

Arbejdsmarkedskulturer

Et kvalitativt studie af arbejdsmarkeds-kulturers indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes muligheder for at komme i beskæftigelse



Anne Cathrine Mailind 20141760

Aalborg Universitet

August 2016

Speciale i socialt arbejde

Institut for sociologi og socialt arbejde

Aalborg Universitet, København

Forfatter:

Anne Cathrine Mailind

Vejleder:

Pelle Korsbæk Sørensen

Specialet udgør 237.811 anslag eksklusiv forside, indholdsfortegnelse og bilag.

Abstract

This master thesis examines how work-cultures influence academic non-western migrants' ability to become part of the Danish labour market. The subject originates from an interest in studying the dynamics between employment, labour market politics and migration. Entering the labour market is considered one of the key elements to obtain successful integration of migrants (Stendal 2016:12). It is therefore crucial to discover and describe which elements in the Danish labour market culture are preventing migrants' from becoming part of it.

This thesis is a qualitative study, based on empiric material consisting of semi-structured interviews from two companies which both have experience with trainees and hiring migrants. Furthermore, interviews with both employed and unemployed academic non-western migrants form the basis of the thesis. In addition, interviews with social workers who have experience with migration and the employment market are included. The examination of work-cultures prevailing in the respective companies, interviews with social workers and academic migrants, provides the thesis with a diverse perspective on Danish work culture and its consequences for academic non-western migrants hoping to penetrate the Danish labour market. The purpose is to discover *elements* in work-cultures that have influence on academic non-western migrants' ability to obtain jobs which match their qualifications.

The thesis is based on a hermeneutic scientific theoretical approach, and the chosen method for collecting theory and analyzing empirical material has been inspired by *Grounded theory*. The method allows for an opportunity to let the empirical material speak for itself, therefore the analysis is based on themes which originate from the interviewed informers. In addition, the empirical material has been the platform for my choice of theory (Glaser 2012). The theoretical framework consists of organization-culture and diversity management theories, featuring Edgar Schein and Mustafa F. Özbilgin, as well as Erving Goffman's theory about social identities in everyday life and Pierre Bourdieu's concept of *Habitus*, namely the cultural identity of human beings. Last but not least, Marianne Gullestad's summary of environmental culture is used.

The results of the analysis are many, however there are some key elements. The analysis of the companies' culture shows that they value honesty and direct communication between co-workers. Furthermore, it was identified that within this particular culture, there is a kind of *informal formality*, which one mentor highlights as confusing for foreigners. Moreover, the companies evaluate that some academic non-western migrants have courtesy phrases which are different from the ethnic Danish population, which is not to their advantage in an employment setting.

Academic non-western migrants who are currently employed, emphasize that they used their cultural background as a fortitude in their search for a job, and are now employed on these premises. Additionally, when asked how they adjusted to Danish work cultures, two of the employed migrants respond, that they have learned by observing and interacting with their Danish colleagues.

The thesis and its results are relevant in municipal social work with regard to unemployed academic migrants, and relevant for companies recruiting and hiring academic non-western migrants.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
Indholdsfortegnelse	3
1. Indledning	6
2. Problemfelt	8
Indvandring og migranternes placering i dansk arbejdsmarked	8
Ikke vestlige akademikere på det danske arbejdsmarked	10
Ledighed og socialt udsathed	12
Virksomhederne og dansk arbejdsmarkedskultur	13
Samfund, politik og kommunalt regi	15
Opsamling	16
3. Problemformulering	18
Underspørgsmål	18
..... Begrebsdefinition	
.....	19
4.	19
Migrant	19
Kultur & Arbejdskultur	19
Socialt arbejde	21
..... Afgrænsning	
.....	22
5.	22
Borger målgruppe	22
Arbejdsmarkeds målgruppe	23
Kommunalt regi	24
Arbejdskultur	25
Politisk og mediers indflydelse	26
..... Videnskabsteoretisk afsæt	
.....	27
6.	27
Den filosofiske hermeneutikker	27
7. Metodologiske refleksioner	30

Kvalitativ dataindsamling	30
Migrant interviews	31
Virksomheds interviews	34
Kommunale Interviews.....	36
Informant overblik.....	38
Migrant informanter.....	38
Virksomheds informanter.....	39
Empiriens samspil.....	40
Empiriens gyldighed	42
8. Teorivalg	43
Teorier	44
Edgar Schein	44
Mustafa F. Özbilgin m.f. - Diversity management.....	45
Erving Goffman.....	45
Marianne Gullestad	46
Pierre Bourdieu.....	46
Anders Ejrnæs.....	47
Dorte Caswell.....	47
9. Analysestrategi	48
Kodning som udgangspunkt for den analytiske ramme.....	48
Kodning af empiri	49
Analytisk generalisering.....	50
Analytisk ramme.....	51
10. Analyse	52
Analyse 1. Arbejdsmarkedets kulturelle rammer.....	52
Værdisæt	53
Virksomhed A´ værdisæt	53
Virksomhed B´ værdisæt	57
Diversitets management	62
Analysedel 2. Person og interaktion.....	70
Social identitet og kulturtilpasning.....	71
Tillid, relation og forståelse	77
Analysedel 3. Kulturmødet mellem migrant og arbejdsplads.....	84

Sprog og netværk	84
Interview og rekruttering	91
11.Konklusion	99
Litteraturliste	101
Bøger og artikler	101
Rapporter og Handleplaner	105
Internetkilder og artikler	106
Bilagsoversigt.....	109

1. Indledning

Følgende speciale vil omhandle arbejdskultures indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Specialet er et kvalitativt studie, hvor jeg inddrager kulturerfaringer fra både virksomheder og akademiske ikke-vestlige migranter. Valg af tema er på baggrund af interesser for arbejdsmarked, beskæftigelsesområdet samt for migranternes integration.

Et fundamentalt element i migranternes integration i Danmark, er muligheden for at indgå i arbejdsmarkedet. Det er gennem jobs, at migranter kan indgå i samfundet på lige fod med etniske danskere. Det er væsentligt, at migranter indgår i jobs der matcher deres uddannelses baggrund således, at akademiske migranter ikke har kompetencer og viden der forbliver en uudnyttet ressource (Stendal 2016:12-13).

Det er min opfattelse, at kultur har indflydelse for migranternes adgang til arbejdsmarkedet, såvel positivt som negativt. Denne opfattelse er inspireret af Anders Ejrønæs' beskrivelse af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Han fremhæver, at landespecifik kultur er en væsentlig faktor for migranternes integration på arbejdsmarkedet (Ejrønæs 2011:276). Endvidere uddyber han, at globalisering og ny teknologi over en årrække har forandret det danske arbejdsmarked. Det har ændret kravene til den sociale interaktion internt og eksternt i virksomheder, som så bevirker en øgning i kravene til medarbejdernes kulturelle kompetencer (Ejrønæs 2008:48,51). Der fremhæves, at mangel på tilpasning i arbejdskulturen, kan lede til en tidlig diskrimination, i form af arbejdsgiverens frasortering af migranter (Ejrønæs 2011:278).

Statistikker peger på, at akademiske ikke-vestlige migranter i lavere grad indgår i arbejdsmarkedet end etniske danske. Ikke-vestlig migrant mænd i alderen 30-39, med en akademisk dansk uddannelse, har en beskæftigelsesfrekvens på 76 %. Hvorpå etnisk danske mænd i samme aldersgruppe med akademisk uddannelse, har en beskæftigelse frekvens på 94 %. Der er således en forskel på 18 procentdele. Det er bemærkelsesværdigt når begge grupper af mænd har samme uddannelses baggrund, og derfor burde have de samme muligheder for at indgå i arbejdsmarkedet (Danmarks statistik 2015:68-70). Resultater fra en undersøgelse foretaget af *Dansk Flygtningehjælp* viser, at 29 % af alle ledere i det danske erhvervsliv er afvisende overfor at ansætte en flygtning. Ligeledes er der i det danske

arbejdsmarked ikke tradition for, at arbejde proaktivt med mangfoldighed selvom undersøgelser peger på, at det forretningsmæssigt kan betale sig (Stendal 2016:17).

Specialets overordnede problemformulering er:

Hvordan har arbejdsmarkedskulturer indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet?

Underspørgsmålene vil omfatte et virksomhedsblik, med et fokus på virksomhedernes egen kultur. Og et migrantblik, med et fokus på migranternes egen oplevelse, af deres forudsætninger for at indgå i arbejdskultur. Jeg vil identificere dynamikker i arbejdskultur, der har en indflydelse for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet. Problemformuleringen er relevant for socialt arbejde med arbejdssøgende akademiske migranter. En afklaring af kultur på arbejdspladser, kan bidrage til et fokus på de udfordringer akademiske migranter i deres adgang til arbejdsmarkedet, står overfor. En belysning af eventuelle problematikker, vil være relevant i inklusions- og integrationsarbejde, samt i jobcentre og a-kasse. Dette gælder både i samarbejde med migrant-klienter og i samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder. Endvidere er en viden om, hvilke muligheder og begrænsninger arbejdskultur skaber, væsentlig i arbejdet med, og udviklingen af sociale indsatser på beskæftigelse og integrationsområdet.

I arbejdsmarkedet kan en belysning af egen arbejdskultur, samt de muligheder/begrænsninger den skaber for akademiske migranternes adgang ind i virksomheden, bidrage til en afklaring af og en forståelse for, hvorfor virksomhederne ikke har flere akademiske migranter ansat, og hvordan de kan tiltrække udenlandsk arbejdskraft ved at ændre elementer i arbejdskulturen. Specialets producerede viden er både relevant i forvaltningsregi, i arbejdet med ledige akademiske migranter, og i virksomheder i deres rekruttering af akademiske ikke-vestlige migrant medarbejdere.

Den videnskabsteoretiske ramme i specialet er hermeneutisk. Dette valg er truffet på den baggrund, at specialets problemformulering er bygget på en hypotetisk forforståelse om, at arbejdskulturer har en indflydelse for akademiske migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet. Ny viden er derfor blevet søgt på den baggrund (Højberg 2009:320-337). Jeg forholder mig hermeneutisk i rollen som forsker, og i min kvalitative empiriindsamling. Den indsamlede empiri består af kvalitative interviews med mentorer og HR-medarbejdere i virksomhed A &

B. Virksomhederne er begge store danske internationale virksomheder med erfaringer indenfor praktikker og ansættelse af akademiske ikke-vestlige migranter. Endvidere har jeg foretaget interviews med både ledige, og beskæftigede akademiske migranter. Sidst er sagsbehandlere i et job og integrations center blevet interviewet. Temaer i empirien er styrende for specialets teorivalg og analyse. Det er metoder indenfor *grounded theory*, der har inspireret til denne analytiske opbygning (Glaser 2012).

2. Problemfelt

Jeg skitserer mit problemfelt for at indramme konteksten for specialet og give et blik på, hvilke elementer i samfundet, der kan have indflydelse for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til det danske arbejdsmarked. Problemfeltet er inddelt i 5 dele. Jeg vil give et kort historisk og statistisk rids af migranter og akademiske migranter på det danske arbejdsmarked og uddybe, hvilke konsekvenser det kan have for individet, at stå udenfor arbejdsmarkedet. Dertil et indblik i, hvilke rammer arbejdsmarkedet og dens arbejdskultur giver for migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Endvidere belyse generelle rammer i dansk politik, samfundet og i kommunalt regi, der har indflydelse for migrantens integration på arbejdsmarkedet. Afslutningsvist vil jeg gennem en opsamling fremhæve de dilemmaer, jeg ser som fremgår, i problemfeltet.

Indvandring og migranternes placering i dansk arbejdsmarked

Historisk set begyndte indvandringen til Danmark at stige i begyndelsen af 1970'erne. Danskerne manglede arbejdskraft og inviterede derfor folk i mellemøstlige lande til at komme til Danmark og arbejde. Den nye arbejdskraft blev dengang omtalt som "fremmedarbejdere", og placeret i ordinære jobs i fremstillingsindustrien og jobs, som danskerne ikke selv varetog (Skytte 2013:330). Siden 70'erne er årsagerne til at mennesker vælger at immigrere til Danmark ændret, ikke-vestlige migranter søger stadig til Danmark i håb om arbejde, men det er også et ønske om et bedre liv, der er incitamentet bag. Senest var der i år 2015 18.000 personer, der ankom til Danmark. På grund af krig i flere områder, benævnes de nu som

flygtninge. Tidligere blev ekstra arbejdskraft fremskaffet ved invitation til de lande, man mente havde de ønskede kompetencer. Hovedparten af dem der i dag søger til Danmark kommer således hertil via flygtninge status.

Det store antal flygtninge betyder, at det danske arbejdsmarked skal rumme en større mængde ikke-vestlige personer end hidtil (Refugees 18.01.16). I det følgende vil betegnelsen migrant blive anvendt for alle former for indvandring.

Ikke-vestlige migranter har i Danmark en lavere beskæftigelsesgrad sammenlignet med etniske danskere. Etnisk danske mænd havde i år 2013 en beskæftigelsesfrekvens på 74,8 %. Migrant mænd fra ikke-vestlige landes havde en beskæftigelsesfrekvens var 51,9 %. Etnisk danske kvinders beskæftigelsesfrekvens var i år 2013 72 % mod migrantkvinder fra ikke-vestlige lande havde 43 %. Migranter fra ikke-vestlige landes beskæftigelsesfrekvens og tilknytning til arbejdsmarkedet er således markant lavere end etniske danske, og det er kun knap hver anden ikke-vestlige migrant, der indgår på det danske arbejdsmarked. Det skal fremhæves, at disse tal er målt umiddelbart efter den økonomiske krise. Måske kan det også hvoraf ses, at ikke-vestlige migranter ved lavkonjunktur, er mere sårbare end etniske danskere. I perioden år 2009 til 2013 faldt migrant mænds beskæftigelse med 7,5 %, hvorimod etniske danske mænds beskæftigelsesfrekvens faldt med 4,6 % (Ejrnæs:2015,364). Sammenligner man statistikker med migranter fra vestlige lande, er deres beskæftigelsesfrekvens på henholdsvis ca. 65 % for mænd og lige under 60 % for kvinder, og således væsentligt højere end migranter fra ikke vestlige lande (DST 2015:47-48). Denne sammenligning kan derfor tyde på, at det ikke udelukkende er sproglige barrierer eller tilpasningen ind i et andet land der i sig selv, har indflydelse for migranternes beskæftigelse. Forskning bekræfter dette, og måske er kravet til sprogkundskaber nærmere er en dårlig undskyldning for arbejdsgivere, at afvise akademiske migranter(ugebrevet4.dk 24.10.05). Derfor er det væsentligt at undersøge, om en faktor som kultur, har en indflydelse for ikke-vestlige migranternes arbejdsmarked tilgang, fordi tallene for vestlige migranternes beskæftigelse er højere end ikke-vestliges. Endvidere bekræfter studier, at mange vestlige migranter kommer fra en sammenlignelig samfundskultur(Lewis 2005). Min tanke er derfor, at variationer i kulturbaggrund kan have en indflydelse for migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet. I mit speciale, beskæftiger jeg mig kun med migranter fra ikke-vestlige lande.

Statistikker fra år 2013 viser, at baggrunds land har en indflydelse for graden af beskæftigelse. Ikke-vestlige migranter af somalisk og irakisk baggrund ligger i bunden med en beskæftigelses frekvens på under 40 %, hvorimod filippiner ligger i top med en beskæftigelses frekvens på over 60 %. Disse tal kan have forskellige årsager, dels kan kultur have en indflydelse, dels kan årsagen til deres ophold i Danmark have en indflydelse. Filippinere er typisk arbejdsmigranter, og mange kommer til Danmark f.eks. som au-pair. De har således et job i Danmark, forud for deres ankomst til landet (Dansk Arbejdsgiverforening 2015:24).

Migranter på arbejdsmarkedet er typisk overrepræsenterede i bestemte jobkategorier, såsom rengøring, service, hotel- og restaurations, transport og handel. Her vil man også finde mange akademiske ikke-vestlige migranter. At de er repræsenterede i den type af erhverv kan være en indikation for, hvilken type branche de socialt indpasses i. Ikke-vestlige migranter indgår derfor sjældent i alle typer af jobs, og har derfor ikke en bred indflydelse på det danske arbejdsmarked. Forskning viser, at ovennævnte typer af erhverv ofte er præget af ringere vilkår end de erhverv, der har en overrepræsentation af etniske danskere. Samtidig kan erhverv med en høj andel af migranter betyde, at migranten har færre relationer til etniske danskere. En kontakt til etniske danskere, vil hjælpe migranter til bedre at forstå og indgå i dansk arbejdskultur, dertil øge migrantens netværk og sociale tilpasning generelt (SFI:2015).

Ikke vestlige akademikere på det danske arbejdsmarked

Uddannelse og uddannelsesniveau har en indflydelse for alle lediges muligheder for at indgå i det danske arbejdsmarked, dette uanset etnicitet og baggrund. Ældre undersøgelser har påvist ikke-vestlige migranternes tilknytning til arbejdsmarkedet i perioden 1980 til 1993. De pegede på, at uddannelse foretaget i Danmark, dansk erhvervs erfaring samt adgang til sociale netværk, har en væsentlig betydning for ikke-vestlige migranternes arbejdsmarkedstilknytning (Ejrnæs 2008:103).

2 ud af 3 migranter har ikke afsluttet deres uddannelse i Danmark. Det gør sammenligningsgrundlaget mellem ikke-vestlige migranter og etniske danskere svært, idet uddannelsernes kvalitet varierer mellem lande. Dette gælder for både vestlige, såvel som ikke vestlige migranter. Migranter med uddannelsesbaggrunde i udlandet fremstår i den statistik,

jeg tager udgangspunkt i fra Danmarks statistik, som "uoplyst uddannelsesniveau". I tabellen er der således 66 % af alle ikke-vestlige migranter, der har et uoplyst uddannelsesniveau. Blandt ikke-vestlige migrant mænd i alderen 30-39 med en lang videregående uddannelse der er taget i Danmark, er deres beskæftigelsesfrekvens på 76 %. Det er væsentligt højere end ikke-vestlige migrant mænds gennemsnitlige beskæftigelse på 51.9 %. Sammenligner man det med etnisk danske mænd i samme aldersgruppe med en lang videregående uddannelse, er deres beskæftigelse på 94 %. Etnisk danske mænd med lange videregående uddannelser har derfor en beskæftigelsesprocent der er 18 procentdele højere end tilsvarende ikke-vestliges migrant mænds. Dette er bemærkelsesværdigt når man forholder sig til, at begge grupper af mænd er uddannede i Danmark (Danmarks statistik 2015:68-70). Endvidere tjener alle migranter uanset uddannelse og job niveau, i gennemsnit 3 % mindre end etniske danskere med samme faglige og/eller teoretiske baggrund. Det tyder på, at der er en forskelsbehandling i arbejdsmarkedet (Dansk Arbejdsgiverforening 2015:46). Som tidligere fremhævet er 66 % af alle ikke-vestlige migranternes uddannelser taget i udlandet. Tilbage i år 2007 blev det estimeret, at op mod 14.500 veluddannede udlændinge blev fastholdt i ledighed i Danmark, fordi deres eksamenspapirer ikke kunne anerkendes (Jensen 2007, 2:417). Dette tal antyder, at der i Danmark er en uudnyttet arbejdskraft ressource, idet mange migranter således sidder med kompetencer og viden, som ikke bliver anvendt. Idet mit speciale vedrører arbejdskulturer, vil jeg ikke uddybe yderligere anerkendte/ikke-ankendte uddannelsers indflydelse på ikke-vestlige migranternes muligheder for at komme i arbejde.

Det danske arbejdsmarked har ikke kun en forventning til akademikerens kvalifikationer tilegnet under uddannelsen, de har også en forventning til, at arbejdstageren er i kontinuerlig udvikling og løbende arbejder med at opdatere sin viden og øge sine kompetencer. Få år udenfor arbejdsmarkedet, kan derfor have konsekvenser for en akademikers ønsker om at vende tilbage på et niveau svarende til uddannelsen (Ejrnæs 2008:56). Ikke-vestlige migranter har statistisk et lavere kompetenceniveau end etniske danske. Socialforskningsinstituttet foretog i år 2012 en PIAAC-stikprøvetest i både etniske danske og ikke-vestlige borgers færdigheder. Færdighederne hos et individ måles i 0-500. Resultatet heraf viste, at etnisk danske mænds it-færdigheder målte 288, hvorimod ikke-vestlige mænds it-færdigheder målte 250, således er deres kompetencer indenfor it, relativt lavere end etnisk danskes. Målte man kompetencerne inden for læse og regnefærdigheder var der endnu større

skel mellem de to grupper. Andre statistikker fra Dansk arbejdsgiverforening peger på, at migranter i arbejde og med en videregående uddannelse, er i jobs der matcher deres kvalifikationer (Dansk arbejdsgiverforening 2015:46,52).

I medierne er det ofte omtalt, at produktionsvirksomheder ønsker at tage imod flygtninge og ansætte dem i deres ufaglærte stillinger, men der vil være flygtninge og migranter fra ikke-vestlige lande som har akademiske uddannelser, der ikke bør forblive en uudnyttet ressource (Politikken 17.03.2016). Endvidere er det også væsentligt at ikke-vestlige migranter indgår i alle job brancher, så ikke-vestlige migranter ikke risikere at blive job-ghettoiseret (Ejrnæs 2015:357-361). En jobghettoisering kan føre til subkulturer med ringe muligheder for mobilisering. Jeg vil i mit speciale primært tage udgangspunkt i akademiske ikke-vestlige migranternes muligheder for at indgå på det danske arbejdsmarked.

Ledighed og socialt udsathed

Som ledig i Danmark er man i øget risiko for at blive socialt udsat. Dette skyldes, at der kan være en række følgetilstande ved at være ledig, som har konsekvenser for individets sociale, mentale, økonomiske og somatiske tilstand.

I Danmark anses arbejde for at være et omdrejningspunkt for individets aktive udfoldelse. Arbejdet er kilden til social omgang, identitetsskabelse, selvrealisering, økonomisk og fundamental behovstilfredsstillelse. Majoriteten af danskerne ser sig selv og andre, som moralsk forpligtede til at arbejde, de anser ikke ledighed som noget man høster anerkendelse for (Jacobsen 2004:69-78). Ledighed i dag er noget majoriteten af befolkningen opfatter som en frivillig situation, er du ledig, er det selvvalgt. Står migranten uden for arbejdsmarkedet, kan han/hun derfor opleve at blive stigmatiseret af omgivelserne, fordi migranten ikke følger de normer, der i Danmark er omkring aktiv arbejdsmarkeds deltagelse. En stigmatisering kan føre til, at individet får et lavt selvværd og kan føle ringe selvagtelse (Caswell 2013:226).

Migranter der er ledige, har øget risiko for at blive økonomisk fattige. Tilbage i år 2009, var hver 7. migrant fra ikke-vestlige lande med ophold i Danmark, fattig. I samme periode var det til sammenligning, kun hver 40. etniske dansker der levede i fattigdom i Danmark (AE 2009).

Fattigdom kan føre til social isolation, idet den ledige migrant pga. økonomiske begrænsninger ikke har samme muligheder for deltagelse i sociale, politiske og kulturelle sammenhænge på lige fod med andre (Larsen & Andersen 2013:208-209).

Personer, der står udenfor arbejdsmarkedet, har det helbredsmæssigt dårligere, end folk i beskæftigelse. Ledighed kan gøre migranten mere disponibel til at få stress, depression, angst og opleve skam. Ledige er dobbelt så stressede sammenlignet med individer på arbejdsmarkedet. Videre har ledige også større sandsynlighed for at få hjertesygdomme, som en følge af deres mentale tilstand. Statistiker viser, at ledige oftere end beskæftigede, er indlagt på hospitaler og en lavere gennemsnitlig levealder, sammenlignet med folk i arbejde (Sage 2012:4-10).

At være ledig, kan således have omfattende konsekvenser for migranten. Ovennævnte faktorer påvirker migranten flersidigt, ledighed avler sygdom, sygdom avler ledighed, og migranten kan risikere at komme endnu længere væk fra arbejdsmarkedet. Ledige migranter er mere disponible for at blive socialt udsat, hvorfor det er væsentligt at få migranter integreret i det danske arbejdsmarked, så marginale positioner og store omkostninger undgås (Larsen & Andersen 2013:208-209).

Virksomhederne og dansk arbejdsmarkedskultur

Virksomhederne har som følge af globaliseringen outsourcet mange produktionsopgaver. Det har ændret virksomhedssammensætningen, og de traditionelle samlebåndsopgaver er forsvundet. Hierarkiet er blevet udskiftet med selvstyrende teams, hvilket stiller øgede krav til medarbejdernes kulturelle, kommunikative og sociale kompetencer. Endvidere er en konsekvens af et konkurrerende og globaliseret marked, øgede krav til virksomheders fleksibilitet. Flexibilitet sætter forventninger til medarbejderne, de skal være omstillingsparate og have multiple kompetencer. Virksomheden skal hurtigt og smidigt kunne tilpasse personalet efter efterspørgsel. Den globale konkurrence burde øget kravet om en multikulturel sammensat arbejdsstyrke, og dermed øge efterspørgslen på etnisk arbejdskraft. Mangfoldighedsledelse og socialt ansvar er nye "in" begreber, som kunne gøre akademiske migranter til en attraktiv arbejdskraft i dansk arbejdsmarked (Ejrnæs 2008:9-12).

Kultur er dynamiske adfærdsmæssige fælles træk i en gruppe såsom normer, værdier, vaner, stemninger og regler for adfærd. Kultur skabes i mødet mellem mennesker og ved at man er i kontakten med andre. I organisationer bliver kulturen opfattet som en stabil adfærd, som efterleves og opretholdes i gruppen (Schein 1994:16-18).

Kultur er et begreb, der ofte bliver sat i relief med etnicitet. Når det omhandler menneskelige relationer er den gængse opfattelse, at kulturforskelle og etnicitet, er tæt forbundet med hinanden. Det danske samfund er stærk i sondringen om, hvad minoritetsetniske migranternes kulturer indebærer, men har modsat et begrænset fokus på vores egen kultur. Dette skyldes, at vi omgås i vores egen kultur, og at den derfor fremstår usynlig for os. Vi bliver først bevidste om vores egen kultur, når vi bliver udfordret på den. Vi italesætter også vores egen kultur, ud fra andre kultures mangler (Mørck 2015:494-507).

Nyere dansk forskning peger på, at man på danske arbejdspladser i en ansættelses proces, favoriserer migranter der er tilpasset dansk arbejdskultur, fremfor en migrant der kan det danske sprog. Endvidere viser samme forskning, at arbejdsgiverne opfatter kultur som noget individet "har", og ikke som noget individet kan "lære" over tid. Modsat har arbejdsgivere en mere afslappet holdning til sprog, da det ifølge arbejdsgiverne kan læres over tid. Denne opfattelse blandt arbejdsgivere er væsentlig viden, da der er nogle åbenbare dilemmaer i at kultur og kommunikation er tæt forbundet, og at kommunikation forudsætter et fælles sprog. Kulturen videregives gennem kommunikation. Blandt de kulturelle færdigheder, som arbejdsgiverne vægter, er "evnen til at styre samtalen" og "en situationel og kontekstuel tilpasning". Netop forventningen til at styre samtalen, viste forskningen gav udfordringer. Det danske arbejdsmarked er antiautoritært, så migranter der kom fra lande med hierarkiske og autoritetstro arbejdspladser, havde udfordringer med at udvise styring og handlekraft i samtalen (Kirilova:2013, Videnskab.dk 29.07.13). Der er ifølge forskningen nogle relativt udtalte "kulturnormer" der kan være styrende i en ansættelsesproces, dette understøtter forestillingen, at danskerne er relativt uopmærksomme på deres egne kultur og dens konsekvens for nye medlemmer af vores samfund.

