalborg University

Fibigerstraede 2

DK-9220 Aalborg OE

Denmark

Phone + 45 96 35 91 33

Fax + 45 98 15 11 26

Web: <http://www.humsamf.auc.dk/amid>

AMID – Akademiet for Migrationsstudier i Danmark

The Academy for Migration Studies in Denmark

Director: Professor dr. phil. Ulf Hedetoft

The Academy for Migration Studies in Denmark, AMID, is a consortium consisting of researchers at research centers representing three institutions of higher education and two research institutes. AMID is supported by the Danish Research Councils of the Humanities and the Social Sciences.

The Consortium consists of the following members:

Aalborg University--Department of Sociology, Social Studies and Organization, Department of Economics, Politics and Administration, as well as *SPIRIT* (School for Postgraduate Interdisciplinary Research on Interculturalism and Transnationality) and Institute for History, International and Social Studies. Aalborg University is the host institution.

The Aarhus School of Business--CIM (Centre for Research in Social Integration and Marginalization).

Aarhus University--Department of Political Science.

The Danish National Institute of Social Research (Socialforskningsinstituttet, SFI).

The Institute of Local Government Studies (Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut, AKF).