Samfund, politik og kommunalt regi

I dansk politik har migranters integration på arbejdsmarkedet været et fokusområde siden 1990'erne. Det står blandt andet beskrevet i integrationslovgivningens § 1, at integrationsloven formål er, at sikre at ny-ankomne udlændinge kan blive deltagende, selverhvervende, ydende medborgere på lige fod med samfundets øvrige borgere (Integrationsloven § 1). Generelle tendenser og diskurser i den danske stat, har en indflydelse for den integrationspolitik, der bliver udarbejdet i folketinget. Den danske stat er over en årrække overgået fra at være en keynesian velfærdsstat, som er kendetegnet ved en velfærdspolitik baseret på et sikkerhedsnet, og økonomiske ydelser til alle uanset ydeevne, til at blive en schumpeterian workfare/konkurrencestat, der er kendetegnet ved et *yde før man kan nyde*-konceptet. I dag er velfærdsydelser bundet op af borgernes bidrag hidtil og fremadrettet. Danmark skal effektiviseres og er blevet mål- og resultatstyret. I offentligt- og kommunalt regi betyder det en individualisering, som i højere grad fokuserer på, at få den enkelte borger og migrant i arbejde. Migrantens velvære har fået en lavere prioritering. Den individrettede tendens stiller ikke migranten i et fordelagtigt lys, idet migranten selv har ansvaret for egen situation, det er derfor ikke den brede befolknings ansvar, at bidrage til integration. Regeringen har i år 2015 udarbejdet rapporten, Alle skal bidrage, -Flygtninge og indvandrere skal hurtigere i beskæftigelse. En rapport med fokus på, hvordan migranter gennem offentlige indsatser kan komme i ordinært arbejde. Dette skal opnås gennem bl.a. virksomhedspraktikker, selvom virksomhedernes rolle ikke specificeret i rapporten. Regeringen har en forventning til, at arbejdsmarkedet kan rumme alle nytilkomne migranter, og samtidig forventer de, at virksomhederne er konkurrencedygtige udadtil (Torfing:1999, Regeringen:2015, Asmund, m.f. 2005, Jensen:2007).

Som følge af de seneste flygtningestrømme, er migranter i dag et af de hyppigst debatterede emner i dansk politik. Et af de omtalte emner i den politiske mediestorm er, at integration af migranter på arbejdsmarkedet, vil tage arbejdspladser fra etniske danskere. En anden omtalt debat er, at vi ikke skal have nytilkomne flygtninge i ordinært arbejde, idet velfærdets fokus i stedet skal rettes mod migranten hjemvendelse til eget moderland. Ved seneste folketingsvalg, blev Dansk folkeparti, et parti kendt for deres migrant kritiske holdninger, Danmarks største parti. Deres synspunkter kan derfor afspejle dele af samfundets holdninger. Når befolkningen stemmer ved folketingsvalg, påpeger forskning forskellige faktorer, der har

indflydelse for individets beslutning. Fremhævet er klasseinteresser, egeninteresser og værdier og normer afstedkommet af individet egen kultur. Endvidere viser forskning, at individets velvilje til gennem velfærd at støtte en gruppe af individer afhænger af graden af homogenitet, dvs. hvorvidt individet kan identificere sig med pågældende gruppe (Goul Andersen:2007, Refugees 18.01.16, Larsen:2008, Jensen:2007).

Opsamling

Som jeg har fremhævet flere gange i temaerne i mit problemfelt, er der blevet forsket både i akademiske migranter på det danske arbejdsmarkedet og i arbejdskulturers indflydelse på migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet, mit emne er derfor ikke et nyt tema i humaniora studier. Forskning forud fra mit speciale, har været inspirationskilde og rammesættende for mit problemfelt og speciale.

Migranter med ikke vestlig baggrund i Danmark har altid bevæget sig i periferien af det danske arbejdsmarked. Dette afspejler sig også i dag i statistikker der viser, at akademiske ikke-vestlige migranter, i mindre grad indgår på arbejdsmarkedet, sammenlignet med etniske danske akademikere. Antallet af migranter der kommer til Danmark forventes fortsat højt over de kommende år, og herunder ikke-vestlige i den erhvervsaktive alder. Samtidig vil antallet af etniske danskere i den erhvervsaktive alder falde, der skal derfor findes en løsning på, hvordan ikke-vestlige migranter i højere grad kan blive beskæftiget i det danske arbejdsmarked (integrationsviden.dk 29.02.16).

Det er et socialt problem, at akademiske ikke-vestlige migranter ikke er deltagende på det danske arbejdsmarked, fordi de er i risiko for at blive socialt marginaliserede. Det kan have sociale, fysiske, mentale og økonomiske konsekvenser for migranten, hvis han/hun står udenfor arbejdsmarkedet. Endvidere er de en uudnyttet ressource, som gennem et arbejde, vil kunne bidrage til samfundet. Gennem et job vil de akademiske ikke-vestlige migranter blive bredere integreret, og ikke mindst ville kunne blive selvforsørgende.

Ifølge forskningen er der i det danske arbejdsmarked, under en ansættelses proces, kulturforventninger til arbejdstageren. Adfærd og situationstilpasning spiller en rolle i mødet med arbejdstageren (Kirilova:2013). Det er derfor relevant at undersøge, hvilken rolle det spiller. Jeg ønsker at opnå viden om, hvordan migranter oplever kultur forventninger og hvordan forsøger de at indfri dem? Jeg er nysgerrig på migrantens egen oplevelse af kultur, som en adgangsgivende forudsætning for at indgå i arbejdsmarkedet. Endvidere viser forskning en

tendens til, at danskerne ikke er gode til at se indad. I hvilken grad er danske virksomheder bevidste om egen arbejdskultur, og hvad vurderer de der skal til, for at blive et accepteret medlem af den. Jeg ønsker at finde ud af, hvilke kulturelle kompetencer virksomhederne lægger vægt på i en ansættelsesprocedure? Disse to problemstillinger i og udenfor arbejdsmarkedet, leder mig til problemformulering. Om end der allerede er forsket indenfor området akademiske migranternes adgang til arbejdsmarkedet, mener jeg det er væsentligt fortsat at undersøge og søge viden. Det er et felt i kontinuerlig udvikling. Omstændigheder og politikker for arbejdsmarkedet forandres over tid, ligeledes forandres migranternes baggrundsforhold. Forskere har banet vejen for koblingen mellem arbejdskulturer og migranternes adgang til arbejdsmarkedet, jeg vil undersøge denne kobling, som et hypotetisk udgangspunkt.

3. Problemformulering

- *Hvordan har arbejdsmarkedskulturer indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet?*

Med termaet "*arbejdsmarkedskultur*", mener jeg naturligvis ikke alle danske arbejdsmarkedskulturer, der vil være variation fra arbejdsplads til arbejdsplads. Jeg tager derimod udgangspunkt i to akademiske virksomheders arbejdskultur, og en informantgruppe af migranter, der henvender sig til den type af virksomhed. Med begrebet "*indflydelse*" menes hvilken påvirkning, muligheder/udfordringer arbejdskulturer skaber for akademiske ikke-vestlige migranter. Ønsket er derfor både at identificere positive og negative tendenser forbundet med arbejdskultur.

Som hjælp til at besvare min problemformulering har jeg udarbejdet underspørgsmål. Underspørgsmålene afspejler to perspektiver på forskellige samfundsniveauer, som jeg ønsker at besvare gennem min problemformulering.

Underspørgsmål

- Hvilket fokus har to danske globalt arbejdende virksomheder A og B på egen kultur og på akademiske ikke-vestlige migranternes mulighed for at indgå heri?
- Hvordan opfatter akademiske ikke-vestlige migranter deres egen deltagelse i og forudsætning for, at indgå i dansk arbejdskultur og hvordan tillægger migranter arbejdskultur en indflydelse i deres søgen på ordinært arbejde?

4. Begrebsdefinition

Migrant

Jeg anvender begrebet *migrant* om den gruppe af borgere, jeg ønsker at undersøge. Der er flere definitioner af begrebet *migrant*, jeg har taget udgangspunkt i to kilder, hvis beskrivelse matcher den forestilling jeg selv har af begrebet.

En migrant er en person der flytter fra et land til et andet. Begrebet *migrant* dækker over alle typer af personer der flytter fra sit eget land til et andet, herunder arbejdsmigranter, indvandrere og flygtninge. *Migranter* skal betragtes som en slags over-kategori (Den Store Danske 14.03.16, Videnskab 14.03.16).

Der er valgt en relativ bred definition af min målgruppe, dette valg er truffet idet jeg ønsker, at se på alle typer af *migranter*, uanset hvad der har været ophav til individets flytning mellem lande. Specialet med fokus er på migrantens geografiske og uddannelsesmæssige baggrund. Jeg har valgt ikke at have et fokus socioøkonomiske forhold udover de to fremhævede. Jeg er opmærksom på, at de vilkår migranten har med sig hjemmefra, naturligvis har en indflydelse på migrantens arbejdsevne og beskæftigelsesgrad.

Kultur & Arbejdskultur

Som fremhævet i problemfeltet, betragter jeg kultur som dynamiske adfærdsmæssige fælles træk i en gruppe. Disse træk kan fx være normer, værdier, vaner, stemninger og regler for adfærd.

Kultur varierer bredt afhængigt af geografi og nation. Kulturer kan repræsentere nogle generelle tendenser, som kan forstås i en arbejdsmarkeds sammenhæng. Individuer fra forskellige kulturer kan skille sig ud på personkarakteristik såsom, kropssprog, punktlighed, snaksagelige og emotionelle. De fleste kulturer deler dog flere af samme fællestræk, ligeledes kan et individ naturligvis bære kulturtræk fra andre kulturer end egen. I arbejdssammenhænge kan kulturer være af væsentlig betydning for, om samarbejdet mellem individer fungerer, kulturer kan enten komplementere hinanden eller skabe udfordringer (Lewis 2005:27-41).

I arbejdsplads sammenhæng kan kulturen forstås som en virksomhedens kultur, der bliver udlevet og opretholdt af medarbejderne. Virksomhedens kultur vil ofte være afspejlet i omgivende samfunds-kultur. Arbejdskultur kan inddeles i tre niveauer, artefakter, skueværdier og grundlæggende underliggende antagelser. Artefakter er organisationens synlige univers, fysiske omgivelser, sprog, teknologi og produkter. Artefakterne på arbejdspladsen omfatter også medarbejdernes stil fx påklædning, tiltaleformer, følelsesmæssige udfoldelser, myter og historier om organisationen, offentlige værditilkendegivelser, traditioner m.v. Artefakterne er let observerbare, men artefakternes ophav kan være vanskelige at tyde, fordi artefakterne både kan afspejle underliggende antagelser eller bare være en simpel sædvane.

Skueværdier er organisationens synlige værdier såsom mål, strategier og filosofier, som bliver virkeliggjort gennem kulturen i organisationen. Skueværdierne afspejler derfor de værdier og opfattelser der hersker og efterleves. I en virksomhed vil skueværdierne agere rammen for fælles strategier for udførelse af arbejdet, fx en fælles etik eller rekruttering af medarbejdere. Selvom skueværdierne danner rammen for hvordan arbejdet udføres, så er det ikke sikkert, at de bliver overholdt. Der er i en virksomhedskultur ikke nødvendigvis konsensus mellem skueværdiernes sigte og deres udfoldelse.

De grundlæggende antagelser i en virksomhedskultur er virksomhedens/medarbejdernes ubevidste anskuelse, opfattelser, tanker og følelser. De grundlæggende antagelser fremstår implicit for medarbejdere i en organisation, og de tages for givet. Medarbejderne i en virksomhed bliver oftest kun bevidste om deres grundlæggende antagelsers eksistens, når de udfordres på den, dette kan fx ske hvis en medarbejder afviger fra antagelserne. De grundlæggende antagelser er ofte stærkt rodfæstede i kulturen, de er styrende for adfærden i organisationen og svære at ændre. I nogle tilfælde kan medarbejderne, hvis de føler sig truet til at ændre deres grundlæggende antagelser, forsøge at beskytte og bevare dem. Dette kan fx ske ved kun at rekruttere medarbejdere i overensstemmelse med virksomhedens skueværdier og kultur (Schein 1994:24-31).

Socialt arbejde

Jeg fremhæver socialt arbejde som en del af min begrebsafklaring for at give et indblik i, hvordan jeg forstår socialt arbejde generelt, og hvordan jeg forstår det i den kontekst jeg skriver specialet i.

Jeg lader mig inspireres af Marianne Skyttes definition af socialt arbejde. Socialt arbejde sigter mod at muliggøre alles deltagelse i samfundet. Socialt arbejde er mange facetteret, modsætningsfyldt og foranderligt afhængig af kontekst, tid og rum. Det er både individ og gruppeorienteret, og tager ofte afsæt i samfunds- og politiske diskurser. Det kan derfor måles i mikro, meso og makro niveau. Det sociale arbejdes formål skal tjene både individet og samfundet. Det skal balancere samfundskrav til borgerne om aktiv deltagelse, og sikre borgerens retssikkerhed. Blandt kerneværdierne i det sociale arbejde er bekæmpelse af ulighed, fattigdom og diskrimination (Skytte 2013:11,18).

Mit speciale tager udgangspunkt i de kulturer der hersker det danske arbejdsmarked, og akademiske ikke-vestlige migranternes tilpasning ind i disse og arbejdsmarkedet og -kulturer. Som fremhævet i problemfeltet har kultur på arbejdspladsen og individet tilpasning ind i arbejdskulturen, en indflydelse på hvem der bliver ansat, og dermed ultimativt, hvem der har adgang til arbejdsmarkedet. Endvidere har jeg fremhævet de sociale og økonomiske konsekvenser ledighed kan have for individet. Det kan karakteriseres som socialt arbejde, idet jeg gennem en skildring af kulturer på arbejdspladsen som et socialt system håber, at kunne forklare hvilke "adgangsgivende krav" arbejdskultur stiller til arbejdstageren. Endvidere undersøger jeg en gruppe af personer, akademiske ikke-vestlige migranter, som er i risiko for at blive socialt udsatte borgere kva deres position som ledig. Jeg undersøger deres oplevelse af kulturer og arbejdskultur, som en potentiel adgangsgivende faktor i deres muligheder for at komme i arbejde. Jeg undersøger kultur i forhold til ikke-vestlige migranter, idet de naturligvis stammer fra en anden kultur og arbejdskultur, end den arbejdskultur de søger ind i, nemlig den danske arbejdskultur. Endvidere har ikke-vestlige migranter som før fremhævet, en lavere beskæftigelse end etniske danske.

Jeg undersøger kultur-indsatser i et enkelt kommunalt regi. Det kommunale regi kan betragtes som der, hvor dele af det sociale arbejde udføres i praksis. Ydermere er det kommunale regi der, hvor reformpolitikker og lovgivning bliver praktiseret.

5. Afgrænsning

I pågældende afsnit afgrænser jeg specialet efter empiri/målgrupper, interesserer og overordnede temaer. Specialet formål er ikke at målrette løsningsrettede forslag, men derimod at identificere problematikker i arbejdskulturen.

Borger målgruppe

Med afsæt i mit problemfelt vælger jeg, at mit primære fokus i specialet skal være på akademiske ikke-vestlige ledige migranter. Min skelen mellem vestlige og ikke-vestlige emigranter er valgt, idet migranter fra de to dele af verdenen ikke har samme beskæftigelsesfrekvens i Danmark. Jeg vælger derfor kun at beskæftige mig med ikke-vestlige migranter, da det umiddelbart er dem, der har de største udfordringer med at indgå på et dansk arbejdsmarked. For at specificere hvordan jeg forstår vestlige/ikke-vestlige migranter, tages der afsæt i samme definition som Foreningen Nydansker. Vestlige lande inkluderer alle 28 EU-lande, samt Island, Norge, USA, Canada, Australien, New Zealand, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz og Vatikanstaten. Ikke-vestlige lande er alle lande som ikke fremgår i ovenstående (Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling 29.02.16). Som tidligere fremhævet i mit problemfelt, kan det ikke at indgå i arbejdsmarkedet have konsekvenser for individet på flere niveauer. Individet kan have større sandsynlighed for, at blive socialt, kulturelt, økonomisk og helbredsmæssigt marginaliseret. Min målgruppe vil derfor være *ledige* idet de kan være i risiko for, at blive socialt udsatte (Larsen & Andersen 2013). Endvidere afgrænser jeg til kun at forholde mig til akademiske migranter, som har gennemført deres uddannelse i deres eget hjemland eller et ikke-vestligt land. Denne afgrænsning har jeg foretaget, idet statistikkerne også viser, at denne gruppe af migranter i mindre grad end etniske danskere, indgår på arbejdsmarkedet. Endvidere indgår de typisk i andre jobs end det de er uddannet til. Som før fremhævet, vil der fremadrettet være færre erhvervsaktive etniske danskere. Det er derfor relevant at se på, hvordan denne gruppe kan beskæftiges i et dansk arbejdsmarked indenfor deres eget felt. Idet en akademisk uddannelse medbragt fra hjemlandet indgår i min målgruppe afgrænsning, beskæftiger jeg mig derfor ikke med ikke-vestlige efterkommere, efterkommere er naturligvis født og uddannet i Danmark og har derfor ofte ikke deres akademiske baggrund andetsteds fra.

Af hensyn til specialets størrelse, har jeg valgt ikke at interessere mig for, hvilke andre problematikker der kan omgive migranten ud over ledighed. Der kan være mange socioøkonomiske forhold hos individet, der vanskeliggør deres muligheder for at komme i arbejde. Min afgrænsning vil derfor bidrage til, at bevare fokus på arbejdskulturens forudsætninger. Det er uundgåeligt ikke at komme ind på migrantens sociale position, det vil derfor efter relevans være fremhævet i analysen. Jeg ønsker endvidere ikke at uddybe migrantens egen interesse for at komme i beskæftigelse, jeg vil imidlertid se ind i migrantens fokusering og oplysning omkring kultur-elementet, som en forudsætning for adgang til arbejdsmarkedet. Ligeledes som før fremhævet, er det naturligvis et uundgåeligt tema, at der hos migranten kan være andre interesser, der kommer før deres ønske om beskæftigelse.

Der er forskelle i beskæftigelsen mellem migrant mænd og kvinder. Jeg uddyber imidlertid ikke, hvilke årsager der kan have indflydelse for kønnenes skel i beskæftigelsen, men vælger at se på akademiske ikke-vestlige migranter som en samlet gruppe.

Arbejdsmarkeds målgruppe

Jeg har valgt at afgrænse arbejdsmarkeds målgruppen til medicinal og bioorganisme branchen. Dette valg, har været for at kunne sammenligne virksomhedernes arbejdskultur. Arbejdskultur varierer alt efter virksomhed og branche. Kulturen på arbejdspladsen kan variere afhængigt af hvilken del af virksomheden der ses på - fra produktion til ledelse.

Udvælger jeg virksomheder fra forskellige brancher, vil migrantens forudsætning for at få job i virksomheden og adgang til kulturen være forskellig. Der vil derfor ikke være et sammenligningsgrundlag. Jeg beskæftiger mig som nævnt udelukkende med akademiske ikke-vestlige migranter. Det var derfor naturligt, at virksomhedsbranchen skulle beskæftige akademikere. Samtidig er to af mine borger-interviews med henholdsvis en ingeniør og en psykolog, som har påbegyndt en uddannelse i biologi. Jeg har derfor afgrænset til medicinal/bioorganisme branchen, da de ansætter samme type af akademikere. Samtidig er det i min afgrænsning væsentligt for mig, at det er virksomheder med erfaringer i at ansætte ikke-vestlige migranter. En erfaring indenfor feltet kan i et interview give mig besvarelser, der er holdt op mod en virkelighed og ikke en hypotetisk forestilling om arbejdskulturens indflydelse i en ansættelsesproces (Flyvberg 1991:149).

De to virksomheder er efter eget ønske anonymiseret. Det er globale virksomheder, der på hver af deres felt er førende indenfor udvikling af farmaceutiske og bio produkter. Virksomhed A flere tusinde ansatte fordelt på kontorer i mange forskellige lande. 42 % af deres ansatte arbejder og opholder sig i Danmark. Virksomheden har erfaringer med migranter og flygtninge, og deltager selv i Foreningen Nydanskernes erhvervskorps program, hvor de stiller ansatte til rådighed, som akademiske mentorer for migranter med en relevant akademiker baggrund. Virksomhed B er ligeledes en international virksomhed med hovedsæde i Danmark. Man er blandt førende indenfor bioinnovation. Der er flere tusinde ansatte fordelt i Danmark, Nordamerika, Asien, Europa og Latinamerika. Virksomhed B er ligeledes en del af Foreningen Nydanskernes mentee/mentor erhvervskorps program. Begge virksomheder har erfaringer med mangfoldighedsledelse, multietniske arbejdspladser og internationale samarbejder.

Virksomhederne har et stort sammenligningsgrundlag fordi begge beskæftiger samme type af akademikere, det værende Ingeniører, bio-medicinere, kontoransatte m.m. Begge virksomheder har hovedsæde i Danmark og er dansk administreret. Det er væsentligt at undersøge, hvordan virksomhederne forholder sig til egen kultur og hvilke forventninger der er fra virksomhederne til arbejdstagere om deltagelse i kulturen, fordi virksomhederne agerer gatekeepere for arbejdsmarkedet og et job. En del af mine overvejelser ved valg af virksomheder var, at jeg ønskede informant virksomheder, der ikke kun ansætter migranter i deres produktion. Mange danske virksomheder ansætter migranter og nytilkomne flygtninge i deres produktion i praktikker, jobprøvninger og ordinært arbejde. Jeg ønsker derimod at mit speciale har et fokus på, hvordan man kan få ikke-vestlige migranter integreret i flere hierarkiske niveauer af arbejdsmarkedet, og ikke kun i selve produktionen (politikken, 27.04.2016, avisen, 27.04.2016).

Kommunalt regi

Jeg har valgt at indsamle empiri fra kommunalt regi. Jeg er af den opfattelse, at viden omkring kommunale arbejdsgange, erfaringer og indsatser kan bidrage til oplysning omkring de vilkår ledige ikke-vestlige migranter har, for at indgå i arbejdsmarkedet. Jeg har imidlertid valgt kun at tage udgangspunkt i en kommune, afgrænsningen har fundet sted af hensyn til specialet

omfang og det faktum, at kommunalt regi ikke bliver specialets primære fokusering. Det vil derfor heller ikke være muligt, at foretage en sammenligning på tværs af kommuner, indsatser m.v. empirien vil derfor kun bidrage til oplysning om, hvordan arbejdet med ledige akademiske ikke-vestlige migranter kan se ud i et kommunalt regi, det vil ikke bidrage til en generaliseret fortolkning af, hvordan virkeligheden er. Kommunen jeg tager udgangspunkt i, har jeg valgt at anonymisere, men det er den samme kommune, som mine ledige ikke-vestlige migranter kommer fra, endvidere ligger den placeret i samme geografiske område som virksomhed A & B. Årsagen til anonymiseringen skyldes mine akademiske migranternes sporbarhed, samt det faktum, at kommunens konkrete placering ikke har relevans for deres tilbud. Tilbuddene mine borgerinformanter modtager, vil derfor matche de tilbud sagsbehandlerne i kommunalt regi fremhæver. Det er ikke alle kommunens forvaltninger jeg har interesse i, kun job- og integrationscentre, som samarbejder om at få ledige ikke-vestlige migranter i arbejde.

Arbejdskultur

Som fremhævet i specialets begrebsdefinition er arbejdskultur et vidt begreb. Den er påvirket af samfunds kulturen, medarbejdernes velvilje til at videreføre kulturen, ledelsens værdisæt og organisations struktur (Schein 1994). Jeg har valgt at tage udgangspunkt i arbejdskultur, som en forudsætning for adgang til arbejdsmarkedet. Der er naturligvis mange faktorer, der har indflydelse for en migrants adgang til arbejdsmarkedet, herunder uddannelse, kvalifikationer, sprog, socioøkonomiske faktorer hos individet, organisationen geografiske placering, markedskonjunkturer, udbud og efterspørgsel. Min afgrænsning til arbejdskulturens indflydelse, har ophav i statistikker vedrørende migranternes beskæftigelse, som før er fremhævet i mit problemfelt (Ejrnæs 2015:364, dst 2015:47-48). Det er øjensynligt ikke sproglige barrierer, der forhindrer migranterne i at komme i arbejde, for så ville sproget også skabe udfordringer hos vestlige migranter. Statistikker viser, at selvom ikke-vestlige migranter tager en akademisk uddannelse i Danmark, er deres beskæftigelsesgrad stadigvæk 18 procentdele lavere end akademiske danskeres beskæftigelse (Danmarks statistik 2015:68-70). Denne statistik tyder på, at omend uddannelse øger ikke-vestlige migranternes mulighed for at komme i job, er deres muligheder statistisk stadigvæk ikke ligeså gode, som hvis de

havde en etnisk dansk baggrund. Uddannelse i sig selv, er altså ikke et kriterium for at få adgang til arbejdsmarkedet.

Der vil være forskelle i ikke-vestlige migranternes årsager til flytningen fra eget til et nyt land, såvel som forskelle mellem vestlige og ikke-vestlige migranternes årsager til flytning. Blandt årsagerne kan være ønsket om et bedre liv, økonomiske- og arbejdsmigranter, flygtninge der kommer fra krig og forfølgelse. Årsagerne til ankomsten i Danmark har naturligvis en indflydelse for migranternes socioøkonomiske tilstand og deres ressourcer i øvrigt. Jeg har imidlertid valgt ikke at skelne mellem migranternes årsager til bosættelse i Danmark eller deres socioøkonomiske forudsætninger. Det fravalg er foretaget idet årsagerne til flytningen kan være uendelige. Samtidig kan socioøkonomiske forhold hos migranten være mange og komplekse, og det kan være svært at udrede hvilken betydning det kan få for migrantens arbejdsevne. Endvidere har jeg ikke en interesse i migrantens (individet) egen motivation for at indgå i det danske arbejdsmarked. Jeg er nysgerrig på de forudsætninger det danske arbejdsmarked og dens kultur (struktur) skaber for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang hertil. Jeg har derfor interesse i arbejdskultur som en strukturel faktor på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Politisk og mediers indflydelse

Jeg har valgt ikke at se på politik og mediers indflydelse på dansk arbejdskultur som et særskilt tema i mit speciale. Jeg behandler ikke politik og medie, idet mit speciale omhandler kulturer på arbejdspladser som de er, og ikke kulturens ophav i fx diskurser og samfundsholdninger. Jeg anerkender, at politik og medie har en væsentlig indflydelse, og er med til at danne rammen for italesættelsen af migranter og deres arbejdsmarkedstilknytning. Samt det faktum at det er politiske strategier der sætter arbejdskultur som et virke for integration, på dagsordenen. Endvidere italesætter politikere ikke-vestlige migranternes arbejdsmarkedstilknytning. Det vil ikke være et tema jeg påviser empirisk, ej heller inddrager jeg det i min analyse.

6. Videnskabsteoretisk afsæt

Nedenfor præsenteres det videnskabsteoretiske afsæt, specialet tager udgangspunkt i. Det videnskabsteoretiske syn vil være et hermeneutisk syn, inspireret af Hans-Georg Gadamer. Det vil danne rammen for den tilgang, som anvendes gennem specialet og i min indsamling af empiri. Mit hermeneutiske syn anvender jeg til at belyse og italesætte rollen som forsker i specialet, samt i min viden indsamling. Jeg vil imidlertid forholde mig kritisk pragmatisk i den måde, hvorpå problemstillingen gribes an.

Den filosofiske hermeneutikker

Den filosofiske hermeneutikker af Hans Georg Gadamer, bryder med den klassiske hermeneutiske forestilling om, at forskeren skal sætte sine tanker i parentes. Viden omkring en given problemstilling hverken kan eller skal forstås foruden de vilkårlige faktorer, der omgiver problemstillingen. Jeg er hermeneutisk i min tilgang til min egen rolle i specialet, men anerkender at det ikke er muligt at forstå og fortolke uden for egen horisont. Modsat har mine for forståelser sammen med interessen, dannet rammen for indeværende forskningsfelt - akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til det danske arbejdsmarked (Højberg 2009:320-337). Selvom udgangspunktet er hermeneutisk, er problemstilling inspireret af en mistroisk hermeneutisk vinkel. At være mistroisk hermeneutisk vil sige, at man betragter verdenen realistisk og anerkender det faktum som er, men er også mistroisk overfor sandheden. Det kan betragtes som en naturlig undring til feltet og dets opbygning (Juul 2012:140-141). I mit tilfælde er fakta, at statistikker udviser, at ikke-vestlige migranternes beskæftigelse er væsentlig lavere end etniske danskeres. Endvidere peger forskning på, at tilpasning ind i vestlig kultur, har en indflydelse på, hvem arbejdsgiverne ønsker at ansætte. Denne forskning bliver understøttet af, at vestlige migranternes beskæftigelsesprocent i Danmark er tættere på etniske danskeres beskæftigelsesprocent end ikke-vestlige migranternes. Det er et ønske om at anvende kritikken som et middel til at belyse forhold i arbejdskulturen som skaber ulighed for akademiske ikke-vestlige migranter (Juul 2012:319-338). Endvidere er jeg af den opfattelse, at det at være kritisk er en grundlæggende del af det at være forsker. I min problemformulering er der en forudindtaget hypotetisk holdning til, at der er

forudsætninger/elementer i dansk arbejdskultur, der har en indflydelse på, hvem der får adgang til det danske arbejdsmarked.

Det rejser spørgsmålet om, hvilke forudsætninger dansk arbejdsmarkedskultur skaber for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Det kritiske sigte stopper imidlertid her, idet jeg i speciales metode, bliver inspireret af en hermeneutisk abduktiv tilgang. Her vil empiri vil styre valg af teori og analytiske temaer. Jeg er derfor ikke styret af at kritisere arbejdsmarkedet, men derimod styret af elementer af arbejdskulturen, som har informanter fremhævet som væsentlige for adgangen ind i arbejdsmarkedet (Juul 2012:140-141).

Eftersom jeg er hermeneutisk anvender jeg forforståelse, som redskab til at anskue den faktiske virkelighed. Videnskabsforskeren Paul Ricœur har diskuteret Gadammers filosofiske hermeneutiske tilgang. Han mener, at forskerens forforståelser kan bidrage til hans fortolknings og forståelseshorisont. Forskerens historiske afsæt skal benyttes som viden og anerkendes. Min problemformulering er bygget på baggrund af eksisterende fakta om migranter beskæftigelse, samt forskning som antyder, at kultur-elementet har en væsentlig betydning i virksomheders ansættelsesprocedure. Som før fremhævet er specialet styret af temaer fremhævet af informanter. Forforståelse vil stadig være gennemgående i specialet, selvom temaer er fremhævet af informanter, er det stadigvæk speciale skriveren, som har udvalgt få temaerne ud af mange mulige, som informanter har fremhævet. Hensigten med specialet er, at forsøge på baggrund af eksisterende viden og forforståelse om muligt at skabe ny viden, som skal belyse arbejdsmarkedet. Den nye viden vil være med afsæt i en subjektiv forståelse (Højberg 2009:320-337).

Ved indsamling af primær empiri, er der valgt en hermeneutisk tilgang gennem kvalitative interviews. En hermeneutisk objektiv fremgang skal hjælpe til at få mere reliable interviews, hvor informantens egne forståelser af virkeligheden kommer i spil. Jeg er ikke kritisk i anvendt interview metode, idet informanten let kan lade sig influere af kritik af feltet. Det kan føre til, at informanten forsøger at efterleve mine forventninger, ved at besvare mine spørgsmål med svar, der bekræfter min hypotese om feltet. Mine forforståelser kan altså blive til informantens forforståelser. Videre ønsker jeg ikke at være kritisk, da mine informanter kan trække sig, hvis de oplever kritik af feltet af frygt for selv at blive offer for yderligere kritik.

Dette er et tema som uddybes i afsnittet om metodologiske refleksioner. Den primære indsamlede empiri bliver styrende for analysen og specialets sigte, og skal anvendes som et konstruktivt redskab til at forstå og ændre feltet (Kvale 2014:274-278, 317-319). Hermeneutikkens opgave er at tolke og fortolke på udsagn. Samtidig er fortolkninger som udgangspunkt subjektive og deraf svært kvalificer-bare. Det forsøges at holde problem fortolkningen op imod et teoretisk udgangspunkt, som skal verificere tolkningen. Endvidere har empiri styret valg af teori, hvorfor informanternes udsagn har haft indflydelse for den teori, der anvendes som tolkningsredskab (Juul 2012:109).

Det fremhæves i begyndelsen af dette afsnit, at det som forsker ikke er muligt at underkende egen rolle i specialet, da man ikke kan forstå og tolke udover egen horisont. Det er derfor i processen vigtigt at anerkende, at man som etnisk dansk, indgår i den kultur der undersøges. Det kan få en indflydelse for evnen til at se dilemmaer i det danske samfund med dens kultur og arbejdskultur, når man selv er subjekt i den. Der kan mellem kulturer også være variationer i hvad der anses for "det gode liv" eller "den rigtige adfærd". Min opvækst og deltagelse i det danske samfund har en betydning for, hvad jeg anser som "rigtigt" - en forforståelse, der må bevidstgøres og beherskes idet undersøgelsen andrager ikke-vestlige migranter, som har en anden baggrundskultur end min egen. At undersøge forskelle i to arbejdskulturer hvoraf man selv deltager i den ene, kan få betydning for egen dømmekraft (Juul 2012:143-144).

7. Metodologiske refleksioner

Metodologiske refleksioner fremhæves som den systematiske tilgang, der benyttes i specialet. De metodologiske refleksioner skal forstås som opgavens undersøgelsesmetode, dvs. hvor er eget ståsted, og hvordan vil jeg opnå resultater.

Kvalitativ dataindsamling

Valg ved indsamling af empiri vil udelukkende være kvalitativ indsamlet. Den kvalitative empiri består af person interviews, det er valgt for at få individuelle synspunkter på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til det danske arbejdsmarked. Problemformulering bygger på eksisterende fakta om arbejdskulturer, arbejdsmarkedet og migranternes beskæftigelse, så formålet med interviews er at skabe viden om, hvorfor feltet er sådant. Det kvalitative interview giver mig mulighed for at indsamle få, men dybdegående resultater. Informanter består af akademiske ikke-vestlige migranter og virksomhedsrepræsentanter/mentorer og to sagsbehandlere i et jobcenter. Det er valgt at anonymisere alle informanter af personfølsomme årsager (Kvale 2014:19,38). Det er underspørgsmål i problemformulering der har været metodisk styrende for, hvilke grupper af individer der er søgt som informanter.

For at få et overblik over hvilke besvarelser der kan opnås gennem informanter, blev der opbygget en empiriindsamling som en kritisk case. En kritisk case er opbygget til strategisk, at besvare problemformulering fra forskellige vinkler med det formål, at opnå størst mulig viden. Jeg har ladet mig inspirere af en "best case" senarie, i mit valg af virksomhedsinformanter. En "best case", er med et udgangspunkt i det bedste feltet kan tilbyde. Mine virksomheder er valgt på den baggrund, at de har en erfaring med at ansætte migranter, de kan bidrage til et billede af deres virksomheds dilemmaer med integration af migranter ind i egen virksomhedskulturen. De identificerede dilemmaer kan afspejle dilemmaer, der også er i mindre erfaringsrige virksomheder, virksomhederne er et eksempel på, hvordan virkeligheden kan se ud (Flyvberg 1991:149-151).

Der er udarbejdet en tabel over de forskellige interviews/cases temaer, udsprunget fra problemformulering. Tabellen viser forventninger til, hvilke temaer informanterne kan

besvare. Tabellen skal samtidig afdække relevansen af valgte informanter, og hvilken viden de hver især kan bidrage med.

Temaer/Informanter	Ledige akademiske ikke-vestlige migranter	Beskæftiget Akademiske ikke-vestlige migranter	Virksomheder	Mentorer	Kommunalt Regi
Aktuelle kulturelle tiltag/indsatser			X	X	X
Kultur som adgangsgivende forudsætning	X	X	X	X	X
Kultur i ansættelse og rekruttering		X	X	X	
Arbejdskultur fra et virksomhedsperspektiv			X	X	
Arbejdskultur set udefra	X	X		X	

Tabel 1.: Egen opsætning af temaer, som de forskellige informanter kan besvare.

De forskellige informanter komplementerer hinanden, idet de alle er i interaktion og har en gensidig interesse i hinanden. Det uddyber jeg senere i afsnittet, *empiriens samspil*. Casen retter sig mod meget forskellige grupper af individer. Det er derfor valgt, at inddele interview i afsnit efter hver gruppe af informanter, da der tages individuelle hensyn afhængig af informantens.

Migrant interviews

Valg af informanter har ikke været tilfældig. Der er søgt ind i bestemte profiler af individer med det kriterium, at migranterne skal have en akademisk baggrund. Endvidere skal den akademiske baggrund matche den type af akademikere som virksomhedscase (virksomhed A og B) ansætter. Det har naturligvis også været et spørgsmål om tilgængelighed. For at få forskellige interviews, er der så vidt muligt ledt efter informanter med forskellige baggrunde. Der er gjort en indsats for at få informanter af forskellige køn og fra forskellige geografiske

områder. Formålet er at få et flerartet syn på dansk arbejdskultur. Tanken er, at kultur er forskellig alt afhængig af køn og baggrunds land. Der er tre migrant interviews.

Migrant interviews består af akademiske ikke-vestlige migranter i og udenfor arbejdsmarkedet. Det er valgt at interviewe begge grupper af akademiske ikke-vestlige migranter for at få et perspektiv på, hvordan det bl.a. opleves at være ledig og skulle til kæmpe sig adgang til arbejdsmarkedet, samt hvordan de medtænker arbejdskulturers indflydelse på deres muligheder for at komme i arbejde. Partielt ønskes et perspektiv på, hvordan akademiske ikke-vestlige migranter oplever det at indgå i en dansk arbejdskultur, samt hvordan de tilpasser sig den. Der er dog stillet som krav, at informanter i arbejde har erfaringer med at stå udenfor arbejdsmarkedet. Det er valgt for at få et perspektiv på, om migranten oplevede, at kultur-elementet havde en indflydelse for deres ansættelse. Desuden oplever ikke-vestlige migranter arbejdskulturen udefra, og opfanger derfor muligvis elementer ved dansk arbejdskultur, som arbejdspladsen ikke selv er bekendt med. Det er relevant at interviewe migrantgruppen, idet det er dem, der oplever arbejdskulturens indflydelse på dem og deres muligheder for, at indgå i det danske arbejdsmarked. De er gruppen af individer der kan opleve, at blive marginaliseret på baggrund af kultur-differencer og som samtidig også har en indsigt i, hvordan man bedst kan tilpasse sig den. Jeg er interesseret i migrant gruppens oplevelser med de danske arbejdskulturer, idet jeg ønsker at skildre migrant gruppens virkelighed, som den er for dem.

Kontakten til informanterne er skabt gennem eget netværk. Med en baggrund som socialrådgiver, er der skrevet ud til kollegaer i jobcentre, for at høre, om de havde relevante informanter til specialet.

Gennem en forbindelse i et jobcenter, skabte det kontakt til en jobvejleder i kommunen. Vi indgik en skriftlig kontrakt om et samarbejde, hvor jeg deltog i 2 gruppemøder. Gruppe mødernes formål er, at vejlede og uddanne arbejdsmarkedsparede ledige i CV, ansøgninger, jobsamtalen m.v. (Kvale. 2014:116).

Deltagelse i møder var med formålet, at skabe kontakt og relation til ledige migranter af ikke vestlig herkomst. Jobvejlederne havde ved et foregående møde med migranterne, gjort opmærksom på min deltagelse ved pågældende møde. Min funktion i gruppemødet er deltagende observation. Jeg indledte gruppemøde ved en præsentation af mig selv og min

rolle ved mødet, samt formålet ved min deltagelse, og fik tilladelse til min deltagelse, og til anvendelse af materiale og citater som fremgik undervejs i gruppemødet.

Min observation vil ikke være en del af den primære empiri i analysen. Efter omtalte gruppemøder, fik der skabt kontakt og indgået mundtlige aftaler om interviews med to informanter. Interviews der senere blev bekræftet pr. mail og sms. Den tredje informant har jeg fået kontakt til, gennem en kollega fra studiet, informanten har erfaring med at være ledig i Danmark, men er nu i arbejde. Nedenfor gives en mere udførlig beskrivelse af informanterne.

Udførte interviews med nævnte grupper af akademiske ikke-vestlige migranter, er semi struktureret. Det har er valgt med afsæt i et hermeneutisk perspektiv. Der ønskes et svar på nogle planlagte spørgsmål, men med en forventning om, at disse spørgsmål ville åbne op for nye relevante spørgsmål. En semistruktureret tilgang bidrager til et mere dybdegående interview. Forud for mine interviews blev der udarbejdet en interviewguide, som pågældende informant får udleveret ved interviewet start. Dage forud for interviewet er informanten informeret om specialets emne og beskrivelse, samt formålet ved interviewet. Det er gjort for at afmystificere interviewet og afværge nervøsitet, samt med forestillingen om, at emnet sætter gang i nogle tanker hos informanten, således at interviewet tilegner mig reflekterede besvarelser. Fald-gruppen ved denne fremgangsmåde er risikoen for, at informanten selv indhenter information om emnet eller sparer med andre forud for interviewet, det kan få en indflydelse for besvarelsernes autensitet. Forinden interviewet har informanten givet mundtligt samtykke til, at jeg må anvende deres citater i specialet og informerer informanterne om anonymitet, samt formålet ved interviewet og specialets overordnede tema. Det er valgt at alle informant interviews skal være anonymiseret, af hensyn til borgerens privatliv (Kvale 2014:411,116-118).

Mine interviews omhandler primært temaet arbejdskultur. Det er derfor nærliggende at gøre sig overvejelser om det kulturmøde der opstår i interviewet. Jeg interviewer individer fra ikke-vestlige kulturer og egen etnicitet er vestlig. Der kan være kulturelementer i et møde mellem mennesker, jeg som interviewer skal være opmærksom på. Kropssprog, adfærd og samspil kan variere fra kultur til kultur. I interviews med ikke-vestlige migranter er det derfor forsøgt, at fremstå så kulturneutral som muligt. Det er gjort ved at nedtone kropssprog og mimik, som samtidig også har været et valg jeg har truffet, for at fremstå mindre "magtfuld" i relationen. Samtidig er der tænkt over om ordvalg i spørgeguide kan forstås, og ikke mindst

forsøgt at gøre spørgsmålene så enkle, korte og præcise som muligt. Jeg har imidlertid stadig benyttet mig af sproglige anerkendelser og gentagelser, som skal understrege jeg har forstået dem (Kvale 2014:189,198-199).

Virksomheds interviews

Lige som migrant interviews har virksomheds interviews ikke været tilfældige. Mine interviews består af medarbejdere i HR fra virksomhederne A og B, samt interviews med to erhvervsmentorer, en fra hver virksomhed. De er udvalgt fordi de har god erfaring med at integrere migranter i deres virksomheder, blandt andet gennem praktikker og medarbejdernes deltagelse i Foreningen Nydanskernes mentee/mentor erhvervskorps. Endvidere har begge virksomheder nedskrevne kultur og værdigrundlag, som skal bidrage til en fastholdelse heraf (Foreningen Nydanskere 18.04.2016). For at indkredse målgruppen, er det valgt kun at fokusere på den ene job-brancher, medicinal og mikroorganisme branchen. Det skal bidrage til senere sammenligninger af arbejdskulturen på tværs af de to virksomheder. I forberedelse af virksomheds interviews, er det derfor forsøgt, at finde fælleskomponenter virksomhederne imellem således, at deres arbejdskultur burde være sammenlignelig. Væsentligste faktorer som er overvejet er produkt, virksomhedens opbygning og arbejdstagers baggrund.

Jeg har fundet det væsentligt at interviewe virksomhederne, idet de agerer "gatekeepere" for ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Det er dem der er nøglen til ikke-vestlige akademiske migranternes integration på arbejdsmarkedet, og i det bredere samfund. Der kan være flere sociale og institutionelle træk i virksomhederne, som kan fungere som en barriere for akademiske ikke-vestlige migranternes deltagelse i arbejdsmarkedet, det er derfor væsentligt at interviewe virksomheder, for at afklare nogle af disse træk hos arbejdskulturen. Det er centralt at belyse trækkene, så arbejdsmarkedet selv kan bidrage til at ændre deres arbejdsinstitutioner, for at sikre en bedre integration (Jensen 2007:2:403). Desuden kan de bidrage til en anden viden og vinkel på arbejds- og kulturaspektet, end de ikke-vestlige akademiske migranter kan. Virksomhedens ledelse bidrager til arbejdskulturen ved mere eller mindre implicit, at vejlede arbejdstagerne i, hvilken adfærd der er forventet og accepteret på arbejdspladsen. Videre er jeg nysgerrig på, virksomhedernes tanker omkring

egen arbejdskultur, og hvilken indflydelse de tillægger tilpasning ind i kulturen, hos en potentiel arbejdstager.

Formålet ved at interviewe virksomheder der allerede har en erfaring med ansættelse og rekruttering af migranter er, at ved at indhente empiri fra dem, kan man belyse og anvende deres erfaring som inspiration til, hvordan andre virksomheder ligeledes kan få migranter integreret i deres arbejdsplads. Samtidig vil deres besvarelser af spørgsmål med høj sandsynlighed, være funderet i konkrete eksempler frem for hypotetiske forestillinger. Deres besvarelser vil være begrundet i en faktisk virkelighed, idet de har migranter ansat både i praktikker og i ordinære ansættelser. Endvidere vil de udfordringer/dilemmaer som man identificerer ved ansættelse af migranter. Det vil formentlig være udfordringer, der også kan identificeres hos andre virksomheder. De er blandt de mest erfarne i multikulturel ledelse, og man kan derfor forestille sig at virksomheder med en mindre erfaring, deler de samme dilemmaer (Flyvberg 1991:149). Erhvervsmentorernes viden bidrager til den empiriske viden, idet de har en kontakt til akademiske ikke-vestlige migranter. Erhvervsmentorerne har en viden om, hvilke erhvervs og kultur udfordringer migranterne har. Det er dem, der vejleder i de dilemmaer og problematikker migranterne oplever ved at få adgang til og indgå i det danske arbejdsmarked.

Faldgruben ved at interviewe større virksomheder såsom A og B kan være, at mange af deres kulturværdi/regel og styringssæt er funderet i nedskrevne virksomheds værdier. Værdisæt virksomhederne praktiserer efter, men som også vil blive videreformidlet til udefrakommende, såsom nye kollegaer og forskere. Disse værdisæt kan let blive styrende for, hvordan medarbejderne "opfatter" dem selv og virksomheden. Samtidig vil det sandsynligvis være værdi og kultur-sæt der fremstiller virksomhederne fordelagtigt. Mange større virksomheder har erfaringer i, at tale med både medie og forskere, og de vil formentlig beskytte virksomhedens integritet. Det kan få en indflydelse for interviewets sandfærdighed og medarbejderne vil formodentligt være varsomme med, at kritisere organisationen (Kvale 2015:201,223, Kristiansen m.f. 1999:140-143).

Kontakten til virksomhed A og B er skabt, ved at kontakte deres HR afdelinger pr. mail med en beskrivelse af speciales fokus og formål. Mails er efterfølgende sendt videre til informanter som har indvilget i interviews. Der er derfor et element af "gatekeeping" idet medarbejdere i

HR er blevet udvalgt som informanter af andre medarbejdere. Det er mine informanter i HR, der har henvist til erhvervsmentorer i virksomheden (Kristiansen m.f. 1999:140). I B er der interviewet en medarbejder i HR og en i ansættelse og rekruttering. De har begge deltaget i samme interview og dermed suppleret hinanden. Forinden interviewene er der reflekteret over virksomhedernes interesse i at deltage i interviewet. Som før fremhævet har virksomhederne sandsynligvis en interesse i at fremstå positivt, det kan derfor som forsker være en udfordring at få et dybdegående interview idet, virksomhederne kan have en interesse i, at bevare en facade hvori de ikke tilkendegiver eventuelle integration og kultur udfordringer. Der er derfor taget stilling til, hvordan man bedst muligt kan adressere dem således, at de havde en oplevelse af, at interviewet kan være til deres fordel. Der er ligeledes måtte tage stilling til min egen fremstilling i interviewet, og til hvordan jeg bedst muligt kunne blive accepteret som en person informanterne betragter dem selv i kategori med. Dette i håbet om at skabe tillid til dem. (Kristiansen m.f. 1999:140-143).

Forud for interviewene er informanter orienteret om formålet med interviewet, samt indgået samtykke til, at jeg må anvende deres citater i specialet. Under interviewet fik de udleveret interviewguiden, hvor hensigten var at være tillidsskabende (Kvale 2014:116-118). Ligesom migrant interviews er virksomhedsinterviews semistruktureret. Har dog valgt at være relativt styrende for, hvad samtalen skulle omhandle, da de er eksperterne indenfor feltet "adgang til arbejdsmarkedet". De har løbende fremhævet nogle kultur-faktorer, som de mener har en indflydelse for migranternes adgang til arbejdsmarkedet, og som jeg ved samtalen har taget udgangspunkt i. Det har været med ønsket om, at tage udgangspunkt i hvad informanter/feltet finder relevant og ikke hvad jeg selv finder interessant. Jeg ønsker at undersøge virkeligheden set ud fra informanters perspektiver og ikke mit eget (Kvale 2014:201, 274-278). Jeg fremhæver virksomhed A & B's værdisæt i analysen. Jeg har af hensyn til anonymisering valg ikke at kildehenvise eller bilagsvedlægge værdisættene.

Kommunale Interviews

Informanter i kommunalt regi, er skaffet gennem samme person som etablerede kontakten til kommunen. Informanterne har været relativt tilfældige, idet en mail med min forespørgsel er blevet sendt ud, og to informanter har responderet. I forespørgslen fremgik speciales fokus, formålet med interviewet og hvilke informanter der søgte.

Det er valgt, at supplere min empiri op med informanter i kommunalt regi, idet jeg mener de sidder inde med en væsentlig viden om migranter og arbejdsmarkedet, idet de arbejder og samarbejder med begge. Interviews i jobcenter og integration kan bidrage med empiri der kan give et indblik i, hvordan der arbejdes med ikke-vestlige migranternes kulturforståelser, og hvordan de arbejder på at få ikke-vestlige migranter tilknyttet arbejdsmarkedet. Kommunen har med sine 13,5 % ikke-vestlige migranter, en højere andel af ikke-vestlige migranter sammenlignet med resten af landet, hvor gennemsnittet er 8,8 %. Det er endvidere også beskrevet i kommunens beskæftigelsesplan fra år 2015, at ikke-vestlige migranternes beskæftigelse er et fokusområde hos dem, dette er dog ikke specificeret yderligere. Kommunens jobcenter samarbejder med virksomheder om virksomhedspraktikker og jobprøvninger for ledige migranter. De indgår i dialog med virksomhederne gennem rundbordssamtaler og fører tæt opfølgning og samarbejde med virksomhederne om de borgere, de har i en fleksibel beskæftigelse. Dette skal sikre at migranterne kommer tættere på arbejdsmarkedet, og at virksomhedernes behov for arbejdskraft tilgodeses. Kommunens sagsbehandlere sidder inde med en viden om, hvad det er virksomhederne efterspørger og hvordan deres etniske borgere efterlever dette.

Jeg deler samme uddannelsesmæssige baggrund som mine informanter, og har derfor ikke haft lige så mange overvejelser om min egen fremtoning, som ved foregående interviews, idet jeg betragter mig selv i samme kategori som dem. Der er taget stilling til, hvordan jeg som interviewer kan stille spørgsmål således at interviewet ikke bliver en indforstået viden, eller at beskrivelser går tabt idet informanterne tænker, at en yderligere uddybning ikke er nødvendig (Kvale 2014:222-224). Ligesom virksomhederne, kan der i kommunalt regi være en interesse i at beskytte organisationens integritet, hvorfor det er forsøgt at stille åbne og mere generelle spørgsmål. Hensigten har været at stille spørgsmål på en sådan måde, at det trækker besvarelsen væk fra et konkret eksempel i kommunen, således at det bliver mere "legalt" at tale om det. Endvidere har informanterne i kommunen, som andre informanter fået udleveret spørgsmålene, ved interviewets start. Forinden interviewene har to informanter indgået samtykke til, at jeg må anvende interviewet i mit speciale (Kvale 2014:116-117,189-195). De to informanter i kommunen er en sagsbehandler i jobcentret der arbejder med jobparate borgere, og en sagsbehandler i integrationsteamet der arbejder med ny-danskere, har begge deltaget i det samme interview, og har derfor suppleret hinanden. Jeg anvender

kommunens integrations og beskæftigelses indsats både i ovenstående og i analysen, af hensyn til anonymisering, har jeg valgt ikke at kildehenvise til indsatserne.

Informant overblik

Migrant informanter

<p>Migrant A = er en mandlig kurder fra Irak i midt 30'erne. Han har en bachelorgrad i psykologi fra Bagdad, Irak. Borger A har boet 10-11 år i Sverige (Malmø) og kom til Danmark for 12 måneder siden. Borger A er oprindeligt arbejdsmigrant, han flyttede til Sverige idet hans danske kæreste på daværende tidspunkt boede i Sverige. I Sverige har han arbejdet i flere forskellige jobs som blandt andet bager og tjener. Han er i dag arbejdssøgende, og planlægger at læse biologi.</p>	<p>Migrant B = er en indisk kvinde i midt 30'erne. Hun har en kandidatgrad fra Indien i Biokemi. Hun er kommet til Danmark for 4 år siden, som arbejdsmigrant, idet hendes mand blev headhuntet af virksomhed A. Hun har været ledig under hele hendes ophold i Danmark og har søgt jobs i perioder mellem en graviditet. Hun er i dag arbejdssøgende, men overvejer at læse til pædagog.</p>	<p>Migrant C = er en iransk mand i midt 30'erne. Han har en kandidatgrad som metal ingeniør fra Sverige og en bachelorgrad i samme fra Teheran i Iran. Han kom til Danmark for 2 ½ år siden som arbejdsmigrant. Han har været arbejdssøgende 1 ½ ud af de to år. Imens han var jobsøgende arbejdede han sideløbende på en restaurant. Han er nu i job i en mindre ingeniørvirksomhed.</p>
---	--	--

Virksomheds informanter

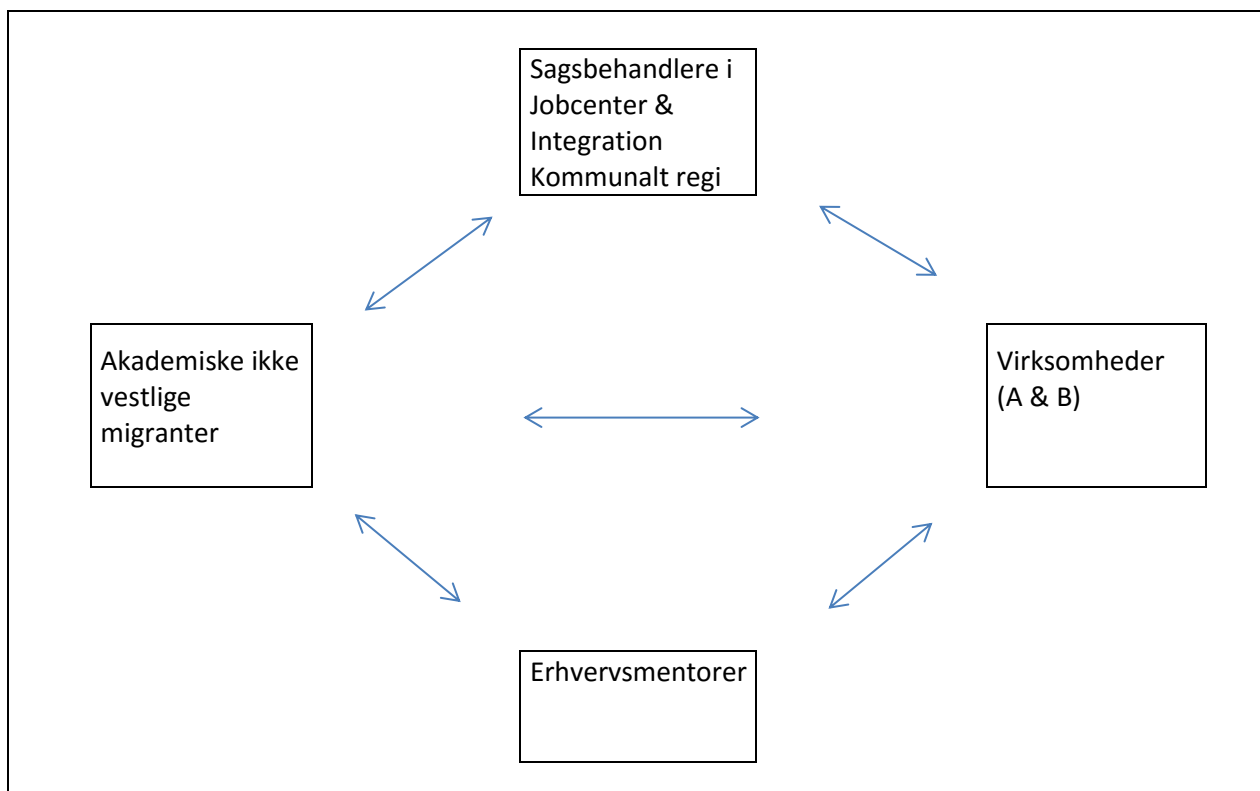
Virksomhed A	Virksomhed B
<p>A-HR, HR afdeling, diversity project manager corporate talent and leadership. A-HR er en forkortelse af medarbejderens stilling beskrevet ovenfor.</p> <p>A-Mentor, HR afdelingen, project manager in global mobility og erhvervsmentor i foreningen NyDansker. Er migreret til Danmark fra Brasilien for 4 år siden. A-Mentor er akademisk ikke-vestlig migrant i arbejde, jeg vil derfor også anvende A-Mentor egne erfaringer i analysen.</p>	<p>B-HR, HR afdeling, coach og social-advisor. B-HR er en forkortelse af medarbejderens stilling beskrevet ovenfor.</p> <p>B- Senior manager, Senior manager i people og organisation, sidder med ansættelse og rekruttering. Underviser på Copenhagen language center i jobsøgning i Danmark.</p> <p>B-Mentor, manager investor relations og erhvervsmentor i foreningen Nydansker. Har i en periode på fem år været udenlandsdansker.</p>

Kommunale informanter

<p>Sagsbehandler A = Jobcenter i kommune, arbejder med arbejdsparate borgere både etniske danske og borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Har førhen arbejdet som mentor for ikke-vestlige migranter i kommunalt regi.</p>	<p>Sagsbehandler B = Integration i kommune, arbejder med alle typer af migranter, samarbejder med jobcentret om at få etniske borgere tættere på arbejdsmarkedet.</p>
--	--

Empiriens samspil

Dette afsnits funktion er, at specificerer samspil mellem empirien og deres gensidige relevans for hinanden. Afsnittet indledes med en tabel, der skal skabe oversigt over relationen mellem de forskellige informantgrupper.



Tabel 2. Informanternes samspil.

Pilene mellem informant-grupperne skal repræsentere en direkte kommunikativ kontakt mellem dem. Akademiske ikke-vestlige migranter og virksomhederne har en gensidig arbejdsgiver/arbejdstager kontakt. De ledige akademiske ikke-vestlige migranter er potentielle arbejdstagere i virksomhederne. I praksis er kontakten mellem disse to grupper, primært i mødet, i rekruttering og ansættelse. Dette møde indebærer mere end ansigt til ansigt kontakt. I kontakten mellem grupperne tænkes der endvidere også på formalia der går forud for et fysisk møde. Formalia såsom CV, følgebrev, mail og telefon korrespondance. Erhvervsmentorerne har både en intern kontakt til virksomhederne og en kontakt til de ikke-vestlige akademiske migranter, der står udenfor arbejdsmarkedet. Kontakten til virksomhederne er implicit idet de er ansat hos A & B. Deres ansættelse giver dem, en insider viden om arbejdsmarkedet. En viden der er dyrebar for akademiske ikke-vestlige migranter

og som derfor danner rammen om mentor/mentee forløbet. Deres kontakt til de ledige akademiske ikke-vestlige migranter er derfor forudsat deres kontakt til virksomhederne. Kontakten mellem erhvervsmentorerne og de akademiske ikke-vestlige migranter er med henblik på en faglig og personlig sparring om arbejdsmarkedet. Formålet med kontakten er, at øge akademiske ikke-vestlige migranternes muligheder for at få et arbejde (F. Nydansker 19.04.2016) Kontakten mellem erhvervsmentorerne og de akademiske ikke-vestlige migranter er i praksis månedlige møder, telefonsamtaler og mailkorrespondancer. Kommunalt regi har kontakt til både virksomheder og til ledige akademiske ikke-vestlige migranter. Kontakten med virksomhederne er med det formål at få ledige i virksomhedspraktikker, kommunalt regi har derfor en viden om, hvad virksomhederne efterspørger og hvilken feedback de giver på virksomhedspraktikanter. Kommunalt regi har en kontakt til ledige akademiske ikke-vestlige migranter. Som ledig er man tilknyttet et kommunalt jobcenter, der har samtaler med migranterne om deres muligheder og udfordringer for at få arbejde. Kommunalt regi ved sandsynligvis, hvordan migranterne forholder sig til kulturer på danske arbejdspladser. Samtidig forvalter de i kommunalt regi, erhvervsrettede indsatser. Kontakten til ledige migranter i kommunalt regi, afhænger af migrantens forsørgelsesgrundlag. Hvis migranten er på dagpenge, vil det være en a-kasse der forvalter kontakten (Kvale 2014, Rienecker 2012).

Denne struktur er valgt af empiri ud fra et ønske om et nuanceret billede af arbejdskulturers indflydelse på ledige ikke-vestlige akademiske migranternes muligheder, for at få et arbejde. Tanken er derfor, at hver af informanterne har en viden og et individuelt blik på, hvordan arbejdskulturer påvirker adgangen til arbejdsmarkedet. Informanter med forskellige udgangspunkter, vil bidrage til diverse perspektiver på problemstillingen. Endvidere varetager hver af informanterne forskellige interesser. De ledige akademiske ikke-vestlige migranter varetager deres egne interesser i at få et job. Virksomhedsrepræsentanter varetager virksomhedens interesser og erhvervsmentorerne varetager ligeledes virksomhedens interesser, men har muligvis særegen interesse i at hjælpe akademiske migranter i arbejde. Det kan være egeninteresser såsom socialt ansvar, personlig vinding og CV optimering. Sagsbehandlerne varetager forvaltningens interesse om, at få så mange i arbejde som muligt. At tage fat i flere informant grupper vil endvidere bidrage til, et mere

helhedsorienteret syn på de kultur-udfordringer der kan opstå, i akademiske ikke-vestlige migranternes møde med arbejdsmarkedet.

Empiriens gyldighed

Empiriens gyldighed udpensles i et særskilt afsnit, idet dens gyldighed har indflydelse for validiteten af det samlede speciale. Empirien vil være det bærende fokus i min analyse, det er derfor væsentligt at fremhæve ikke kun dens gyldighed, men også værdien af empirien.

“Forudsigende teorier og universaliser findes ikke i studiet af menneske og samfund. Konkret, kontekstafhængig viden er derfor værdifuld end forgæves søgen efter forudsigelige teorier og universaliser” (Flyvberg 1993:144).

Dette citat stammer fra Bent Flyvberg i hans beskrivelse af casestudiet. Han beskriver hvordan studiet af mennesker er uforudsigeligt, og at det derfor ikke giver mening at lede efter en endelig sandhed. Derimod er enkeltstående individuelle og kontekstafhængige eksempler værdifulde. I mit valg af kvalitativ empiri foretog jeg et fravalg af generaliserbar empiri. Kvalitativ empiri kan som udgangspunkt ikke generaliseres, da det tager afsæt i få subjektive livsbilleder. Min empiri vil give et indblik i, hvordan en enkelt migrant kan opleve adgangen til det danske arbejdsmarked (Flyvberg 1993:149). Omend min empiri tager udgangspunkt i få enkeltstående eksempler, vil det dog alligevel perspektivere til en større sammenhæng. Det er sandsynligt, at hvis virkeligheden ser sådan ud hos et individ, vil lignende historie gøre sig gældende hos andre. Jeg vil ikke konkludere noget generelt, men blot belyse en snæver virkelighed for få. Samtidig vil empiri i analysen ikke stå alene, den vil være suppleret med teori som enten vil be- eller afkræfte dilemmaer afspejlet i empirien.

Endvidere er dele af empirien med inspiration fra “best cases” tankegangen. Som før fremhævet, er det med en forventning om, at de dilemmaer virksomhederne afspejler en generel virkelighed hos flere andre virksomheder. Det er erfaringen med kulturudfordringer og integration af migranter i “best cases” som skal kunne perspektiveres til andre virksomheder (Flyvberg 1993:151). I det kommunale interview er der intet sammenligningsgrundlag, da der kun tages udgangspunkt i en enkelt kommune. I en naturalistisk generalisering kan jeg “generalisere” på materialet på baggrund af informantens erfaring, og må derfor gå ud fra, at deres viden er sammenholdt af års erfaringer og

praksis eksempler. Denne generalisering kan vise en forventning til hvordan "feltet" er (Kvale 2014:333).

Der er håndplukket et snævert udsnit af informanter for at gennemskue antagelsen om, at arbejdskulturer har en indflydelse for ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet er sand, eller om det er andre elementer i arbejdsmarkedet, der har indflydelse for adgangen hertil (Flyvberg 1993:153). I alle interviews er det forsøgt at være åben i spørgsmålene, så empirien ikke kommer til at afspejle min hypotese om virkeligheden, der er derfor også taget udgangspunkt i de temaer informanterne selv fremhæver. Disse temaer vil senere være styrende for analysen (Flyvberg 1993:154).

Som før fremhævet, er der mange elementer der i en interview situation, som har indflydelse for interviewets kvalitet. Her blandt andet fremhævet indforståethed, gatekeeping og alternative interesser hos informanterne, dertil kulturforskelle. Alle er dele, der har indflydelse på empiriens objektivitet. En anden væsentlig faktor for empiriens objektivitet, er min rolle som forsker. Som forsker er man ikke i stand til at lægge sin egen person og forforståelse i baggrunden, dette har en indflydelse for interviewet. Man er selv en del af den sociale verden man indgår i, og er selv en del af dansk kultur og arbejdskultur. Det er en benævnelsesværdig faktor, idet der kan være elementer i interviewene som man som forsker overser, idet det er en del af egen sociale sammenhæng (Kvale 2014:314-316).

8. Teorivalg

I specialet er der valgt en abduktiv tilgang til analyse og til teorivalg (Olsen 2003:75). Teorivalg har været inspireret af den kvalitative metode kaldet grounded theory. Grounded theory, er en metode som har til hensigt at generere ny teori gennem kvalitativ empiri. Teorien er derfor sekundær i den forstand, at det er det empiriske materiale der er styrende for, hvilken teori der er relevant. Min teori er derfor styret af fund i min empiri (Glaser 2012:3). Det er vigtigt at understrege, at hensigten med specialet ikke er at generere ny teori, men blot at bruge grounded theory metoden som analytisk og metodisk redskab. Problemformulering har afsat i en hypotese om, at dansk arbejdsmarkedskultur har en indflydelse på migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Samtidig har den afsat i kulturteori, jeg har naturligvis læst om arbejdskulturer for at kunne danne en hypotese om, at kultur har

en betydning for medarbejderne i en virksomhed. Om end og så vidt muligt, har jeg ladet empiri være styrende for valg af teori. Dette valg er truffet tidligt i speciale processen under empiriindsamling, hvor interviews med udgangspunkt i de temaer/dilemmaer som informanter fremhævede undervejs. Det er disse temaer som har været styrende for valg af teori. Processen har derfor fungeret som en slags vekselvirkning mellem teori og empiri. Tilgangen er abduktiv eftersom man ikke kan se sig fri for, at problemformulering har været styret af teoretiske tanker, men samtidig er der valgt en mere induktiv fremgang for teorivalg (Glaser 2012:27-28, Olsen 2003:73-75). Der er truffet et valg om at lade empirien være styrende for temaerne i analysen. Dette bevirker at der er relativt mange teorier, idet det ikke er alle temaer, der matcher al teori. Jeg inddrager derfor forskellig teori i de forskellige temaer, hvor det analytisk giver mening, der vil imidlertid være flere fremhævede teoretikere, som kun har en sekundær rolle i analysen. Når der vælges at inddrage mange teorier bevirker det, at der ikke gås i dybden med teorierne, men at det er teorier der komplimentere hinanden og som komplimenterer empirien.

Teorier

I dette afsnit vil der blive givet en kort redegørelse af teorier samt specificere teoriernes rolle i analysen. Teorierne vil blive uddybet i analysen.

Edgar Schein

Edgar Schein (1928) har allerede været fremhævet i specialet, under begrebsdefinition/forståelse af *Arbejdskulturer*. Her fremhæves elementerne i Scheins organisationskultur-teori *Artefakter*, *Skueværdier* og *Grundlæggende antagelser*, som alle sammen har indflydelse for en arbejdspladskultur. Edgar Schein er psykolog og har specialiseret sig i organisationen, gruppedynamikker og organisationskulturer (Schein 1994). Hans begreber i anvendes i den første analysedel som hjælp til at definere arbejdskultures størrelse og indflydelse på arbejdspladser. Som udgangspunkt anvendes hans teori til en analysering af gruppedynamikker i en arbejdsplads på meso niveau.

Mustafa F. Özbilgin m.f. - Diversity management

Som hjælp til at redegøre for *diversity management* og i den senere analyse, anvendes bogen *Global diversity management* af Mustafa F. Özbilgin og Ahu Tatli, og teksten *Critical turns in the evolution of diversity management* af Anna Lorbiecki og Gavin Jack.

Diversitet management kan defineres som planlægningen bag implementering af initiativer, der skal bidrage til at skabe en mere mangfoldig medarbejdersammensætning i organisationen. Diversitet i medarbejdersammensætningen spænder bredt og kan være et øget fokus på etnicitet, nationalitet, køn, alder, baggrunde, uddannelser m.v. (Özbilgin 2008:8). Specialet fokuserer naturligvis på nationalitet, som ligeledes er udgangspunkt for de informanter der er talt med. Diversity management handler ikke kun om at skabe diversitet for at kunne drage fordel af individuelle karakteristika. Det handler også om at skabe en arbejdskultur, der omfavner diversiteten. Et hyppigt omtalt kritikpunkt i diversitets management er, *hvem* der søger diversiteten, *hvem* der definerer *hvad diversitet er*, og *hvem der manager* diversitet. (Özbilgin 2008:8-9, Lorbiecki 2000:23).

Diversitets management er en måde hvorpå jeg vælger at betragte regulering af kulturer i organisationer(meso) på. Både virksomhed A og B arbejder med kulturer gennem diversitets management. Der tages derfor et udgangspunkt i det, og det vælges at forstå kulturer gennem diversitets management.

Erving Goffman

Erving Goffman (1922-1982) er canadisk sociolog, som har udviklet teorier om individets interaktion og stigmatisering af individet. Han tager udgangspunkt i individet i hverdagen/everyday-life (Goffman 1959).

Goffman er en primær teoretiker i analysen, og han anvendes til at redegøre for individets egen kultur og kulturens indflydelse på egen adfærd og interaktion med andre i og udenfor arbejdspladsen. Han anvendes til at analyserer relationel adfærd, og hans teoretiske refleksioner bruges til individ perspektiv (mikro). Det er valgt at komplimenterer hans teori i analysen, med Gullestads sammenfattede tekst om samfundskultur.

Marianne Gullestad

Marianne Gullestad (1946-2008) norsk socialantropolog. Hun var lektor på universitetet i Tromsø i Samfundsforskning. Der tages udgangspunkt i hendes tekst "*Skandinavisk likhetstankegang: Hvorfor er det så vigtig å passe sammen*". Hendes tekst omhandler norsk og skandinavisk kulturs indflydelse på, hvilke individer der får adgang ind i forskellige sociale kredse. Hun fortæller, at der i kulturer er stedbundne værdier og ideer for livsførelse som individet må efterleve, for at passe ind i majoritetssamfundet. Gullestad henviser blandt andre tilbage til Pierre Bourdieus begreb om kulturel kapital og redegør for, at der i et samfund vil være en kulturel rangering af individet. Der er måder for livsførelse der skaber mere præstige end andre (Gullestad 1989, Universitetsforlaget).

Gullestad er i analysen fremhævet som en primær teoretiker. Hun har ikke opfundet egen teori, men hendes tekst er sammenfattet af andre teoretikers tekst- og erfaringer. Hun anvendes i analyse af samfundskulturens/arbejdskulturens indflydelse på migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Med det menes, hvordan dynamikker i samfund/arbejdskultur (meso/makro) har en indflydelse på akademiske migranter (mikro).

Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu (1931-2002) er fransk sociolog og har udviklet flere teorier og begreber om menneskets identitet, interaktion og status i samfundet. Bourdieu var gennem sit liv som forsker, optaget af blandt andet magt og reproduktion af social ulighed. Han har anvendt sine begreber *habitus*, *kapitaler*, *doxa*, og *feltes* til at forklare dynamikker i samfund og grupper af mennesker, der har indflydelse på et individs evne til mobilisering, tilpasning og tilhørsforhold (Wilken 2010:7-8).

I min analyse anvendes Bourdieus begreb *habitus* og *doxa*. Endvidere anvendes han til at analysere sprogets betydning for individets mulighed for deltagelse i samfund og arbejdskultur. Bourdieu beskriver *habitus* som, at menneskets handlinger vil have afsæt i individets sociale baggrund (Bourdieu 1997:68). Jeg anvender Bourdieus definition af *habitus*, til at forklare individets kultur ophav(mikro). Begrebet *doxa* anvender Bourdieu, til at redegøre for uudtalte regler og normer der er i en gruppe af individer, regler som må efterleves hvis et individ skal accepteres som et medlem af gruppen (Bourdieu 1997:127-

129). Jeg anvender doxaen til at analysere, hvilke udtalte regler for adfærd akademiske ikke-vestlige migranter må være opmærksomme på i arbejdskulturen (meso, mikro). Afslutningsvist anvendes Bourdieus redegørelse af sprogets betydning. Bourdieu taler ofte om sprog som et magtredskab, her bruges det imidlertid til at beskrive, hvordan der kan være indlejret sproglige forventninger i mødet mellem mennesker(meso) (Wilken 2010:88, Bourdieu 2007:72).

Anders Ejrnæs

Anders Ejrnæs lektor på Aarhus Universitet har forsket i etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Hans bog *Integration eller isolation – etniske minoriteter på arbejdsmarkedet* anvendes til at analysere både netværk, relationer og sprogs betydning for akademiske migranternes mobilisering på arbejdsmarkedet. Ejrnæs har en supplerende funktion i analysen. Han anvendes i samspil med Bourdieu, Ejrnæs agerer som sekundær teoretiker i specialet (Ejrnæs 2008).

Dorte Caswell

Dorte Caswell lektor på Aalborg Universitet, har forsket i beskæftigelsessektoren i forvaltningsregi. Hun forklarer systemiske dynamikker og dilemmaer der har indflydelse for jobsøgende. Hun anvendes til at forklare, hvordan systemiske dynamikker har indflydelse for akademiske migranternes selvværdsættelse. Endvidere anvendes hendes materiale til, at analysere det kommunale arbejdes iscenesættelse af ledige borgernes arbejdsidentitet i kommunalt regi (Caswell 2011). En iscenesættelse, som informanter i kommunalt regi også fremhæver. Jeg anvender hende i afsnittet interview og rekruttering, hendes forskning og teoretiske synspunkter har en sekundær rolle i min analyse.

9. Analysestrategi

I dette afsnit redegøres for analysestrategiske overvejelser. Strategi i analysen er måden hvorpå det vælges at bearbejde empiriindsamlingen, og hvordan der fortolkes i samspil med de teorier, der tages udgangspunkt i. I analysestrategien er der også inspiration af kodningsmetoder fra Grounded theory.

Kodning som udgangspunkt for den analytiske ramme

I dette afsnit redegøres for, hvordan der gennem kodning foretages bearbejdelse af materialet. Analytisk kodning er metoden til hvorledes man fortolker sit materiale. Det er før fremhævet, hvordan empiri har været styrende valg af teori, hvorfor det ikke vil igen vil blive beskrevet. I stedet vil der blive redegjort for, hvordan jeg "koder" empirien i samspil med teorien i analysen, dette for at analysere frem til en besvarelse af problemformulering.

Kodning kan anvendes til at identificere begreber og temaer i empirien. Oprindeligt havde jeg påtænkt at mine underspørgsmål i min problemformulering skulle danne rammen for min analyse, ligesom de også har været metodisk styrende for specialet. Efter jeg har indsamlet empiri er jeg imidlertid blevet opmærksom på, at mine informanter identificerede mange fælles dilemmaer i arbejdskultur og den betydning for migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Jeg har derfor valgt at inddele min analyse sådan, at jeg kan sammenligne på tværs af mine informant grupper, dette vil give en bedre analytisk mening. Det vil derfor også være gennemgående temaer fremhævet af mine informanter, som vil danne strukturen i min analyse. Som fremhævet i mit teoriafsnit er min fremgang i specialet abduktiv, det vil sige at teoretiske funderinger har ligget til grund for min problemformulering. Omend har empirien stadig været styrende for mine nuværende teorivalg, ligesom de også vil være styrende for min analytiske ramme. I samme tone lader jeg mig derfor inspirere af "nedefra perspektivet". I denne analytiske tendens er det ikke forskeren der afgør hvad der er interessant, det gør empirien derimod (Glaser 2012:23-24, Olsen 2003:70-76).

"I want to understand the world from your point of view. I want to know what you know in the way you know it" (Spradley 1979:34, i Olsen 2003:70).

Kodning af empiri

Som et redskab i analysen inspirerer to kodnings-typer, begge med afsæt i Grounded theory. Grounded Theory er en arbejdsmetode som inspirerer i valg af teori og i analyse fremgangen. Ved anvendelsen af Grounded theory udvælger forskeren dele af empirien, som der arbejdes med analytisk og på denne baggrund udvikles der ny teori, teorien anvendt i analysen er derfor også determineret af empirien (Glaser 2012:3). Her udvikles ikke en ny teori, men der anvendes grounded theory's metoder til at analysere det empiriske materiale. Først som beskrevet ovenfor, benyttes en *selektiv kodning*. Allerede på nuværende tidspunkt er der selektivt udvalgt temaer i min empiri, som jeg ønsker at analysere, dette betyder naturligvis også at der må foretages nogle fravalg af temaer (Guvå 2005:69-70). Jeg er interesseret i at tage et udgangspunkt i empirien, men er ikke interesseret i al materiale empirien giver mig. Et valg er truffet på baggrund af subjektive overvejelser om relevans i bredere samfundssammenhænge og om generaliserbarhed (Olsen 2003:70,78). En inspiration er ligeledes aksekodning, der er en sammenligning af materialet med fokus på forskelle og ligheder. Strukturen vil være båret af fælles temaer, fremhævet af informant grupperne ved at sammenligne alle gruppers udtalelser på tværs. I aksekodning kan du lede efter årsagen til problemet (Guvå 2005:64). Mit "problem" hvordan arbejdskulturer har indflydelse, for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til det danske arbejdsmarked. Med det menes hvilke muligheder, udfordringer/barrierer arbejdskulturer skaber for akademiske ikke-vestlige migranter. Ønsket er derfor både at identificere positive og negative tendenser forbundet med arbejdskulturen i virksomhed A og B. Hensigten med identifikation af årsager er en udarbejdelse til, hvordan man kan udvikle feltet. Temaer i analysen, fungerer både som potentielle "årsager" der ønskes undersøgt, og nogle som eksisterende stærke felter, som kan bidrage til en bredere forståelse af arbejdsmarkedet og af de muligheder der er.

Specialets temaer kan forstås som en række generative mekanismer, der påvirker arbejdskulturen og dens indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet. En generativ mekanisme kan producere forskellige virkninger for både individ og samfund, samtidig kan generative mekanismer være egne temaer, gensidigt påvirke hinanden således, at virkningerne bliver anderledes eller at de får et fælles udfald. Det giver i forlængelse heraf god mening, at undersøge forskellige temaers virkninger, hvordan de spiller sammen og om flere temaer i fællesskab, har indflydelse på arbejdskulturen som

adgangsgivende forudsætning for migranternes adgang til det danske arbejdsmarked. Specialets analysetemaer skal derfor forstås som flere individuelle generative mekanismer, hvor der i analysen ønskes undersøgt om og hvordan de spiller sammen (Ejrnæs 2010:64-67).

I analysen fremhæves citater af informanter. Der sammentrækkes kun citater af samme informant, og pointeres en sammentrækning ved tre punktummer "...". Dette skal indikere, at informanten har udtalt sig mellem de to citater eller forud for citatet, men at det sagt i en sammenhængende kontekst. Afbrydes et citat derimod med tre punktummer - mellemrum - tre punktummer, er citaterne ikke sagt i forlængelse af hinanden, men stadig af samme informant. "... ...". Et eksempel vises nedenfor (Kvale. 2015:317).

"I didn't have really preparation, I learned by doing it ... I learned that I should take initiative for doing tasks, because in other places the boss gives you the task, but not here, no one gives you"...
..."I just entered and I observed my work colleagues and work place, and I learned from my colleagues how things works, and I tried to follow" (Bilag Borger C).

Analytisk generalisering

Som er fremhævet i afsnit om "empiriens gyldighed" vil udgangspunktet analysen, være forsigtighed med at generalisere på indsamlede empiri. Empirien består af enkeltstående subjektive eksempler. Jeg vil imidlertid lade mig inspirere af en analytisk generalisering på al indsamlede empiri. Denne generaliserings form tager afsæt i forskerens assertoriske logik, altså *"udsagn der er faktisk sande, men ikke logisk nødvendigt sande"* (Olsen 2003:80, Den store-danske. 02.05.16.). Med det forstås, at al indsamlet empiri er sand for subjektet, men i sagens natur ikke endeligt sande. En analytisk generalisering indebærer sammenligninger empiriens resultater imellem, holdt op imod den inddragede teori og forskning. Her vil blive pointeret ligheder og sammenligninger til bredere kontekster, med hensigt på at finde eksempler i informantens kontekst, der kan sammenlignes til lignende situationer hos fx andre virksomheder (Antoft mf. 2007:49-50). I analysen af virksomhedernes arbejdskultur og de forudsætninger den skaber for ikke-vestlige akademikers adgang til virksomheden, vil der muligvis kunne generaliseres til andre virksomheder, forudsat at virksomhederne der generaliseres til, har flere af samme forudsætninger, som Virksomhed A og B. I hvilken grad resultaterne af analysen kan være vejledende for, hvordan "alle" ledige akademiske ikke-

vestlige migranter oplever arbejdskulturer og adgangen til arbejdsmarkedet, er derfor forudsat sammenhængen der generaliseres til, det skal give mening i konteksten (Olsen 2003:80,89 Kvale 2014:334).

Analytisk ramme

Analyse del 1, Arbejdsmarkedets kulturelle rammer

- **Værdisæt**
- **Diversitets management**

Analyse del 2, Person og interaktion

- **Social identitet og kultur tilpasning**
- **Tillid, relation og forståelse**

Analyse del 3, kulturmødet mellem individ og arbejdsplads

- **Sprog og netværk**
- **Interview og rekruttering**

10. Analyse

Analysen vil være båret af den primære empiri og teori. Analysen skal gennem en uddybning af interviews og holdt op imod specialets fremhævede teorier, besvare problemformuleringen. Analysens overordnede formål er at besvare, *Hvordan arbejdsmarkedskultur har indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet*. Det vil til dels blive besvaret gennem temaer, som danner rammen for analysens fysiske opbygning, dels gennem en løbende besvarelse af underspørgsmål. Underspørgsmål som skal besvare problemformulering er, *hvilke opfattelser af dansk arbejdskultur hersker der blandt akademiske ikke-vestlige migranter og hvilket arbejdskulturfokus har virksomhederne A og B, samt hvordan forholder de sig til etniske medarbejders muligheder for at indgå i arbejdskulturen*. Arbejdskultur vil være et gennemgående tema i analysen, kulturer på arbejdspladsen er det udgangspunkt informanter har udtalt sig på baggrund af. Endvidere analyseres ud fra en forforståelse af, at arbejdskulturer har en indflydelse for hvem der bliver ansat i organisationen, og hvordan akademiske ikke-vestlige migranter tilpasser sig det danske arbejdsmarked (Schein 1994:3,13).

Analyse 1. Arbejdsmarkedets kulturelle rammer

I første analysedel vil blikket være rettet mod arbejdsmarkedets kultur afsæt. Som beskrevet ovenfor, betragter jeg arbejdskulturen som en adgangsgivende forudsætning til arbejdsmarkedet (Schein 1994:3,13). Det er derfor relevant at afdække, hvor arbejdskulturen kommer fra, hvordan den udvikles og hvor fleksibel den er overfor ændringer. I følgende afsnit analyseres virksomhederne A og B's værdisæt og diversitetsledelse som et udgangspunkt for deres arbejdskultur. Det er et ønske om at klarlægge rammen for arbejdskulturen i virksomhed A og B. De pågældende afsnit vil derfor være af en redegørende karakter.

Værdisæt

En afdækning af informanternes arbejdskultursyn og dets afsæt, er af væsentlig betydning, idet det er arbejdskultur der har dannet ramme og udgangspunkt i interviews. Jeg vil derfor i følgende afsnit analysere arbejdskulturens afsæt i virksomhedernes værdier. Der skal fremhæves to kultur eksempler, som er identificeret i hvert af virksomhedernes nedskrevne værdisæt. Værdisæt som går igen i medarbejdernes beskrivelser af værdikulturen i virksomheden, og som ydermere også giver genlyd i akademiske ikke-vestlige migranternes opfattelse af dansk arbejdskultur. Disse kultureksempler er et redskab til at analysere, hvordan en mere eller mindre åbenlys arbejdskultur kan komme til udtryk i praksis.

I afsnittet bliver primært analyseret egen empiri gennem Edgar Scheins teori om organisationskulturer, endvidere inddrages teorier om diversitets management som supplement. Informanter i virksomhederne A og B fremhæver begge diversitets management når de taler om virksomhedskulturer og dens forudsætninger for adgang. Der anvendes derfor diversitets management, som en måde at betragte kulturer i organisationer på. I analysen inddeles virksomhederne for at skabe en struktur i hvert sit afsnit, og afslutningsvis produceres en fælles opsamling.

Virksomhed A' værdisæt

A' medarbejdere arbejder med afsæt i et værdisæt de kalder *A-way*. Deres 10 grundværdier som de kalder *A-way essentials*, danner rammen om deres arbejde, både internt, eksternt og i deres kontakt til kunder. *A-way* skal fungere som en guideline for medarbejderne i beslutningsprocesser. Blandt 5 af de 10 *A-way essentials* er; "1. *We are accountable for our financial, environmental and social performance.* 2. *We treat everyone with respect.* 3. *We focus on personal performance and development.* 4 *We have a healthy and engaging working environment.* 5. *We never compromise on quality and business ethics*" A' way essentials er uddybet med ordene, "*We are open and honest, ambitious and accountable, and treat everyone with respect. We offer opportunities for our people to realize their potential*". A' værdisæt fremhæves fordi informant A-HR henviser tilbage til dem, i hendes beskrivelse af virksomhed A' arbejdskultur. Edgar Schein beskriver arbejdskulturer som et sæt af fælles mønster for tanker, overbevisninger og værdier blandt medarbejderne i virksomheden. Det vil ofte være

et resultat af fælles læring og fælles erfaringer, som fører til disse mønstre af fælles antagelser blandt medarbejderne. Mønstrene vil i større organisationer såsom virksomhed A, ofte være et sæt gennemarbejdede "normregler", der er blevet nedskrevet som arbejdspladsens værdisæt (Schein 1994:29).

Virksomhed A har i deres værdisæt fremhævet værdier om miljømæssig og socialt ansvar, samt fokuset på et sundt arbejdsmiljø. Dette er værdier der er klassiske blandt de motiverende faktorer hos en virksomhed, når de driver diversitets management, de har imidlertid ikke beskrevet et direkte ønske om en mangfoldig medarbejdersammensætning i værdierne (Özbilgin 2008:63-66).

A-HR beskriver arbejdskulturen i virksomhed A' forankring i A-way, og hendes forventninger til nye medarbejders tilpasning ind i A' kultur;

*"Det er meget forankret i det der hedder A-way, som er vores værdimæssige grundprincipper og beskriver hvad vi gerne vil efterleve i hverdagen og hvordan vi vil drive vores forretning. Det er noget vi bruger løbende, i vores engagementsmålinger, i vores kommunikation, og i vores ledelses evaluering"...
... "der er nogle klare principper omkring at være åben og ærlig som ligger i kulturen, som handler om både at give feedback til sine medarbejdere, men også til sin chef. Og så er der også et stærkt element af, syntes jeg selv, at det er baseret på tillid, vi forventer at medarbejderne kan administrere den tillid og den frihed de får, og at de lever op til vores værdier..."*

A-Way kan betegnes som virksomheds A' skueværdier. Et sæt værdier, der har afsæt i nogle mål og strategier for, hvordan virksomheden sociale orden skal fungere. Skueværdierne er bestemt af ledelsen, og de bliver kun opretholdt af medarbejderne hvis de anser dem for "sande", og i overensstemmelse med arbejdsgangen. En stærk arbejdskultur forudsætter en fælles forståelse. Fungere værdierne efter hensigten kan de gå hen og blive næsten idealiserede af medarbejderne, og dermed agere som en selvkørende kontrolmekanisme der skal sikre, at medarbejderne efterlever de rammer for social udfoldelse, som de afspejler (Schein 1994:26-27). A-HR fremhæver A-Way principperne flere gange og henviser tilbage til dem, når jeg spørger videre ind til kulturen i virksomhed A.

Hun fortæller at A-Way er forankret i en nordisk kultur tradition. Endvidere fremhæver A-HR; "det er reelt noget som folk efterlever og går op i, i virksomheden", alle kollegaer efterlever ifølge A-HR, A-Way principperne. Man kan derfor forestille sig, at forventningen

medarbejderne imellem også er, at efterleve de værdier *A-Way* afspejler. Medarbejderne i virksomhed A stimuleres dermed til at opretholde deres egen kultur og korrigere hinanden, hvis nogle medarbejdere ikke efterlever den (Schein 1994:27). Endvidere står grundværdierne også beskrevet som en form for retningslinjer for arbejdsudførelse, virksomhed A har designet dem som et hjælperedskab til medarbejderne i interaktion, handling og beslutningsprocesser. Hvilket bidrager til at medarbejderne anvender dem, da de er en hjælp til selvhjælp. Velbeskrevne værdier, sammenlagt med det faktum, at der internt i virksomheden er konsensus om, at værdierne bliver "håndhævet", gør det nemmere for udeforstående akademiske ikke-vestlige migranter at forstå og efterleve værdierne. Virksomhed A beskriver selv i forlængelse af deres værdisæt *A-way*, "*Ultimately, it's a promise we make to each other - and to the millions of patients all over the world who rely on our products to lead full and healthy lives*" Denne citering fra virksomhed A, bekræfter hvad A-HR beskriver om forventningen til at efterleve værdierne, medarbejderne bliver gennem dette citat, opfordret til at give løfte på, at værdierne efterleves. Endvidere er det ikke kun et løfte blandt medarbejderne, men også et løfte udadtil til patienterne. Det ligger implicit mellem linjerne, at medarbejderne bærer et ansvar for, at hver medarbejder efterlever værdierne. Hvis de ikke efterleves, vil det få konsekvenser for produktionen og derigennem for kundernes livsførelse.

A-HR beskriver i første citat... "*der er nogle principper omkring det at være åben og ærlig som ligger i kulturen, som handler om både at give feedback til sine medarbejdere men også til sin chef* (Bilag Virksomhed A). Samme principper er beskrevet i *A-way essentials*; "*We are open and honest, ambitious and accountable, and treat everyone with respect*". Denne grundværdi er derfor succesfuldt videregivet hos A-HR, som også videreformidler den til andre. A-Mentor fremhæver netop samme åbenhed, ærlighed og feedback som A-HR pointerer først i analyseafsnittet. "*when I moved to Denmark I was a bit shocked on how direct things can be, and they say things to your face*". Som A-HR fremhævede i tidligere citat, er en del af grundstenen i *A-Way* forventningen om ærlighed og feedback, to kultur tendenser der ifølge A-Mentor er anderledes end andre arbejdskulturer. Det er også to arbejdskultur tendenser, som hun fortæller hun har beredt sin mentee på, hun videregiver derfor en forståelse denne arbejdskultur værdi, til en ny potentiel arbejdstager som er migreret ikke-vestlige akademiker.

Migrant B har aldrig indgået i det danske arbejdsmarkedet, hun har derfor ingen erfaringer med dansk arbejdskultur. Migrant B har deltaget i arbejdsmarkedsrettede kurser, hun har fået tilbudt af Spousecare. En forening der tilbyder kurser til ægtefæller, der er kommet til Danmark, fordi deres husbond/frue har fået tilbud om arbejde i Danmark (Spousecare.dk). Ved adspurgt om, hvilke personlige kvalifikationer hun tror man bør have, for at indgå i arbejdskulturen i det danske arbejdsmarkedet, besvarer hun; *"You should be straightforward, if you want to say yes, you have to say yes, if you say no, they will take it easily. If you say no, if they ask you can you meet at this time, you can say no, but in india you can't do that, you have to say yes ...this is the quality I think they are expecting"* (Bilag Migrant B).

Migrant B har et kendskab til den samme form for direkte kommunikation som både A-HR og A-Mentor beskriver, Migrant B fortæller endvidere, at dette er en egenskab, som hun kan lide og som er nem for hende at integrere hos hende selv. Åben og ærlig kommunikation er fremhævet både internt af A-HR og A-Mentor, som begge er ansat i virksomhed A og eksternt af migrant B som står udenfor arbejdsmarkedet. Forståelsen af denne kommunikationsform i arbejdskulturen hersker dermed flere steder, og ikke kun i virksomhed A. Princippet om åben kommunikation kan betragtes som et kultur-kriterium for adgang ind i organisationen, en evne man skal besidde, hvis man ønsker at være ansat i virksomhed A (Schein 1994:77-79). Det er en kulturegenskab der var ny for både A-Mentor og migrant B, en egenskab A-Mentor har tillært sig hos virksomhed A, og en egenskab som migrant B stadig tilegner sig, idet hun endnu ikke har prøvet den i praksis på arbejdsmarkedet.

A-HR fremhæver; *"...Jeg tror der er en relativ stor forventning om, at man kan tilpasse sig de rammer der er og den kultur der er, og det hænger nok også sammen med, at der er relativt mange medarbejdere der har været mange år i virksomheden ...hvor man jo så bliver socialiseret ind i den kultur der er, så derfor tror jeg der er en relativ høj forventning til at man kan finde ud af at tilpasse sig de rammer der er"*

A-HR beskriver at forventningen i Virksomhed A er, at du som medarbejder kan tilpasse sig rammerne og kulturen i organisationen. Man kan sammenligne rammerne A-HR henviser til med det før omtalte nedskrevne værdisæt i virksomhed A. Endvidere beskriver hun, at årsagen hertil er, at flere medarbejdere i virksomhed A har arbejdet i organisationen i mange år.

En væsentlig faktor i en virksomhedskultur er tilhørsforhold blandt medarbejderne i kulturen. Tilhørsforholdet kan betragtes som en sammenhængskraft, som giver mening i medarbejdernes hverdag. Medarbejderne vil opretholde sammenhængskraften, så der ikke opstår usikkerhed i deres arbejdsliv. Des flere år man har indgået i samme norm, vane og værdi-kultur, des sværere kan det være at bryde den (Schein 1994: 55-56, 76-79). Medarbejderne i virksomhed A indgår i en ældre veletableret organisationskultur, de har derfor ikke været udfordret på deres norm og værdisæt, idet det er længe siden de selv har tilpasset sig en ny arbejdskultur. Kravene til tilpasning ind i kulturen er større, idet tingene er, som de altid har været. Det kan derfor som arbejdssøgende akademisk ikke-vestlig migrant være vanskeligt at vinde indpas i en organisation med mange medarbejdere, der har været i virksomheden i mange år, og som endvidere tilhører en anden baggrundskultur end migrantens egen. Migranten kommer fra en anden kulturel baggrund hvilket bevirker, at migranten kan fortolke værdisættet anderledes, hvis de eksisterende medarbejdere ikke er vant til nye arbejdsgange og syn, er de sandsynligvis mindre fleksible i forhold til fortolkning af egen kultur og værdisæt (Schein 1994:55-56, 76-79).

Virksomhed B´ værdisæt

Virksomhed B har et værdisæt der er inddelt i fire overkategorier. Deres slogan for værdisættet er; *"Our values, - what drives our behaviors"*. Blandt fremhævede værdier er; *Clarify expectations and keep your promises, Demonstrate professionalism, Empower others, Take care of others, Embrace diversity*. Virksomhed B har formulereret deres stillingtagen til diversitet i deres værdisæt, oversat til dansk "omfavn diversitet". En måde hvorpå man kan øge diversitet i en virksomhed, er ved at inkorporere værdier om diversitet i værdisættet, dette er en strategi der ofte ses i virksomheder der arbejder med diversitetsmanagement (Özbilgin 2008:8, 71-72). Virksomhed B skaber gennem værdisættet rammen for ønsket om diversitet hos medarbejderne, således det ikke kun er i ledelses regi, at diversitet er et tema (Özbilgin 2008:9,71-72). Informanter i virksomhed B henviser ikke direkte til virksomhedens værdisæt, men indleder med at beskrive hvorfor deres arbejdskultur er der, hvor den er i dag. B-Senior manager forklarer, hvordan virksomhed B´ historie har bidraget til deres arbejdskultur og hvilken indflydelse det har haft for kulturen hos dem.

“... vi startede på en kultur, der blev boostet op af at vi tjente så mange penge, vi bragte mange penge hjem til Danmark, skattekroner, vi havde en stor mængde ansatte i Danmark som fik løn, og betalte skat og alle de her ting, plus at 94% af alt hvad vi solgte blev solgt til udlandet så vi var en stor eksport virksomhed også, og det gør selvfølgelig at man bliver lidt en darling i pressen og i virksomhederne, vi har et ry både virksomhed A og os har et ry for at være en attraktiv virksomhed at arbejde for, og de vilkår og kultur vi arbejder under, de forpligter jo de historier, og vi prøver at leve op til det, derfor så tager man sig selv seriøst og derfor bliver man som du siger lidt mere formel og lidt mere seriøs” ...“Ja, vi føler os meget professionelle” (Bilag Virksomhed B).

B-Senior manager beskriver en kultur bygget på en kæmpe succes. En succes og et medie ry som forpligter, og som har dannet en kultur blandt medarbejderne, hvor de er formelle og seriøse. Ved adspurgt bekræfter B-Senior manager, at de føler sig meget professionelle. Edgar Schein beskriver hvordan virksomhedens myter og historik kan få en særlig betydning for arbejdskulturens skueværdier (Schein 1994:89). Er virksomhedens kultur og værdisæt stærkt funderet i en historisk sammenhæng, kan værdierne gå hen og blive næsten religiøse for medarbejderne. Særligt medarbejdere der har oplevet virksomhedens frem- og tilbagegange vil fastholde historien, som en del af den nuværende kultur (Schein 1994:89-91). Hos virksomhed B har deres historik haft den betydning, at der for medarbejderne har været en del at leve op til, de medarbejdere der har været i virksomheden længe, har bidraget til den succes virksomheden har i dag. Der ligger derfor en forventning til, at nye medarbejdere kan fortsætte i samme spor som foregående og videreføre succesen. Den formalitet og seriøsitet der beskrives, skyldes forventninger til succes, medarbejderne vil gerne have de selv, og virksomheden klarer sig godt, de afspejler derfor dette ved at være formelle og seriøse. Historiens sammenhængskraft agerer derfor som en styringsmekanisme medarbejdernes adfærd (Schein 1994:89-91). De elementer B-Senior manager fremhæver, er samtidig elementer der afspejler sig i virksomhedens værdisæt. Blandt værdisættet er *“Demonstrate professionalism”* fremhævet. Oversat til dansk er dette *“demonstrer professionalisme”*. Medarbejderne er således, hvis de efterlever værdisættet, ikke kun professionelle i tankerne, de udviser også udadtil en professionalisme. Dette kan give sig tilkende i deres handlinger, adfærd, interaktion og kommunikation internt og udadtil, gennem at være formelle og seriøse (Schein 1994:33).

Videre fremhæver B-Senior manager om arbejdskulturen i Virksomhed B: *"...det er at vi, vi taler pænt til hinanden og vi er gode til at hjælpe hinanden og når vi ringer til nogen så stiller de altid op for en. ...vi lidt mere lowkey i den måde vi taler til hinanden på, det er sådan at man stiller sig meget sjældent op og råber ad hinanden, kommer med spydige bemærkninger eller er meget ironiske eller sådan nogle ting, der syntes jeg er vi er mere stille og rolige og kommunikere på. En lidt mere omhyggelig måde syntes jeg personligt, end jeg har set andre steder og det er en styrke syntes jeg"* (Bilag virksomhed B).

B-Senior manager tydeliggør, at de i virksomheden er meget Lowkey (tilbagetrukket & afslappet) i deres kommunikation mellem medarbejdere, han fortæller, at de taler pænt indbyrdes, hjælper hinanden og er mere omhyggelige i deres adfærd. Dels er det B-Senior manager fremhæver her, noget der genspejler hvad jeg har citeret ham for ovenfor omkring formalitet og seriøsitet, dels er dette også noget, der giver genlyd i virksomhed B' værdisæt. *Demonstrate professionalism, Empower others, Take care of others.* Denne omhyggelighed omkring egen adfærd, kan have afsæt i værdien "demonstrer professionalitet", som er ønsket om at være professionelle ved at have en mere forsigtig omgang og kommunikation mellem medarbejderne. Kriterierne for optagelse i en virksomhed vil oftest være i overensstemmelse med, hvordan nuværende medarbejdere betragter dem selv, virksomheden og virksomhedskulturen (Schein 1994:72,79-80). Medarbejderne i virksomhed B vægter en omgang med hinanden, der er formel, seriøs og omhyggelig, så vil de lede efter samme egenskaber hos en ny medarbejder. Deres egen adfærd i virksomheden afspejler de kriterier de har til nye medarbejder, værdisættet har derfor en indflydelse for akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til virksomhed B som arbejdsplads (Schein. 1994:76-79).

En omhyggelige arbejdskultur kan have afsæt i relationer mellem medarbejderne der er relativt upersonlige (Schein 1994:82, 84-85). Det kan for nye akademiske ikke-vestlige medarbejdere med en anden kulturbaggrund, være svært at indgå i en arbejdskultur, hvor medarbejderne i deres omgang med hinanden er relativt private. Det er nemmere at afkode regler for adfærd, hvis reglerne er synlige, og ikke gemt bag formalitet og omhyggelig omgang medarbejderne imellem (Schein. 1994:123-124). Ønsker virksomhed B at øge diversiteten i virksomheden, er det derfor væsentligt at imødekomme nye medarbejdere med en mangfoldig kultur, diversitet yngler diversitet (Lorbiecki 2000:19-20). B-Senior Manager omtaler arbejdskulturen i virksomhed B meget positivt og generelt, han går ikke i detaljer med, hvilken indflydelse kulturen i øvrigt har for ikke-vestlige akademikere. Dette skyldes

formentlig at, selvom han muligvis ser elementer i deres arbejdskultur der kan være potentielle barrierer for adgang ind i virksomheden for ikke-vestlige akademikere, ønsker han sandsynligvis ikke at ytre dem, idet de kan få indflydelse for virksomhedens omdømme (Kristiansen m.f. 1999:140-143).

I første fremhævede citat af B-Senior manager fremhæver han virksomhedens formalitet. B-Mentor fremhæver imidlertid et andet syn på arbejdskulturen både i virksomhed B og mere generelt i det danske arbejdsmarkedet; *"Jeg nævnte nogen få ting ...jeg sagde at vi er ret u-formelle ... Men det var også noget hun var klar over, så det var ikke noget"* (Bilag virksomhed B mentor). B-Mentor fremhæver hvad han har videregivet af viden om dansk arbejdskultur til sin mentee. Han beskriver at *"vi er ret u-formelle"*. B-Mentor har altså en anden forståelse af dansk arbejdskultur, end den arbejdskultur hans kollega B-Senior manager beskriver. Endvidere er B-Mentors forståelse heller ikke overensstemmelse med virksomhedens værdisæts om at *demonstrerer professionalisme*. Marianne Gullestad fremhæver at majoritetskulturen på en arbejdsplads har krav til individets umiddelbare fremtoning, elementer der kan afspejle en formalitet/u-formalitet. Det kan være elementer såsom accent og tøjstil der har en indflydelse på, hvordan akademiske ikke-vestlige migranter bliver modtaget af arbejdsmarkedet (Gullestad 1989:115).

Det kan derfor tyde på, at synet på arbejdskulturer både er et individuelt og et kollektivt anliggende, som afhænger af hvem der anskuer kulturen. B-Mentor beskriver, at hans mentee allerede er bevidst om disse kulturfaktorer, spørgsmålet er i så fald, i hvilket omfang hun har et kendskab til graden af formalitet, hvis der også mellem etniske danskere, der som udgangspunkt tilhører samme kulturbaggrund, ikke er et fælles syn på formalitet i arbejdskulturen. Hvis hun i en ansættelsesproces eller i et nyt arbejde, ikke bliver fremlagt med et sæt klare kulturelle spilleregler for fx formalitet, vil hun formentlig blive utryk i relationen, hvilke kan afspejle sig i hendes adfærd og evne til at handle (Schein. 1994:30-31).

Det skal understreges, at når B-Mentor siger *"Vi"*, mener han den danske arbejdsmarkeds kultur som helhed og dermed ikke kun virksomhedens, om end det stadigvæk er interessant, at hans opfattelse er anderledes fra en kollega i samme organisation.

Endvidere adspurgte jeg B-Mentor, hvad hans hjælpefunktion er, i kontakten med hans mentee. *" ... der er en masse udfordringer, som du ikke har regnet med at ville have, i forhold til at søge job, og der er en masse ting udenom det bare at søge job, som også er en udfordring. Og*

så der også det med, at man skal lærer, hvordan skal du se ud, hvordan er sproget, hvordan er typen, der er mange forskellige aspekter af det" (Bilag Virksomhed B' mentor). Her beskriver B-Mentor at der er mange uventede udfordringer, når man søger job, herunder udseende, sprog og type. Udseende og type er ikke i tråd med den uformelle adfærd han tidligere formulerede (Gullestad 1989:115). Han beskriver altså nogle kulturtræk, der går imod hvad han tidligere beskrev, om en meget uformel adfærd i arbejdskulturen. Det kunne dermed godt tyde på, at arbejdskulturen alligevel ikke er så *uformel*, som han selv betragter den.

Det er her interessant igen at vende tilbage til virksomhed A, hvor A-Mentor, der selv er akademisk ikke-vestlig migrant, også fremhæver formalitet, som en del af den danske arbejdskultur, dette er et element hun selv er blevet gjort opmærksom på af hendes mentee; *"... it was something he said to me the other day, and I was the one asking him this time, there is this kind of informal formality in Denmark, so there are situations where you think they are informal, but they are not"* (Bilag Virksomhed A Mentor).

Hun beskriver et begreb "*informal formality*" som skal kendetegne, at der er flere arbejdssituationer, hvor anliggende lader til at være uformelt, men i realiteten er det stadig en formel sammenhæng. A-Mentor uddyber ovenstående;

"so he had this example of this friend that went to this interview, and the interview was called coffee meeting, so the guy thought that it was very informal, your going to talk informal about the position he's going to fill in the company and all that, but it was not informal at all. It was very formal, he was supposed to be dressed business wise, and behave and have the correct body language, so this is something that they had to learn how to navigate. It's not an informal country, it's the opposite, its actually very formal".

Hun fortæller, hvordan hendes mentee ven var blevet inviteret til et *kaffemøde*, som han havde tolket til at være en uformel begivenhed, idet det var over kaffe. Det var imidlertid stadigvæk meget formelt, og han havde fejltolket situationen. Der er derfor tale om en misforståelse på baggrund af en forskellig forståelse af mødes karakter. Det forskellige udgangspunkt kan have afsæt i individets evne til at kode invitationen, her vil individet trække på dets tidligere erfaringer i lignende situationer, erfaringer der har et kulturelt afsæt (Goffman. 1959:13). I tråd med det A-Mentor nævner i ovenstående om udseende, type og sprog er det sandsynligt at, det er kultur og individ-afhængigt, hvad man betragter som en formel sammenhæng. A-Mentor betragter dansk arbejdskultur som uformel, men anerkender

at både udseende, type og sprog har en indflydelse i præsentationen af sig selv. Hvorpå både A-Mentor og hendes mentee i dette tilfælde, betragter dansk arbejdskultur som formelt (Gullestad 1989:115).

Begge virksomheder arbejder ud fra værdisæt der er forankret i organisationens kultur. Både Virksomhed A' værdiprincipper om ærlighed og Virksomhed B' princip om formalitet, er værdier der giver genlyd hos ikke-vestlige akademiske migranter, når de er adspurgt om dansk arbejdskultur. Dette tyder derfor på, at begge værdisæt som A og B pointere, er med afsæt i en skandinavisk arbejdskultur, er formidlet ud til nye arbejdstagere fra andre nationaliteter. Virksomhedernes implementerede værdisæt har både fordele og ulemper for ikke-vestlige akademiske migranternes adgang til arbejdsmarkedet. Fordele idet værdisættene er forankret ud i organisationen og velbeskrevet på et internationalt sprog så de er lette at følge og forstå. Ulempen er at medarbejderne vil anvende værdisættene som guidelines og krav til optagelse af nye medarbejdere. Hvis Virksomhed B beskriver en strategi om en mangfoldig medarbejdersammensætning i deres værdisæt, ville det bidrage til at virksomhedens medarbejdere blev mere diverse, og adgangen til i virksomheden ville blive nemmere for akademiske ikke-vestlige migranter. Min informant som er akademiske ikke-vestlige migranter har et forhåndskendskab til kultur-kriterierne, men på trods af dette, er det ikke sikkert hun ved, hvordan hun skal formidle og anvende dem. Desuden er der internt i Virksomhed B uoverensstemmelse om, hvorvidt de besidder en formel kultur eller ej, hvilket vanskeliggør nye medarbejders forståelse og tilpasning i kulturen.

Diversitets management

I det foregående afsnit blev diversitets management præsenteret. I dette afsnit vil vi komme tættere på, hvordan Virksomhed A og B anvender diversitets management som redskab til at skabe en mangfoldig arbejdskultur. Diversitetsmanagement er en måde hvorpå du gennem ledelse kan øge diversiteten i virksomheden med målet om, at en breddere medarbejder sammensætning skaber bedre resultater og øget vækst. En diversificeret medarbejder sammensætning kan være indenfor nationalitet, etnicitet, køn, seksualitet m.v. (Özbilgin 2008). Kontaktede virksomhedsinformanter fremhæver løbende diversitet i virksomhederne, når de taler om arbejdskultur og dens indflydelse på adgangen ind i virksomheden. De taler

primært om diversitet ud fra den ramme der er sat for dem, som er kultur som en adgangsgivende forudsætning for akademiske ikke-vestlige migranter. Jeg har på den baggrund, valgt at fremhæve diversitets management som en del af analysen.

I Virksomhed A er informanten diversitets manager i organisationen, hun (A-HR) forklarer; "...
... jeg faciliterer en diversitets agenda i A. Tilgangen er at ansvaret er lagt ud til linjen, det er dem der selv skal være ansvarlige for at kigge på, hvad har vi af udfordringer i forhold til diversitet og hvad er det vi gør, det er ikke noget vi driver fra centralt hold i A, men det er noget vi følger op på og vi måler på, og det er noget der er accountability på. Hvad gør i, og hvordan virker det, og hvad er erfaringerne med det ... det er et line of business ansvar, det er vores ledere ude i forretningen der skal arbejde med det (bilag Virksomhed A).

A-HR beskriver at diversiteten i virksomheden er noget de individuelle afdelinger, "linjen" har ansvar for, det er også afdelingerne der er ansvarlige for, at definere hvilke diversitets udfordringer virksomheden har. A-HR selv formidler diversitets agendaen og fortæller videre; "Vi har det der hedder et diversity dashboard som måler på, hvordan det står det til med diversiteten på nogle bestemte parametre i vores organisation. Det er noget vi måler på løbende, så det er det vi kalder transparent" (Bilag Virksomhed A). Hendes rolle er derfor at måle på de resultater de får tilbage fra afdelingerne, vurdere hvor transparente resultaterne er, med det forstår jeg hvor gennemsigtige er de, hvilket ophav har de, - årsager, er det resultater der er gennemgående i flere afdelinger. Diversitetsmanagement kan i virksomheder anvendes som styringsmiddel til at sikre en regulering af medarbejdersammensætningen (Özbilgin 2008:8). I Virksomhed A anvender de diversitetsmanagement til at vurderer på trivslen i medarbejdersammensætningen i afdelingerne. En af forudsætninger for at diversitets management er succesfuldt i en virksomhed er, at dem der manager diversiteten er placeret fysisk rundt i organisation. Behovet for diversitet og kulturel trivsel kan være svært at definere oppefra, det skal defineres af dem, der er de diverse (Özbilgin 2008:9). Endvidere bidrager det til, at medarbejderne får medansvar og ejerskab i diversiteten, som driver lysten til at opretholde den (Özbilgin 2008:71-72). Det er således et strategisk valg fra virksomhed A's side, at lade afdelingerne definere selv, hvilken diversitet de ønsker, og hvilke udfordringer den skaber hos dem. For akademiske ikke-vestlige migranter er det en fordel at diversitetsansvaret i virksomhed A er hos medarbejderne selv i de individuelle afdelinger. Var diversitet noget der blev implementeret oppe fra et ledelses niveau, er det ikke sikkert, at der

i en ansættelsessituation i de individuelle afdelinger, ville blive taget højde for et ønske om diversitet og en kulturel sammensætning. Som fremhævet måler HR afdelingen løbende diversitetens udvikling i afdelingerne, disse målinger fungerer som en kontrolmekanisme. Hvis medarbejderne ikke selv efterlever deres eget definerede ønske om diversitet, vil dette altså blive identificeret hos HR, dette vil øge medarbejdernes motivation til at søge en mere forskelligartet medarbejdersammensætning.

For Virksomhed B og adspurgte om, hvordan øger akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet, svarer B-HR; *“Vi kunne komme ind på diversity i forhold til vores CSR politik (Corporate Social Responsibility). Vi har haft en mangeårig holdning om at øge diversiteten både i forhold til køn og alder og etnicitet”* (bilag Virksomhed B). B-HR beskriver, at de arbejder med diversitet ud fra den CSR politik som virksomheden fører. En CSR politik er en strategi for virksomhedens sociale ansvar. Endvidere fremhæver B-HR at Virksomhed B i mange år har haft en holdning til at øge diversiteten i virksomheden, blandt andet etnicitets skel blandt medarbejderne. Formålet ved diversitets management er at drage nytte af medarbejdernes individuelle baggrunde ved at skabe en kultur, der omfavner forskellighed. Det kan være kultur, interesser, trosretninger, nationalitet og etnicitet baggrunde, som er fokus på i diversitets management. Ofte vil det være en kombination af flere, som det defineres i ovenstående af B-HR (Özbilgin 2008:8). Som tidligere fremhævet i analysen har Virksomhed B integreret diversitets politik i deres værdisæt; *Embrace diversity*. Dette er sandsynligvis for at få diversitetstanken integreret bredere i medarbejdernes arbejdskultur. Samtidig giver diversitets management virksomheder et godt image udadtil, idet et diversitets perspektiv bidrager til bekæmpelse af stigmatisering og diskrimination af minoritetsgrupper såsom ikke-vestlige migranter (Lorbiecki 2000:20-21). Som B-HR også selv fremhæver i ovenstående, er et fokus på diversitet et af deres strategier for en socialt ansvarstagen. For akademiske ikke-vestlige migranter er det en fordel, hvis virksomheder har et fokus på at øge den etniske og nationale medarbejdersammensætning i organisationen. At diversitet er en del af virksomhedens værdisæt, gør tilpasningen ind i arbejdskulturen nemmere for en migrant, end hvis målsætningen om en diversificeret medarbejdersammensætning kun er en kendt målsætning på ledelsesniveau. Om end en beskrivelse af B-HR af ovenstående, er der i øvrigt intet om, hvordan det forholder sig i praksis. Hun beskriver deres formelle politik og holdning på diversitetsområdet, så det kan reelt set være svært at vide, om virksomheden lever op til deres egen politikker.

A-HR beskriver Virksomhed A' fremadrettede udfordringer i forhold til at bevare virksomhedens kultur og værdisæt samtidig med forventninger til en voksende diversitet;

"... noget som bliver en stor udfordring er, at fastholde vores værdigrundlag når vi forventer at vokse så meget, hvordan sikrer vi så at det sker på en måde, hvor vi stadigvæk har de samme værdier, og hvor vi efterlever de samme værdier, og hvor vi ikke går på kompromis med det, vi mener binder os sammen som virksomhed..."
"... hvis vi lykkes med at fastholde det, og også sikre at de medarbejdere som vi tiltrækker også deler de grundprincipper ... så tror jeg på at vi kan stå stærkt i forhold til at få rekrutteret folk, som kan dele vores kultur og vores værdigrundlag, så det er en spændende rejse" (Bilag Virksomhed B).

A-HR forklarer i ovenstående citat at virksomheden fremadrettet skal have flere medarbejdere i deres forretning over relativt kort tid, og at det for dem er en udfordring at fastholde værdier og kultur, når der fremadrettet er en så stor øgning af en mangeartet medarbejdergruppe. A-HR tilføjer, at væksten kommer til at foregå i deres internationale afdelinger. Virksomhed A anvender diversitet som et redskab til den organisatoriske forandring de skal gennemgå i deres vækst af medarbejdere. Virksomhed A skal vokse på det internationale marked med international arbejdskraft for at imødekomme globaliseringen (Özbilgin 2008:62-63). Et alment omtalt punkt i diversitets management er, hvem der manager diversitet og hvem man søger diversiteten for, altså om det er for at tage et socialt ansvar, bekæmpe diskrimination og modtage positiv omtale, eller om det er for at skabe vækst i virksomheden (Özbilgin 2008:8-9, Lorbiecki 2000:23). Virksomhed A søger i dette tilfælde en mere diversificeret medarbejdersammensætning for at bringe vækst, og fordi det sandsynligvis giver god markedsæssig mening for dem. De ønsker samtidig, at det skal foregå på deres præmisser (Özbilgin 2008: 65-66). Dette er optimistisk ikke at gå på kompromis, idet det som A-HR også selv fremhæver, er en udfordring at øge medarbejdersammensætningen med 50 % udenlandsk herkomst og stadig bevare en arbejdskultur, der er dansk forankret. For akademiske ikke-vestlige migranter er der et arbejdsmarked potentiale i vækst og øget internationale markedsandele. De kan bruge deres erfaringer fra egen nationalitet som en ressource i deres jobsøgen, de kender både det potentielle nye arbejdsmarked virksomheden søger ind i, og det dansk arbejdsmarked og -kultur.

Migrant A har boet i Danmark i et år, og i Sverige i ti år. Migrant A har aldrig indgået i det danske arbejdsmarked. Alligevel har migrant A en forståelse af, at en organisations kultur kan være indforstået; ...*"Ja den er lidt øhm, den (arbejdskulturen) er som man har altid gjort, nogle steder så tænker de ikke på den som deres arbejdskultur tror jeg"* (Bilag migrant A).

Migrant A taler om arbejdskulturen som barriere; ...*det har været sådan, at man bruger undskyldningen, at det har vi altid gjort eller der findes ikke noget behov for at ændre det, så siger man okay...Ja, det må være sådan, man er bange for ændringer, for hvis man ikke ændrer ting, så er der ikke nogen risk. Jeg tror det er baggrunden* (Bilag Migrant A). Migrant A beskriver først, at arbejdskulturen har en tendens til at være, som den altid har været i en virksomhed, og at medarbejderne ikke tænker på "den" som en kultur. Herefter beskriver han, at virksomheder kan frygte en ændring, idet det indebærer en risiko. Han forklarer derfor dele af det samme som A-HR beskriver i citatet ovenfor, at en diversificeret medarbejder sammensætning kan udvise en risiko. En risiko der indebærer, at virksomheder må indgå et kompromis i deres egen arbejdskultur. For virksomhederne skal det kunne betale sig, at have en mangeartet medarbejdersammensætning, da der naturligvis ellers ikke vil være noget initiativ for at gennemgå besværet (Lorbiecki 2000:23). For akademiske ikke-vestlige migranter er det væsentligt for adgangen til arbejdsmarkedet, at virksomhederne tør foretage denne ændring, og at fordelene ved at ansætte akademiske ikke-vestlige migranter, opvejer ulemperne.

B-HR beskriver hvorfor de arbejder med diversitets management i virksomhed B; *"Ud fra en formulering og en opfattelse af at diversitet skaber et godt arbejdsklima.."* (Bilag virksomhed B). Virksomhed B' initiativer for at lede diversitetsmanagement, er et godt arbejdsklima. B-HR fortæller endvidere;

"det er at det jo altid er vigtigst for en videns virksomhed som vores, at få de bedste hjerner og intelligenser, og hvis der er en hel gruppe i samfundet vi sorterer fra, så får vi jo ikke de dygtigste blandt den gruppe, derfor at det jo også vigtigt at få de dygtigste af folk med anden etnisk baggrund, teoretisk set så er der jo ligeså mange dygtige i den gruppe, men hvis vi ligesom udelukker os selv fra det af forskellige grunde, så får vi jo ikke den intelligens med, og man får heller ikke den anden måde at tænke på ... Man har nok et forskelligt sigte og baggrund og det kan jo også have en stor virkning for hvor kreativ man er, og det er noget af det vi gerne vil have i spil. En anderledes sammentænkning, vi har jo også sloganet der hedder

(anonymiseret).... - tænk i nye løsninger, og der skal man være kreativ og der tror vi på at kreativiteten den fremmes ved en stor diversitet” (Bilag virksomhed B).

B-HR beskriver at virksomhed B dels ønsker at rekruttere de bedste hjerner fra alle grupper af samfundet, og dels mener, at grupper med etnisk baggrund kan have en anden viden og kreativitet som man gerne vil have i spil i deres virksomhed.

En af hovedpointerne ved at indføre diversitets management er at rekruttere de bedste talenter i samfundet, samt det faktum, at dele af kundegruppen naturligvis har en ikke-vestlig nationalitets baggrund. Det giver derfor mening, at rekruttere efter alle typer for bedst at kunne imødekomme kundernes behov (Özbilgin 2008:65-66). Diversitets management har i øvrigt modtaget megen kritik for kun at have interesse i diversitet, når det gavner virksomheden (Lorbiecki 2000:22-24). Hvis akademiske ikke-vestlige migranter kan identificere deres ressource og sælge den til virksomhederne som et element af viden og den kreativitet virksomheden mangler, så opvejer det eventuelle kulturelle eller sproglige barrierer.

Migrant C beskriver hvordan han anvendte sin baggrund til at få et arbejde; *“Actually I told them what I can provide them. I went with a proposal, I said, I have these experience, I have these backgrounds, and these are the markets where I can help you out there. So that was my proposal, and they told me that was the main reason for saying, okay I think we have an opening for you”* (Bilag Migrant C). Migrant C forklarer, hvordan han anvendte sin baggrund som ikke-vestlig som en ressource i jobinterviewet. Han kender markedet som virksomheden søgte på, hvilket er Migrant C's ressource. Migrant C har kendskab til et marked, det er også sandsynlig at Migrant C har lokalt kendskab til flere potentielle kunder og samarbejdspartnere som gør, at virksomheden får en fordel i den globale konkurrence (Özbilgin 2008:65-66). Mentoren fra virksomhed A mener også, at hendes kulturelle baggrundsviden bidrager til hendes arbejdskompetencer; *“I think the fact a that I moved here, and was exposed to the difference coming from a very relationship based culture, very informal, very warm people are spontaneous, it's very different, so you are challenged with the differences... ..and I think that, that was one of my biggest assess, when I start working. I could also kind of switch my style depending on, am I among Danes, or am I among Americans or Latin Americans, or people from middle east, because I have this kind of awareness in my mind that we are different”* (Bilag B-Mentor). B-Mentor beskriver, hvordan hun er blevet udfordret på hendes baggrundskultur, og at det har skabt en bevidsthed om kulturer, som hun anvender i hendes arbejde. Det faktum,

at hun har den baggrund som hun har, gør hende til en ressource i virksomhed B, idet hun har en viden om kulturskel, som etniske danskere ikke har.

B-SM og B-HR supplerer hinanden i redegørelse af, hvordan virksomhed B søger diversitet; *"Vi søger ikke diversitet for diversitetens skyld, vil jeg mene"* (B-SM). *"Nej vi søger, når vi har nogen der har ens faglige kvalifikationer. Så vil vi gerne se en diversitet"* (Bilag virksomhed B,). De forklarer, at hvis de faglige kvalifikationer stemmer overens med andre ansøgere, så vil de gerne se en diversitet, altså en medarbejder med en anden baggrund end majoritetens. Diversitets management formål er at søge og genkende værdien i individuelle kategoriske forskelle, såsom kulturel baggrund (Özbilgin 2008:441). Ud fra virksomhedens formulering tyder det på, at så længe akademiske ikke-vestlige migranternes kompetencer kan matche fx etnisk danskes, kan de have en fordel i at beside en anden kulturel baggrund.

Både virksomhed A og B er opmærksomme på diversitet blandt medarbejderne i organisationen. De identificerer dog begge samme problematik; *"...At man måske i dag har en relativt dansk skæv organisation, hvor mange specielt i toppen af organisationen er danskere og hvor vi fremadrettet forventer, at vi skal have en mere international bredde på vores ledelse og på vores talenter"* (Virksomhed A bilag). A-HR beskriver, at de har en relativ dansk skæv medarbejderfordeling, i toppen af deres organisation, men at det er et fremadrettet fokus område.

Ligeledes beskriver B-HR og B-Senior manager *"... halvdelen af virksomheden ligger udenfor Danmark, der har vi alligevel også opmærksomhed på, at i vores ledelse, der har vi været meget dansk domineret indtil for nylig, der er man opmærksom på, at man skal nok prøve at have mere internationale sammensatte ledelsesgrupper."* *"... På den måde er vi ikke særlig diverse, og den øverste ledelse sidder i Danmark (B-HR)"* *"...Så der er måske en fjerdedel eller sådan noget...(B-SM)"* (Bilag virksomhed B). B-HR beskriver, at ledelsen indtil for nylig har været dansk domineret, og at de er opmærksomme på, at få en mere international sammensat ledelsesgrupper. B-Senior manager supplerer med at fortælle, at det måske er ¼ af ledelsen, der har en anden nationalitet end dansk.

Diversitets management er som før fremhævet, ofte kritiseret for *hvem* der styrer diversiteten i en organisation. Det har en afgørende betydning for, om diversiteten fungerer i organisationen, og for om medarbejderne trives i den sammensatte arbejdskultur (Lorbiecki 2000:23). Virksomhederne A og B driver på nuværende tidspunkt en sammensat

organisation, men ingen af de to virksomheders ledelse er særlig diversificeret. Dette kan skabe konflikter idet ledelserne ikke i samme grad er i stand til, at se de kulturkonflikter diversiteten medfører, og som kan opstå i de individuelle afdelinger. Ledelserne kan ikke selv identificere sig samme med kulturkonflikter (Lorbiecki 2000:23). Deres evne til at drive en kompleks sammensat medarbejderorganisation er derfor ikke ligeså kompetent, som hvis de selv var diversificeret i ledelsens regi. De beskriver i begge virksomheder, at de ønsker at imødekomme en fortsat voksende globaliseret verden (Özbilgin 2008:65-66).

I virksomhed A drives diversiteten af medarbejderne i de individuelle afdelinger, det er dem der er ansvarlige for at skabe diversitet og identificere kulturelle udfordringer i medarbejdersammensætningen. Virksomhed B arbejder ud fra en forståelse af, at diversitet skaber et godt arbejdsklima. De ønsker den ressource som andre grupper af individer kan bidrage med til virksomheden. En forståelse for diversitetens formål, og et medansvar hos medarbejdere i at skabe diversitet, øger virksomhedernes succes med diversitet (Özbilgin 2008:66). Om end ser virksomhed A udfordringer i, at de går en øget vækst af internationale medarbejdere i møde, men ønsker ikke at gå på kompromis med deres arbejdskultur. Både virksomhed A og B har ikke megen diversitet i deres ledelse. Diversitets management har indflydelse på en organisations arbejdskultur idet et fokus på diversitet, er en måde at ændre organisationen og medarbejdersammensætningen. Ændres medarbejdersammensætningen til et mere multikulturelt sæt af medarbejdere, vil kulturen i organisationen sandsynligvis ændres til en mangfoldig kultur. Et organisatorisk fokus på diversitet vil gøre akademiske ikke-vestlige migranter til en attraktiv arbejdskraft, dels pga. kulturelt mangfoldige på danske arbejdspladser, og dels ønsket om øget diversitet.

Første Analysedels-delkonklusion

Formål med første analysedel har været at udforme en redegørelse og analyse af virksomhederne A og B' kulturelle rammer. Det skal bidrage til, at besvare underspørgsmål i problemformuleringen, som er omkring hvilket fokus virksomhederne har på egen kultur og på akademiske ikke-vestlige migranter mulighed for at indgå heri. Hensigten er, at identificerer hvordan de kulturelle rammer forholder sig, i to virksomheder med forestillingen om, at de spejler sig i andre akademiske virksomheder. Jeg har taget

udgangspunkt i virksomhedernes værdisæt som rammen for kultur. Her er identificeret ærlighed og formalitet, som to værdier, der er beskrevet både i virksomhedernes værdisæt af informanter i virksomhederne og af akademiske ikke-vestlige migranter, der ikke indgår i virksomhedskulturen, men som imidlertid beskriver det som en del af dansk kultur. Første analysedel har derfor bidraget til en forståelse af akademiske migranternes forestilling om arbejdskultur, og hvilken indflydelse de tillægger kulturen. Endvidere er der redegjort for, hvordan virksomhederne anvender diversitetsmanagement som redskab til at skabe en mangfoldig arbejdskultur. Her identificeres, at virksomhederne selv mener, at diversitet skaber et godt arbejdsklima, de ønsker den ressource, som andre grupper af individer kan bidrage med, men ønsker ikke at gå på kompromis med deres arbejdskultur. Både virksomhed A & B har ikke stor diversitet i deres ledelse, selvom virksomhed A har diversitet i linjen. Deres arbejde med diversitet management bekræfter, at virksomhederne har et fokus på en mangfoldig arbejdskultur og en positiv indstilling til, at en multikulturel sammensætning bidrager til en positiv arbejdskultur. Jeg betragter både virksomhedsværdierne og diversitets ledelsen som variabler i virksomhederne, der har en indflydelse på arbejdsmarkedskulturen i virksomhederne, og akademiske migranternes adgang ind i kulturen og i virksomheden som sådant.

Analysedel 2. Person og interaktion

I foregående afsnit analyserede jeg, hvordan del-elementer på arbejdspladsen har en indflydelse for arbejdskulturen og migranternes adgang ind i og på arbejdsmarkedet. I denne del vil jeg komme tættere på spørgsmålet om, hvilken indflydelse social identitet har for akademiske ikke-vestlige migranternes mulighed for at få adgang til arbejdsmarkedet, og hvordan individets muligheder for at tilpasse sig den kultur og de adfærdskrav der er. Dernæst analyseres, hvordan der skabes tillid og relationer i dansk arbejdskultur, og adgangen hertil. Det er relevant at afdække identitets og adfærds relaterede dilemmaer i arbejdskulturen. Det kan afdække typer af sociale identiteter der indgår i arbejdsmarkedet og denne identifikation kan afklare nogle af de identitets kriterier der er, til akademiske ikke-vestlige migranter.

Social identitet og kulturtilpasning

I dette afsnit vendes blikket mod personen der bliver "castet" til jobbet, og hvilken indflydelse akademiske ikke-vestlige migranternes sociale identitet har, for deres muligheder for at passe ind i arbejdskulturen på det danske arbejdsmarked. En identifikation af individets sociale identitet og muligheder for kulturtilpasning, kan bidrage til at uddybe viden om, hvilken type karakter der får jobbet og om tilpasning af egen identitet, kan bidrage til en bredere tilpasning ind i arbejdskulturen. Som hjælp til at analysere social identitets indflydelse på tilpasningen ind i dansk arbejdskultur, anvender jeg primært Erving Goffman og Marianne Gullestad.

Denne del af analysen indledes med en citering fra informant i kommunalt regi. Citeringen samt analysen af den, skal bidrage til en klarhed omkring hvorfor akademiske ikke-vestlige migranternes sociale identitet, er væsentlig i en arbejdsmarkedskultur sammenhæng. Sagsbehandler B i integrations teamet kommunalt beskriver; *"vi kalder det bare ikke kulturel barriere, fordi de viser sig jo som regel i nogle menneskelige reaktioner som gør at man konstaterer at han/hun har fysiske eller sproglige eller sociale udfordringer ikke kan begå sig sprogligt ... vi har rigtig meget som er en struktur og som er en nødvendighed og som du skal kunne, for at kunne gebærde dig i det danske samfund, så kan din kultur bagefter komme frem ... også kan man sige vi kunne jo godt blive bedre til at spørge til deres kultur i virkeligheden"* (Sagsbehandler B, Bilag kommune). Sagsbehandler B fortæller at de ikke omtaler de akademiskeres ikke-vestlige udfordringer som kulturelle barrierer, fordi barriererne kommer til udtryk i menneskelige reaktioner såsom fysiske, sproglige eller sociale udfordringer. Endvidere fortæller hun, at de har mange strukturelle forhold, som er nødvendige for, at en ikke-vestlig migrant kan gebærde sig i det danske samfund. Kultur er derfor et element der kommer bagefter.

Pierre Bourdieu opererer med begrebet *Habitus* som kan betragtes som menneskets sociale identitet. Individets habitus er et produkt af erfaringer og viden tilegnet i den sociale verden, den sociale verden kan betragtes som den kultur individet er opvokset i. Individets aktuelle adfærd er et produkt af dens habitus (Bourdieu 1997:44-46). Når sagsbehandler B betragter akademiskeres ikke-vestlige migranternes menneskelige reaktioner, kan de derfor anskues som reaktionsmønstre der har afsæt i deres habitus, som er deres migrant kultur. Marianne

Gullestad redegør for, at et individs sociale identitet, er et individs persona i sociale sammenhænge. Det er vigtigt for individet, at blive anerkendt og bekræftet af omgivelserne i sin sociale identitet. De fleste ønsker at blive opfattet af andre, som et "ordentligt menneske". Hvad grupper af individer klassificere som et "ordentligt menneske", varierer imidlertid af deres egne sociale sammenhænge, miljøer og kulturer (Gullestad 1989:111-112). Det vil ud fra Gullestads betragtning sige, at der er variationer over, hvad individer betragter som "et ordentlig menneske" afhængigt af hvilken baggrundskultur og nationalitet man kommer fra. En akademisk ikke-vestlig migrant vil gerne betragtes som en ordentlig kandidat et job. Der kan imidlertid være en variation i migrantens adfærd der er afvigende fra, hvad etnisk danske betragter som et "ordentligt menneske".

Et individs baggrundskultur kommer til udtryk i nogle menneskelige reaktioner, hvorfor kommunen ikke arbejder med ikke-vestlige akademikers kultur og kulturforståelse, men med deres menneskelige reaktioner/sociale identitet, som har ophav i en baggrundskultur. Det er også væsentligt at se på et individs sociale identitet, dels fordi identiteten bliver skabt i en kulturel sammenhæng, dels fordi den har en indflydelse for om individer på arbejdsmarkedet anser akademiske ikke-vestlige migranter, for at være en attraktiv arbejdskraft.

A-Mentor i virksomhed A beskriver hendes erfaringer med at få job i virksomheden

"yes that is a new element now in the Danish market, that there are so many foreigners now coming in, ...but this is a human thing, you want to be around people you are kind of similar to you, ...when I had second interview it was not about the job it was about me. ...and I had the feeling I was kind of being tested as my personality, it was more to feel you know, am I a nice person to be around, can she share some of my own values or my department values, ...so I got the feeling that was the kind of test I was going through, and I'm not sure, if a dane would go through the same, maybe they would feel the personality a little quicker, because you have the same language, you have the same things to relate to" (Bilag virksomhed A Mentor).

A-Mentor fortæller, at et nyt element i det danske arbejdsmarked er, at der er mange migranter, endvidere fortæller hun, at det er en menneskelig egenskab at ønske at være omkring andre individer, der ligner individet selv. I A-Mentors egen ansættelse havde hun et interview, der var meget personfølsomt. Hun beskriver, at hun tænker at årsagen hertil var, at

hun er ikke-vestlige migrant, og at det derfor for hendes arbejdsgiver, kan være sværere at vurdere hendes personlighed ud fra interviewene, uden at spørge mere indgående ind til hendes person.

Marianne Gullestad fremhæver identifikation som en væsentlig del af det at blive accepteret som et medlem af en gruppe. Der vil være nogle uformelle regler for adfærd, såsom samvær og interaktion, der kan fungerer som en barriere for nye medarbejdere i en potentiel arbejdsplads (Gullestad. 1989:113). Når A-Mentor beskriver, at hendes personlighed har været testet er det sandsynligvis fordi, arbejdsgiverne ønsker at identificere, om hun vil passe ind i deres arbejdskultur, og om hun har den rette adfærd i en arbejdsmæssig sammenhæng. Gullestad fremhæver, at der vil være en tendens til at mennesker vil favorisere individer der ligner dem selv. Dette skyldes simpelt, at individet bedre er i stand til at sætte sig i et individs "sted", hvis de kan perspektivere det til deres eget liv (Gullestad. 1989:113). Medarbejdere vil derfor i en ansættelse og rekruttering være tilbøjelige til at vælge ansøgere til jobbet, som ligner dem selv, idet de spejler sig i individet og derigennem er empatiske overfor individet. Hvis medarbejderne i ansættelsesteamet derfor ikke selv har oplevet at være udfordret på deres kultur, er der en risiko for, at de ikke er i stand til at spejle sig i og sympatisere med den akademiske ikke-vestlige migrant.

Erving Goffman redegør ligesom Gullestad, også for gensidig identifikation af individer i mødet mellem mennesker. Ifølge Goffman vil individet forsøge at tilegne sig viden om den anden person. Det kan fx være viden om den socioøkonomiske status individet er i, samt det andet individs egen selvopfattelse/oplevelse, attitude og troværdighed. Der er sædvanligvis en praktisk årsag til, at personer ønsker den viden om hinanden, viden der hjælper til at definere relationen og situationen. Information om individet sociale identitet, udseende og fremtoning tillader individet at sammenligne personen til andre situationer, individet kan derfor anvende tidligere erfaringer i det nye møde med en fremmed (Goffman. 1959:13).

Samme bekræfter A-HR når hun fortæller hvilke person karakteristika de kigger efter i en ansættelse; *"Når man kigger på akademikere, så kigger vi jo også på personligheds profiler når vi ansætter i forhold til hvor gode er dine tilpasningsevner, hvor gode er i til at samarbejde med andre, sætte dig igennem og alle mulige andre ting, og det jo også en måde uden nødvendigvis at være kulturel specifik, så er det en måde at prøve at få talt om nogle af de ting som er lidt mere de blødere sider af, hvordan man samarbejder og hvordan man indgår i en sammenhæng"* (A-HR, Bilag virksomhed A). A-HR beskriver, at de i virksomheden har personligheds profiler i

ansættelse og rekruttering med det formål, at afklare tilpasnings og samarbejdsevner. Endvidere beskriver hun, at det ikke er kultur specifikt, men det er for at identificere blødere sider af individet. Goffman beskriver, at der i gruppedynamikker vil være nogle gensidige forventninger til roller blandt individerne. Et nyt medlem af arbejdspladsen må derfor iscenesætte sin egen identitet, til at passe ind i de forskellige roller der er. Hvis medarbejderne på arbejdspladserne ikke ved hvad de kan forvente af hinandens roller, vil de opleve arbejdsmiljøet som utrygt (Goffman 2014:193,200,211). Det er formentlig en af årsagerne til, at det hos virksomhed A er væsentligt at holde blik for medarbejdernes tilpasning og samarbejdsevne, idet relationerne mellem den nye medarbejder og de eksisterende medarbejdere, skal kunne fungere gnidningsfrit og rollerne bevares, sådan at kulturen blandt medarbejderne ikke er i risiko for, at blive udfordret af splittelse blandt medarbejderne. Endvidere fremhæver Goffman, at når individer mødes i en socialsamhandlen, vil det ene individ ofte være af lavere præstige end den anden, det lavest stående individ, vil bestræbe sig på at opnå samme anerkendelse, som den anden for derigennem mindske distancen mellem de to (Goffman 2014:218). I tråd med hvad der fremhæves at Gullestad beskriver ovenfor, må den akademiske ikke-vestlige migrant i en jobsamtale forsøge at tilkæmpe sig anerkendelse. Således mindsker han/hun distancen mellem ham/hende og de nuværende medarbejdere i mødet og der opstår et fælles standpunkt, som skal være forudsætningen for, at den ikke-vestlige migrant får jobbet (Gullestad 1989:113). Identifikationen af hinanden i en jobsamtale er derfor væsentlig for, om ansøgeren får jobbet, hvis man pointerer hvad A-Mentor beskrev i ovenstående citat, så kan det være vanskeligt at mærke individets personlighed, hvis kommunikationen foregår på et andet sprog en begges modersmål.

Ifølge Gullestad må man som nyt medlem af en gruppe, tilpasse sig de andre individer i gruppens sociale identitet og kultur, for at opnå anerkendelse fra de andre og blive klassificeret som et gyldigt medlem af gruppekulturen (Gullestad 1989:121). Som det også er nævnt foroven taler Goffman om individets iscenesættelse af sin egen identitet. A-Mentor fremhæver i samme tråd som både Gullestad og Goffman, i denne citering; *"I keep saying it to people that I know going through cultural clashes. I think there is something called style switching, you are not changing yourself you are not changing who you are, but you have adapted some of these things, if you want to work in Denmark. If you want to work, to be successful you have to adjust some things and respecting yourself, but being a bit different. You*

will be a bit of a different person in the end of the process, and this is not bad" (Bilag virksomhed A Mentor). A-Mentor forklarer en viden hun giver videre til sin egen mentee og andre. Hun beskriver, at hvis akademiske ikke-vestlige migranter vil arbejde i Danmark, bliver de nødt til at tilpasse og justerer sig, hun tilføjer at man vil være en anden person i slutprocessen.

A-Mentor fremhæver i citeringen et eksempel på en iscenesættelse som munder ud i en ændring af individets sociale identitet. Hun bekræfter hermed ikke kun Goffman og Gullestads forventning til, at individet skal tilpasse sig situationen de er i, hun fortæller også, at det er en nødvendighed. Ved en tilpasning af egen sociale identitet, mindsker individet, som fremhævet af Gullestad ovenfor, distancen mellem arbejdstager og arbejdsgiver, og migranten kan derigennem øge sin chance for at komme i arbejde (Gullestad. 1889:113).

Migrant C fortæller, hvordan han ikke forberedte sig på at indgå i det danske arbejdsmarked; *"I did not have really prepared, I learned by doing it. I learned that I should take initiative for doing task, because in other places the boss gives you the task, but not here no one gives you, you take it yourself. So that is things that I learned, oh I should be that person, I should not wait until someone give it to me. ...I just entered and I observed my work colleagues and work place, and I learned from my colleagues how things works, and I tried to follow"* (Bilag Migrant C). Migrant C fortæller, at han ingen forberedelse havde forinden han indgik i det danske arbejdsmarked, hans tilpasning påbegyndte først på arbejdspladsen. Han lærte, at han skulle være initiativrig på sin arbejdsplads, han tilegnede sine erfaringer ved at observere sine kollegaer og prøvede at følge kollegaernes handlinger.

Goffman fremhæver, at individet i et nyt møde med mennesker vil forsøge at forme andres billede af dem selv positivt, og at der hos individet ofte kan ligge en skjult strategi bag denne tilpasning (Goffman 1959:15, Goffman 2014:171). Hos Migrant C har agendaen været at trække sig tilbage og observere sine kollegaer i deres omgivelser, dette har som han selv antyder, være for at tilpasse sig deres adfærd, *"I tried to follow"*. Endvidere fremhæver Goffman, at individet ønsker at kende sin egen rolle i medarbejdergruppen, dette er som tidligere fremhævet, for at have en tryghed i sin arbejdsidentitet og for at blive en anerkendt del af medarbejdergruppen (Goffman 2014:193). Dette kan forklare årsagen til, at Migrant C har derfor observeret sine kollegaer i deres roller og forsøgt at tilpasse sig løbende. Gullestad deler Goffmans opfattelse, at individet ønsker at tilpasse sig andre medarbejdere, for at blive et aktiv medlem af gruppen (Gullestad 1989:114-116). Ud fra denne betragtning har akademiske ikke-vestlige migranter derfor gode muligheder for, at indgå på det danske

arbejdsmarked, hvis de ligesom Migrant C har et ønske om tilpasning gennem observation af de andre medarbejdere. Endvidere er en væsentlig pointe i Migrant C's citering, at han fremhæver *"I learned by doing it"*. Han mener, at den bedste måde at lære arbejdskulturen på, er ved selv at indgå i den. En pointe der understøtter indsatsen i forvaltningsregi såsom virksomhedspraktikker. Det kommunale regi hvor mine informanter er fra, har et fokus på virksomhedspraktik, som middel til bekæmpelse af ledighed blandt ikke-vestlige migrant borgere. De beskriver i deres beskæftigelsesplan, at de arbejder på at øge kontakten til virksomhederne, i håbet om et samarbejde om virksomhedspraktikker, netop for at fremme ikke-vestlige migranternes kendskab til dansk arbejdskultur (Beskæftigelsesplan 2016:5).

Sagsbehandler B i kommunalt regi taler om, hvordan de arbejder med ikke-vestlige migranternes tilpasning i dansk kultur og arbejdskultur; *"nu sidder jeg i integrationsteamet hvor vi tager imod, og der er tanken faktisk, at vi skal modtage dvs. vi skal gøre dem opmærksomme på vores kultur og det kan vi jo kun gøre, hvis vi er opmærksomme på hvad det er for en kultur de har når de kommer, fordi vi tror nogen gange de kan det hele, også viser det sig det kan de ikke, fordi der er nogen helt andre billeder af hvad det er man gør, de har lært"* (Sagsbehandler B, Bilag Kommune). Sagsbehandler B beskriver, at deres rolle er at lære ikke-vestlige migranter dansk kultur, men at en forudsætning for dette er en viden om deres kulturbaggrund. Endvidere fremhæver hun, at migranterne har lært andre billeder af, hvad man *gør*. Her formoder jeg hun mener, at de har lært en anden adfærd/måde at handle på.

Som før fremhævet forklarer Pierre Bourdieu individets adfærd ud fra sit begreb *Habitus*. *Habitus* er tillært gennem den sociale kontekst individet er opvokset i, og er derfor nært beslægtet til individets baggrundskultur (Bourdieu 1997:44-46). Sagsbehandler B og Bourdieu deler derfor samme opfattelse af kultur som en lært adfærd. For at lave et vellykket stykke socialt arbejde, hvor forvaltningen får videregivet migranter en forståelse for dansk arbejdskultur, må man ud fra sagsbehandler B's opfattelse have en indsigt i, hvilken kulturbaggrund den ikke-vestlige migrant selv kommer fra. Med andre ord, vi kan ikke lære akademiske ikke-vestlige migranter noget om os, uden at kende noget til deres forudsætning for læring. Marianne Gullestad tilslutter sig opfattelsen om kulturen som indlært hos individet, men mener at kulturen er vanskelig at lære bort. Kulturen giver os et redskab til at forstå og fortolke verdenen, og anvendes som en kalkulerende strategi for overlevelse (Gullestad 1989:115-116). Ud fra denne forståelse som Gullestad giver, er det derfor ikke tilstrækkeligt kun at have en forståelse for akademiske ikke-vestlige migranternes

baggrundskultur, men man må finde en formel for, hvordan de to kulturer kan leve siddeløbende med hinanden eftersom individets baggrundskultur ikke aflæres nemt. Dorte Caswell identificerer et dilemma ved, at skulle rekonstruere identitet og baggrundskultur i forvaltningsarbejde. Hun beskriver at sagsbehandlere i beskæftigelsesregis grundlæggende opgave er, at konstruere borgernes sociale identitet, til en identitet i der matcher arbejdsmarkedet. Udfordringen er imidlertid, at dette ofte er uden succes, idet borgeren ikke identificere sig med den nye arbejdsidentitet og dermed ikke afspejler den udadtil i en eventuel jobsamtale. Dette er et dilemma jeg vil vende tilbage til senere i analysen (Caswell 2011:2-5).

Et individs kultur kommer til udtryk i menneskelige reaktioner, social identitet og omgang. Det vil derfor have en indflydelse på individets sociale identitet og hvordan individet integrerer sig i en arbejdsplads kultur. Det er i mødet mellem mennesker væsentligt, at blive betragtet som et ordentligt menneske, for at opnå anerkendelse. Hvad der kendetegnes som "et ordenligt menneske" vil imidlertid variere afhængigt af, hvem der betragter individet og hvilken kulturel baggrund der betragtes på baggrund af. Som akademisk ikke-vestlig migrant er man derfor nød til at tilpasse sin sociale identitet til sin værtskultur. Fordelen ved at tilpasse sin identitet er, at individet ved at ligne de andre det omgås, får skabt et fælles grundlag for at bygge relationer. Forskelle mellem arbejdsgiver og arbejdstager vil mindskes, og individer der tilhører værtskulturen, vil lettere kunne identificere sig med den akademiske ikke-vestlige migrants situation. Individets sociale identitet er lært og vanskelig at lære bort, men det er ikke umuligt idet individer ønsker at blive opfattet positivt af mennesker de omgås og vil iscenesætte sin egen identitet, for at tilpasse sig majoriteten.

Tillid, relation og forståelse

I det foregående afsnit analyserede jeg, akademiske ikke-vestlige migranternes muligheder for at tilpasse deres sociale identitet til dansk arbejdskultur. I dette afsnit analyseres to elementer i arbejdskulturen, som informanter har identificeret som problematiske. De to elementer er tillid og personlig relation. Med personlig relation mener jeg, om og hvordan individer på arbejdspladsen er private i deres relation med hinanden. Min hensigt er, at komme tættere på

disse elementer som kommer til udtryk i mødet mellem individer med forskellige kulturforståelser. Jeg vil benytte mig af Erving Goffman, Pierre Bourdieu og Marianne Gullestad, som teoretisk redskab til at analysere ud fra.

I analysen af virksomhedernes værdisæt, fremhævede jeg et citat af A-HR, hvor hun beskriver; *...”det er baseret på tillid ...vi forventer at medarbejderne kan administrere den tillid og den frihed de får”* (Bilag virksomhed A). Som før understreget, er virksomhed A’ arbejdskultur baseret på tillid. A-Mentor fremhæver også, at hun har diskuteret emnet *tillid* med sin mentee.

“We talked about this, because we talked about an article that was about trust. 80% of the world is actually more relationship based task, it’s more about creating the relationship first, and then you talk business. But in Denmark as you assume that you can trust each other, you don’t kind of waste time on the relationships. You sit down and you start talking about the task that are at hand. And this is different from where I come from, and my mentee is from Syria, in Syria you can go to meetings without talking about work ... so there is a lot of time spend on that you round and round the subjects, just to see if you can trust the person. And in Denmark we can just assume that we can trust the person, this for me makes it very unique” (Bilag virksomhed A Mentor).

A-Mentor beskriver, hvordan hende og hendes mentee taler om tillid i relation til arbejdskulturer, hun beskriver, at i dansk arbejdskultur går man ud fra, at man kan have tillid til sine kollegaer og samarbejdet de indgår i. Hvilket er en forskellig kulturtradition fra den hende og hendes mentee har været vant til hjemmefra. Endvidere fremhæver hun, at på grund af den danske grundantagelse, at man har tillid til hinanden, spilder man ikke tid på at skabe personlig relation mennesker imellem.

Normen om tillid blandt medarbejdere på arbejdspladsen kan betragtes som en doxa. Pierre Bourdieu anvender begrebet doxaer som er kendetegnet ved uudtalte normer og interne forståelser i grupper af individer. Doxaer agere som regelsæt for adfærd i gruppekulturer og alle individer der indgår i en gruppekultur, såsom en arbejdsplads, indordner sig efter dem (Bourdieu, 1997:127-129). A-Mentor havde en anden forventning til relationen mellem hende og andre medarbejdere, da hun fik et job i virksomheden. Hun var ikke bekendt med doxaen, at medarbejdere har en forudindtaget oplevelse af tillid til hinanden, og derfor ikke er privat/personligt relationelle hinanden imellem. A-Mentor videregiver hendes erfaring til

hendes mentee. Mentee's forventning til relationer på arbejdsmarkedet vil være baseret på en andens erfaringer. Denne viden kan stadig bidrage til forståelse af relationerne medarbejderne imellem, en forståelse kan bidrage til accept og tilpasning når vedkommende får adgang ind i arbejdsmarkedet (Gullestad 1989:114).

A-Mentor tilføjer til ovenstående; *"...I think Danes are now challenged by hiring foreigners, because they don't know if they can trust this person coming in, and what they say. And from the other side of the table sitting someone not knowing if they can trust, and it is a clash in both cultures"* (Bilag virksomhed A Mentor). A-Mentor fortæller, at hun tror danskerne er udfordret af, at der er mange migrant arbejdstagere i det danske arbejdsmarked, og at de ikke ved, om de kan have tillid til dem. Hun tilføjer, at det er et gensidigt dilemma og at akademiske ikke-vestlige migranter ikke ved, om de kan stole på etniske danskere, fordi danskere ikke er personrelationelle som migranter er vant til fra deres baggrundskultur.

Marianne Gullestad fremhæver, at fundamentet for menneskelig omgang og samarbejde er tillid mellem mennesker. Der vil i en arbejdskultur være nogle uformelle doxaer for omgang og samvær mellem hinanden, som vil varierer over kulturer, ligesom A-Mentor beskriver i forgående citat. For at kunne etablere en kontakt, er det derfor væsentligt at have en gensidig forståelse for, hvilke nogle forventninger der ligger til mødet mellem individer (Gullestad 1889:114, Bourdieu 1997:127). Problematisering er, at forudsætningen for en forståelse mellem to forskellige grupper af individer, må være en grundlæggende interesse. Fra arbejdsgiveren må der være en interesse for akademiske ikke-vestlige migranter. En interesse for akademiske ikke-vestlige migranter er forudsat et behov for deres arbejdskraft, er behovet for udenlandsk arbejdskraft ikke tilstede, vil interessen for at forstå deres forudsætninger for adgang ind i arbejdskulturen, således heller ikke være der (Lorbiecki 2000:23). En yderligere problematisering af hvad A-Mentor fremhæver er, om det ikke i højere grad er de akademiske ikke-vestlige migranter der er udfordret af, om danske arbejdsgivere kan stole på dem, end omvendt. Har danske arbejdsgivere en oplevelse af, at de ikke kan stole på individet overfor dem, vil de ud fra et økonomisk nytterationale ansætte en anden medarbejder (Ejrnæs 2008:59-60). Det kan ud fra disse to ovenstående argumenter blive en udfordring for akademiske ikke-vestlige migranter at vinde indpas på det danske arbejdsmarked, hvis de skal være både "risikoen" og indsatsen værd for arbejdsgiverne.

A-HR identificere hvordan akademiske ikke-vestlige migranter hos i virksomhed A både er en fordel og en udfordring;

"... det kan jo opleves som svært nogen gange, hvis der kommer nogen udefra som stiller spørgsmål til alt, og siger hvorfor gør i sådan her og hvorfor gør i ikke sådan her ... så skal vi til at forholde os til en hel masse ting, som vi jo bare er holdt op med at forholde os til. Så jeg tror helt klart at det udfordrer mere, når man er mere mangfoldig ... netop det med at der bliver sat spørgsmål, gør måske også at man nogle gange, får lavet nogle bedre beslutninger ...Sidste år blev vores øverste ledelsesgruppe udvidet hvor der kom to ikke danskere med og der ved jeg da, nogen fra vores øverste ledelsesgruppe har sagt, at det har betydet at, at der er nogle beslutninger, som tager længere tid fordi der bliver stillet nogle andre spørgsmål, men at de samtidig også oplever, at de får truffet nogle bedre beslutninger, og at det er den tid værd" (virksomhed A Bilag).

A-HR beskriver, hvordan de i virksomheden er udfordret på, at ikke danskere hos dem stiller nye spørgsmål som gør, at andre medarbejdere må forholde sig til en masse 'ting'. Hun beskriver endvidere, at spørgsmålene giver bedre beslutninger, og at det er tiden værd.

A-HR identificere akademiske ikke-vestlige migranter, som en arbejdskraft der er indsatsen værd, idet virksomhed A er udfordret på de valg de fortager, og der på den baggrund bliver truffet nogle bedre beslutninger (Ejrnæs 2008:59-60).

I kommunalt regi har de også identificeret dilemmaet om det personrelationelle som A-Mentor beskriver. Sagsbehandler B fremhæver; *"Den personlige relation er jo altid i centrum, det man siger om os (danskerne) det er, at vi glemmer at sige hej og vi glemmer ligesom at lande i relationen ... og det jo det jeg hører fra dem, der er godt i arbejde. Det de siger, er; 'jamen der er ikke nogen der snakker med os', og man er super glad for dem, men der er ikke den der lille velkommen eller small talk, eller menneskelige interesse måske, hvad laver I hos jer om aftenen ... så det er jo en kultur der hedder, at man kommer fra en anden samfundsnorm"* (Sagsbehandler B, Bilag kommune). Sagsbehandler B fortæller, at den feedback hun får fra ikke-vestlige migranter der er i arbejde er, at de ikke oplever at deres medarbejdere på arbejdspladsen taler til dem. Hun fortæller at danskere ofte glemmer at 'lande relationen' og at danskerne ikke *small-talker* og at dette stammer fra en kulturel samfundsnorm. Migrant B fortæller ved adspurgt om arbejdskulturen i Danmark; *"everyone is quiet here, they are not talking much, and they will not indulge in other things, other personal things and they don't care much. They don't involve into personal matters that is good, they do their own job, they don't see*

what other people are doing, that is good, sometimes! (Bilag Borger B). Hun forklarer ligeledes de foregående citeringer, at danskere ikke taler meget eller blander sig i personlige anliggender.

Mine informanter både i arbejdsmarkedet, i kommunalt regi og en akademisk ikke-vestlig borger udenfor arbejdsmarkedet redegør for, at danskere ikke er personlige i relationen i en arbejdsmarkedssammenhæng. Dilemmaet er, at måden at opbygge en relation mellem mennesker i en arbejdsmarkedssammenhæng i Danmark, er forskellig fra måden at opbygge en relation på, i mange ikke-vestlige lande (Lewis 2010:79,81-82). Hvis akademiske ikke-vestlige migranter ikke har en indsigt i måden at opbygge relationer medarbejdere imellem, vil de opleve deres forsøg på at opbygge en personlig relation som en afvisning. Oplever den akademiske ikke-vestlige migrant at blive afvist af sine kollegaer, kan det resultere i, at migranten vil trække sig fra medarbejdergruppen. Endvidere vil migranten måske ligefrem undgå social omgang i arbejdskulturen fremadrettet, idet migranten ikke har en oplevelse af, at blive anerkendt af sine kollegaer (Goffman 1963:23-25). Det vil for migranten skabe usikkerhed om, hvordan omgivelserne anser ham, og han vil blive usikker på sin rolle og arbejdsidentitet (Goffman 2014:193, Goffman 1963:24). Som jeg har fremhævet tidligere i min analyse, er det af væsentlig betydning for både migranten selv og kollegaer, at individet har en rolle i arbejdspladsen. Hvis migranten er usikker på sin rolle, skaber det utryghed på arbejdspladsen, og migranten kan være i risiko for at blive "udstødt" yderligere (Gullestad 1989:114-116,121). At opbygge en personlig relation mellem medarbejdere, bliver ikke betragtet som en nødvendighed i samarbejdet mennesker imellem i dansk arbejdskultur. Det kan imidlertid få konsekvenser for akademiske ikke-vestlige migranternes mulighed for tilpasning ind i arbejdskulturen, hvis de ikke har et forhåndskendskab og en forståelse for dette, når de indgår i arbejdsmarkedet.

En faktor i arbejdskultur der kan have betydning for det relationerne mellem medarbejdere, er deres individuelle mangfoldighed, A-HR fremhæver; *"der er ingen tvivl om, at vi også kan blive bedre til at kigge på kultur, og kigge på værdien af mangfoldighed i forhold til kulturel baggrund. Det er ikke alle steder, at man er lige gode til at se det som en styrke. Der er da helt sikkert også nogle steder hvor folk tænker, 'ej hvor er det da også bare besværligt hvis alle ikke tænker ligesom mig', og sådan tror jeg det er alle steder"* (Bilag virksomhed A). A-HR beskriver at virksomheden kan blive bedre til at se på egen kultur og værdien af en mangfoldig kulturel

baggrund. Hun tilføjer, at der helt sikkert er nogle steder i organisationen, hvor folk tænker 'ej hvor er det da også bare besværligt hvis alle ikke tænker ligesom mig'.

Goffman beskriver, at der i en gruppekultur kan være nogle skjulte/interne hemmeligheder blandt individerne. Hemmelighederne er svære at identificere, men de er væsentlige for kulturen, idet de ofte bidrager til en social orden og tilhørsforhold blandt individerne. Interne hemmeligheder bidrager til gruppens følelse af at være adskilt fra andre, der ikke tilhører samme gruppe (Goffman 2014:172). Disse skjulte hemmeligheder kan også betragtes ud fra Bourdieus begreb doxa, hvor doxaen i dette tilfælde er en holdning til, at "anderledes tankesæt" er besværligt. Doxaen vil ofte være domineret af enkelte medarbejdere på arbejdspladsen i ledelsesregi (Bourdieu 1997:128,129,132). Som er identificeret tidligere i analysen, er virksomhed A' ledelse ikke diversificeret på tråds af, at de formidler diversitet ud i organisationen. Hvis doxaen i ledelsen er domineret af en holdning til, at forskellighed er besværligt, så vil det have en indflydelse på alle medarbejders holdning til mangfoldighed. Skjulte hemmeligheder såsom holdningen til anderledes mennesker, kan have en indflydelse på medarbejdernes velvilje til at forstå akademiske ikke-vestlige migranternes baggrundskultur, og deres måde at opbygge relationer mellem medarbejdere (Bourdieu, 1997:128,129,132).

Migrant C beskriver hans opfattelse af den danske kultur;

"Danish culture is very homogenous, people have all most very similar language, in Iran we have 7 different languages not even different dialect, totally different languages. So they are more proven to understand differences. Here people are homogeneous, the food is the same, how you spend Christmas is the same everywhere, so I think that creates a sort of monotype view, there are things that you do, and things that you don't. And it's very clear for you, you have very clear lines, and I think that makes it difficult for other people those clear lines, you are very sensitive towards it" (Bilag Migrant C).

Migrant C forklarer, at den danske kultur er meget homogen, og at det gør danskere sensitive overfor forandring, hvilket kan være svært for andre individer, der ikke tilhører den danske homogene kultur. Migrant C fortolkning af danskerne er, at de er meget homogene, hvis det forholder sig sådant, så kan homogeniteten have en indflydelse på danskernes forståelseshorisont. Ifølge Gullestad må arbejdsgiveren have visse kulturelle kompetencer, såsom tolkning for at kunne skabe en positiv relation til en medarbejder af anden kulturel

baggrund end dansk (Gullestad 1989:114). Dele af årsagen til, at etniske danskerne mangler en forståelse for akademiske ikke-vestlige migranternes arbejdskultur og deres omgang i personalegruppen kan ligge i det faktum, som migrant C fremhæver, at vi er meget homogene. Danskerne har derfor ikke været udfordret på egen kultur og arbejdskultur. Det kan derfor være vanskeligt for arbejdsgivere og medarbejdere, at skulle forholde sig til en ny gruppe af akademiske ikke-vestlige arbejdstagere, da en multikulturel arbejdsplads er et nyt fænomen.

Det er gensidigt både for virksomheder og migranter, at de må have et udgangspunkt hvor de forstår hinanden, for at deres samarbejde bliver succesfuldt. Det er derfor væsentligt at forventningsafstemme, hvordan relationer mellem mennesker på en arbejdsplads bliver skabt. Jeg har redegjort for at tillid og relation hænger uundgåeligt sammen. For at det danske arbejdsmarked skal kunne få tilliden til ikke-vestlige akademikere, må de have en forståelse for deres kulturbaggrund, som er ophav for deres adfærd både relationelt og generelt. Forståelsen er dog betinget af en interesse for migranterne som arbejdskraft, uden et behov for dem som ressource, opstår hverken en interesse eller en forståelse.

2. Analyseresultater

Anden analyseresultats formål har været at identificere, hvordan migrantens sociale identitet og hans interaktion med andre individer, har indflydelse på migrantens adgang ind på det danske arbejdsmarked. Endvidere har jeg identificeret tillid og relationers indflydelse for etniske danskeres forståelse af akademiske migranternes vilkår i deres adgang ind på arbejdsmarkedet. Migranternes kulturbaggrund har en indflydelse på deres sociale identitet, endvidere har individets baggrund en indflydelse for, hvordan man betragter andre mennesker. Individer, søger andre individer der ligner dem selv, og der vil være variationer i, hvilken sociale identitet, man betragter som den rigtige sociale identitet. Migrantens må derfor for at få adgang til arbejdsmarkedet, søge at tilpasse sig den sociale identitet der bliver betragtet som korrekt indenfor dansk arbejdskultur. En gensidig forståelse for, hvordan tillid og relationer bliver skabt i arbejdsmarkedet på tværs af kulturer, er en forudsætning for migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet. Både migranter og etniske danske må have en forståelse for et forskelligt udgangspunkt, for at undgå misforståelser. En forståelse er dog forudsat en interesse. I denne analyse del besvares underproblemspørgsmål om, i hvilken

grad migranter tillægger arbejdskultur en indflydelse i deres søgen på arbejde, og hvordan de tilpasser sig kulturen i arbejdsmarkedet.

Analysedel 3. Kulturmødet mellem migrant og arbejdsplads

I tredje del, vil jeg analysere de synlige faktorer, der er i mødet mellem akademisk ikke-vesligt migrant og arbejdsmarkedet. Jeg vil komme ind på, hvilken indflydelse faktorer såsom sprog, netværk, interview og rekruttering har for migrantens muligheder for at få adgang til arbejdsmarkedet, og hvordan faktorerne udspilles i mødet med arbejdsgiver. De fremhævede faktorer vil jeg analysere med et kulturet blik for, hvordan migrantens egen kultur og hvordan arbejdskulturen har indflydelse på faktorerne og migrantens handlemuligheder i faktorernes rammer, fx i en interview situation.

Sprog og netværk

I dette afsnit kommer jeg tættere på, sprog og netværks betydning for migrantens omgang i arbejdskulturen og deres adgang til arbejdsmarkedet. Når jeg forholder mig til sprog, tænker jeg ikke kun verbalt sprog, men også non-verbalt sprog, såsom kropssprog m.v. Sproget er den kommunikative ramme for en kulturel formidling på arbejdspladsen (Schein 1994:73). Med begrebet netværk forstås det sociale netværk individet har, både i og udenfor arbejdsmarkedet. Sprog og kulturelt slægtskab har en sammenhæng, idet individets måder at fortolke sproget på, er udviklet på baggrund af de kulturelle normer individet fødes ind i (Bourdieu 2007:72). Der er primært Pierre Bourdieu og Anders Ejrnes der bliver anvendt til at analysere det empiriske materiale.

Edgar Schein fremhæver, at et nødvendigt element i arbejdskulturen i en virksomhed er, at medarbejderne deler et "fælles sprog" (Schein 59,73-76). I den første analyse del fremhæves virksomhederne virksomhed A og B' værdisæt. Begge værdisæt er fremhævet på engelsk, som fx denne gengivelse af virksomhed B'; *Clarify expectations and keep your promises, Demonstrate professionalism, Empower others, Take care of others, Embrace diversity*. Endvidere anvender både informanterne fra virksomhed A og B engelske begreber, når de henviser til titler eller ledelsesredskaber i virksomheden. Nedenfor er sammenfattet et

eksempel af A-HR; *"Jeg har titel som Diversity Project Manager, i Cooperate Talent and Leadership"... "...vi måler på, det noget der er accountability på"... "...dels så laver vi det der hedder et diversity dash board"* (virksomhed A Bilag). A-HR beskriver hendes titel i virksomheden og hvilke strategier de arbejder ud fra i Human Resources. Et fælles sprog varierer, men består altid af elementer af, semantik (talesprog) såsom begreber og anvendte termer blandt medarbejderne i kulturen (Schein 59,73-76). Pierre Bourdieu beskriver sproget mellem mennesker som et redskab der muliggør en videreformidling af værdier. Et fælles sprog i virksomheden giver en kollektiv fælles forståelse, fremfor en individuel forståelse. Det kan derfor afværge, at medarbejderne arbejder ud fra egne forestillinger om fx "rigtig markedsføring", og bidrage til en arbejdskultur, hvor alle arbejder ud fra samme strategi (Bourdieu 1997:60-61). Endvidere gavner et sprogligt system til en intern logik, som er en forudsætning af sociale betingelser der udspiller sig i arbejdskulturen (Bourdieu 1997:63). I virksomhed A har de et talesprog på engelsk, som bidrager til at sikre alle medarbejderes deltagelse i virksomheden. Medarbejdernes stillinger og styrings redskaber er formuleret på engelsk, således at formelle beskrivelser af værdisæt eller andet, ikke skal genfortælles til medarbejdere med et andet modersprog end dansk. Dels er det tidsbesparende at have virksomhedens generelle formler på engelsk, dels er det medarbejder inkluderende, alle medarbejdere uanset nationalitet og sprog kan deltage på lige fod. Endvidere kan et fælles internationalt sprog anvendes som redskab til at styre medarbejderne til en fælles strategi og kultur.

B-HR fremhæver sprogets betydning hos virksomhed B;

"Der er mange der ikke taler dansk om man så må sige, det er ikke noget problem i sig selv ikke at tale dansk. Det er et problem hvis du ikke kan tale engelsk, så kan du ikke være her. Vi har haft nogen i praktik fra arabisk talende lande og deres første sprog var russisk, hvis de ikke har sproget engelsk så er det virkelig en barriere hos os, det helt afgørende i forhold til det. Det gør ikke så meget de ikke kan tale dansk, det er der faktisk en del der ikke kan, det er selvfølgelig lidt bundet for dem i sociale sammenhænge, men det så noget andet, men i en arbejdsmæssig sammenhæng er det ikke noget problem" (Bilag virksomhed B).

A-HR fortæller, at det ikke at have et dansk sprog ikke er et problem. Det bliver først et problem, hvis engelsk ikke er deres "første sprog", det skal forstås som første sprog, udover modersproget. Endvidere beskriver hun, at det faktum ikke at have et dansk sprog kan have

en bundet indflydelse i sociale sammenhænge. At have et engelsk sprog er således en forudsætning for ansættelse i virksomhed B, endvidere skal man have et dansk sprog for at indgå i sociale sammenhænge i virksomheden. A-HR's citering bliver understøttet af Anders Ejrønæs forståelser af sproget i en arbejdsmæssig sammenhæng. Flere forskellige sprog i samme virksomhed, kan kategorisk opdele medarbejdere mellem forskellige etniske grupper, såsom "danskere" og "ikke danskere". Dette kan modvirke opbygningen af sociale fællesskaber og en fælles social kultur. Endvidere kan det øge mistilliden medarbejderne imellem (Ejrønæs 2008:185). Ejrønæs identificere, at en af årsagerne til den kategoriske opdeling af etniske grupper, er migranters evne til at forstå dansk ironi og humor. Grupperne deler ikke nødvendigvis samme humor og kan derfor gensidigt ikke deltage i den form social kommunikation (Ejrønæs 2008:186). I Virksomhed B stiller de faglige krav til, at medarbejderne skal have et engelsk sprog. Endvidere identificeres det, at et dansk sprog er forudsætningen for den sociale sammenhæng i virksomheden, så om end et dansk sprog ikke har en konsekvens adgangen til virksomheden som sådant, har det en indflydelse på adgangen til arbejdskulturen idet der kan være sproglige formuleringer såsom ironi, der ikke kan videreformidles på andre sprog end dansk. Sproget kan derfor få en betydning for akademiske ikke-vestlige migranters oplevelse af tilhørsforhold i arbejdskulturen (Ejrønæs 2008:186).

Migrant B identificerer sprog og netværk som de to elementer, der har haft størst betydning for hans adgang til arbejdsmarkedet; *"Ja hvis du spørger mig, så er det første sproget som der gør det, det største problem tror jeg, og for det andet så er det netværk. Jeg har ikke noget netværk her. Jeg har min familie ... I Sverige før jeg startede uddannelse arbejdede jeg, fordi jeg kendte mennesker, også mødte jeg new people, jeg kunne bare spørge en ven som spurgte en anden som spurgte en anden også kunne man finde noget. Men her er det meget svært for mig...* (Bilag Migrant A). Migrant A forklarer, at hans største udfordring har været det faktum, at han ikke kender sproget, og at han kun har sin familie som netværk i Danmark. Han fortæller, at han tilbage i Sverige havde et netværk som gjorde det lettere for ham, at få et job.

Ejrønæs fremhæver at sproglige barrierer i arbejdsmarkedet kan medføre en dobbelt udelukkelsesproces i arbejdsmarkedet, hvilket kan påvirke af visse etniske grupper. Virksomhederne stiller krav til sproglige kvalifikationer og hvis grupper af arbejdstagere ikke

efterlever kravene, medfører det sproglig opdeling i arbejdsmarkedet og en potentiel isolering af grupper med andet sprog end dansk/engelsk (Ejrnæs 2008:186). Migrant A taler både dansk og engelsk, men oplever stadig, at blive valgt fra på dette grundlag. Dette kan skyldes, at selvom hans udtale er god, kan der som før fremhævet være andre sproglige elementer som Migrant A ikke kan deltage i og som gør, at arbejdsgivere sorterer ham fra pga. af kulturelle uoverensstemmelser knyttet til sproget (Ejrnæs 2008:186). Bourdieu mener, at sprog er tæt knyttet til individets habitus. Individets måder at fortolke sproget, hænger sammen med de kulturelle normer individet fødes ind i. Rationalisering og bearbejdning af sprog er derfor kulturelt bestemt, og kan være vanskeligt at ændre selvom du tillærer nye sprog og formuleringer (Bourdieu 2007:72). Endvidere fremhæver Bourdieu også at individets dialekt er med til at konstruerer modpartens forståelse af individets sociale og hierarkiske situation. Det er ikke nødvendigvis en bevidst tænkning fra individet, men en måde at inddele folk i sociale kategorier styret af diskurser om sproglig anvendelse (Bourdieu 2007:15, 75-76). Ifølge Bourdieus betragtning kan migranternes dialekt få en betydning for deres muligheder for at indgå i arbejdsmarkedet, hvis dialekten ikke er i overensstemmelse med den herskende diskurs i samfundet.

Adspurgt Migrant A, om han har nogen kultur erfaringer med fra Sverige, som han kan anvende når han søger job i det danske arbejdsmarkedet, hertil fortæller Migrant A; *"Ja men, nej faktisk så er det sådan migrant kultur fordi det er mest sådan nogle som var sådan restauranter og bageren. Så man kan ikke sætte det på samme kategori som dansk arbejdskultur eller svensk arbejdskultur, fordi så man taget en arbejdskultur."* (Bilag Migrant A). Migrant A forklarer, de jobs han har haft i Sverige har været i en restaurant og hos en bager under ansættelse af andre migranter, og at det derfor ikke kan sættes i kategori med skandinavisk arbejdskultur, som han ifølge ham selv, ikke har nogen erfaringer med. Migrant A's arbejdsnetværk i Sverige har været et netværk af migranter. I Danmark har han som beskrevet ovenfor ikke noget netværk. Han har en bachelor i psykologi fra sit hjemland Irak, en uddannelse der således har aldrig været anvendt i Skandinavien.

Ejrnæs beskriver hvordan netværksrelationer påvirker både individets og etniske gruppers muligheder for social mobilisering på arbejdsmarkedet. Han forklarer det ud fra Bourdieus begreb om social kapital. Socialt kapital er individets sociale netværk, det kan både forstås som familie, venner, arbejdsmæssige relationer og netværk. Den sociale kapital afhænger ikke kun af størrelsen på netværket, men også hvorvidt netværket består af individer med høj

social/hierarkisk status (Bourdieu 2007, Ejrnæs 2008:60). Individets handlinger er indlejret i den sociale struktur de indgår i (Bourdieu 2007, Ejrnæs 2008:50-60). Strukturen er de sociale rammer den akademiske migrant har. Migrant A har ikke noget netværk og derfor ingen muligheder for at søge egne kontakter og mobiliserer sig gennem et netværk. Migrant A har et netværk i syd Sverige, men det er et netværk af ringe social kapital, idet de ikke har samme akademiske baggrund til at hjælpe Migrant A, til at søge et akademisk job i Danmark. Endvidere har Migrant A ingen erfaringer med akademisk arbejdskultur, idet han som fremhævet kun har indgået i jobs, der har været i restaurationsbranchen under ansættelse af andre ikke-vestlige migranter.

Migrant C fortæller, hvordan han fik et job gennem sit netværk;

“In the beginning, I look for jobs for like three months, but it’s really expensive to survive in Copenhagen, so I had to find an income. So I worked for 6 months in a restaurant and then I looked for job for another six month, no more, I looked for job for a year, and then I found this job that I’m in now. I had some interview with Mærsk and the Danish Technological Institute, I went quiet far, but I never got the job. Then I knew this firm from the time where I was working in Iran, so when I came to DK, I told them I was looking for a job, and that if they had any opening positions, then I would be happy to apply for them. But they didn’t have that at the time. But after one and a half year, I contacted them again and the CEO said that; ‘oh I think we might have an opening’, so I went to the interview and they got me the job” (Bilag Migrant C).

Han forklarer, at han arbejdede på en restaurant, mens han i halvandet år ledte efter job. Han var til flere samtaler, men fandt et jobbet gennem eget netværk, en virksomhed han havde stiftet bekendtskab med, tilbage i Iran. Migrant C’s sociale kapital var derfor anderledes, idet han slutvist fandt job gennem et arbejdsrelateret netværk, han havde etableret fra sin tid i Iran.

Migrant C fortæller hvordan sproget kan skabe muligheder i mødet mellem mennesker;

“Yes of course it does, its natural. Imagine if you were interviewing me for a job right now, it would be much easier if I was answering you in Danish, and you were asking them in Danish, it would be easier for both of us. But now, you have to adjust a little bit, I have to adjust a little bit to make it work. Of course it would be much easier if I was from the same culture, so that is a natural. But on the other hand it

also provides some opportunities for example, when you have to ask questions you have to rethink the translation, so that gives you another chance maybe to approach it from another side” (Bilag Migrant C).

Migrant C forklarer, at kommunikation og kultur mellem individer uden et fælles sprog og kultur, er vanskeligt idet begge skal tilpasse sig hinanden. Han fortæller også, at det åbner op for nye muligheder, tilpasningen vil påkræve en omtanke, som kan bidrage til en anden handle fremgang.

Bourdieu forklarer, at et fælles sprog eller fælles begreber er nødvendige for at nå til enighed individer imellem. Deler medarbejderne i en virksomhed ikke et fælles sprog, kan det skabe uklarhed og utryghed om arbejdets formål og dennes koordinering (Bourdieu 2007:59,76). Om end det kan skabe noget uklarhed/utryghed kan det ifølge Migrant C også bidrage med nogen muligheder til at forstå ting fra nye vinkler, der er således også nogle fordele ved ikke at dele et fælles indforstået sprog. Det er et interessant synspunkt Migrant C fremhæver, et argument han kan anvende i en potentiel jobsamtale, hvis en arbejdsgiver søger svar på, hvordan han kommer omkring sproglige udfordringer.

A-Mentor beskriver, hvordan hun observerede, at sproget blev anvendt hos virksomhed A; *“In the beginning a was just observing a bit and trying to figure it out. Rationally I knew about it I heard about it, I had a course about Danish culture, so I knew that it was like this, but I was trying to figure out myself in meetings or in department meetings what was the dynamic, I mean who would speak up do they allow only the boss to speak, does it actually play, I figure that in that sense it’s very important to speak up, and for me it’s good, I like to talk”* (Bilag virksomhed A mentor). A-Mentor forklarer, at hun forud for sin ansættelse havde deltaget i et kursus om dansk arbejdskultur, men at hun stadig skulle prøve det selv i praksis, for at få en fornemmelse for dynamikken. Hun observerede på møder hvem der talte og hvornår, for at få en subjektiv fornemmelse for kommunikationen mellem medarbejdere.

Bourdieu fremhæver, at der i sproglig kommunikation er forventninger til den interaktion og kommunikation der udspilles blandt individer i en gruppe. Det vil variere mellem kulturer og arbejdspladser om forventningen er, at man deltager aktivt i debat under møder, eller lader man ledelsen styre ordet (Bourdieu 2007:74). En ny medarbejder vil derfor skulle tilpasse sin sproglige kommunikation til forventningerne i arbejdskulturen. A-Mentor har været strategisk i hendes observation af kommunikationen mellem medarbejderne, det har tilladt

hende at efterligne sine kollegaers adfærd, som har øget hendes kulturelle tilpasning i arbejdspladsen (Goffman 1959:17).

Det er endvidere interessant at A-Mentor i hendes citering fremhæver at hun observerede arbejdspladsen. Tidligere i analysen er fremhævet en lignende citering af *Migrant C*; *"I didn't have really preparation, I learned by doing it ...I just entered and I observed my work colleagues and work place and I learned from my colleagues how things works and I tried to follow"* (Bilag Migrant C). De fremhæver således begge, at de har lært dansk arbejdskultur at kende ved at indgå i og observere arbejdskulturen i arbejdspladsen. Endvidere fremhæver begge, at de har efterlignet kollegaer for at tilpasse sig kulturen. Marianne Gullestad beskriver at kultur er lært, men vanskelig at lære bort. Kultur giver individet redskaber til at forstå og fortolke verdenen (Gullestad 1989:115-116). Informanterne fremhæver *ikke*, at de har aflært egen moderkultur, til gengæld har de fremhævet hvordan de anvender deres egen moderkultur og erfaringer med at indgå i en ny, i deres nuværende arbejde. Ifølge informanterne har det været væsentligt for dem, at være i arbejdsmarkedet for at få en forståelse for arbejdskulturen, som A-Mentor beskriver, havde hun forud for adgangen til arbejdsmarkedet, kun en rationel/objektiv forståelse af dansk arbejdskultur. Som før er fremhævet, beskriver den kommune der er undersøgt, en øget fokusering på virksomhedsaftaler med henblik på at få praktikker, netop for at deres migrant borgere kan få et øget indblik i dansk arbejdskultur (Beskæftigelsesplan 2016:5). Informanternes citeringer understøtter dermed tiltaget om det øgede fokus på virksomhedspraktikker i beskæftigelsesrettede indsatser, dog er det i beskæftigelses indsatsen ikke præciseret, hvordan de ønsker at øge kontakten til virksomhederne, blot at de ønsker kontakt.

En af forudsætningerne for en vellykket sproglig kommunikation på tværs af medarbejdere med forskellige etniske baggrunde, er deres fælles termer formuleret på engelsk. Endvidere fremhæver Migrant C, at der kan være flere fordele i at justerer sit sprog i en arbejdssammenhæng, idet det tvinger medarbejdere til at tænke i alternativer. B-HR specificerer, at et dansk sprog ikke er et kriterie, men at et engelsk sprog derimod er en forudsætning for ansættelse. Samtidig fremhæver hun, at selvom danskkundskaber ikke er et krav for ansættelse, kan det i virksomheden få nogle konsekvenser i sociale og kulturelle sammenhænge. Flere af migrant informanterne identificerer, at et netværk er nødsaget for at komme i arbejde, og Migrant C har ligeledes fået et job gennem sit netværk. Afslutningsvist vil skal det fremhæves ved A-Mentor citering, at hun observerede sprogbrugen i virksomhed A,

da hun blev ansat, og at det hjalp hende til en forståelse af rammerne for kommunikation mellem medarbejderne i arbejdskulturen. For hende har observation og deltagelse i arbejdskulturen været væsentlig for hendes forståelse heraf.

Interview og rekruttering

I foregående afsnit analyseres, hvordan netværk og sprog har en betydning for akademiske migranternes adgang ind i arbejdsmarkedet og -kulturen. Dette afsnit vil komme tættere på de forventninger, der er fra virksomhederne i mødet med en arbejdstager, samt hvilken indflydelse akademiske migranternes kulturelle evner i mødet har. Kulturelle evner som kan komme til udtryk gennem migrantens måde at fremstille sig selv på, i en interviewsituation. Endvidere vil jeg uddybe, hvordan der i kommunalt regi bliver arbejdet med migranternes arbejdsidentitet forud for en jobmulighed. Der er valgt at navngive afsnittet *interview og rekruttering*, idet afsnittet skal identificere kulturelle dilemmaer i og forud for interviewsituationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, samt de overvejelser, som virksomhederne gør sig i en rekruttering af akademiske ikke-vestlige migranter. Jeg vil undervejs inddrage Marianne Gullestad, Dorte Caswell og Erving Goffmans teoretiske synspunkter til at analysere min empiri.

Som tidligere fremhævet redegør Marianne Gullestad for, at et individs sociale identitet udvikles over tid, og er forankret i den kultur der omgiver individet i dets opvækst. Endvidere forklarer hun, at individer er i stand til at tage andres respons på egne handlinger til sig i deres egen vurdering af dem selv. Det vil sige, at andre menneskers opfattelse af individet, har en indflydelse for hvordan individet opfatter sig selv. Individer er altså i stand til at se sig selv udefra (Gullestad 1989:112-115).

Migrant A beskriver sin oplevelse af, hvordan negative selvbilleder påvirker akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet, herunder hans egen;

”det er nogle negative billeder af deres arbejdskultur ... og der findes millioner af sådan nogle tanker, jeg har hørt at indvandre de kommer senere, de respektere ikke tid, og aftaler, og de gør ikke deres arbejde sådan som danskerne gør. Faktisk jeg har hørt det fra indvandrene også, det er ikke kun danskerne som tænker sådan, det

er mærkeligt for, der er mange indvandrere, der har fået ideen fra omgivelserne, fra samfundet og så har de fået det, uden at tænke på, sådan er det i virkeligheden.. Så man har bare fået en... hvor man bare acceptere det, så er det sådan, jeg kan ikke gøre samme arbejde på samme måde, eller kvaliteten er ikke så god som hvis det er en dansker. Og de har accepteret den, og der er mange som tror på det faktisk. men ja, hvis man tænker på det, det er sådan med minoritet, at de altid bare tager majoriteten holdning, og bare acceptere den som virkelighed, even when there are the underdogs. It becomes the reality" (Bilag Migrant A).

Migrant A forklarer sin opfattelse af en herskende generel samfundsholdning til ikke-vestlige migranters arbejdskultur. Han beskriver, at indvandrere ikke respektere tid og aftaler, og ikke er i stand til at gøre arbejdet ligeså godt som etniske danskere. Endvidere fortæller han også, at migranter deler denne holdning, og at det er en opfattelse de har fået fra det omgivende samfund. De har accepteret holdningen til deres arbejdskultur, som værende sådan, og betragter den selv som en virkelighed.

Erving Goffman beskriver, at der sommetider er et skel mellem, hvordan et individ ønsker at blive betragtet, og hvordan andre betragter dem. Individet ønsker, at andre mennesker anerkender træk hos ham, som "de andre" imidlertid ikke ser hos individet. Dette skyldes at den gruppe af personer der foretager en vurdering af individet i stedet fokuserer på andre negative træk hos individet, som Goffman betragter som forudindtagede holdninger til individets karakter. Akademiske ikke-vestlige migranter kan dermed risikere ikke at blive accepteret som en del af gruppen i en arbejdssammenhæng, selvom individet selv identificere sig med gruppen, som han ønsker at blive en del af (Goffman 1959).

Goffman fremhæver, at individet vil have nogle roller som det enten har tildelt sig selv, eller har fået tildelt af andre. De roller individet indgår i, kan have en indflydelse for, hvordan individet handler i nye situationer uden at individet selv er bevidst om, hvilket indtryk individet giver. Majoritetens konstruering af migrantens roller kan således påvirke migrantens social adfærd. (Goffman 1959:18). Hvis akademiske ikke-vestlige migranter derfor opfatter sig selv som dårlige til at overholde tid og aftaler, samt ikke i stand til at udføre samme kvalitet som etniske danske, risikere de at afspejle dette i deres arbejde eller i mødet med arbejdsgiver, de kommer dermed til at leve op til stigmaet af dem selv.

Dorte Caswell beskriver kategoriserings strategier i socialt arbejde, det er udbredt i socialt arbejde med jobsøgende. Kategoriseringer er et redskab som anvendes, ikke kun konstruere personens egen opfattelse af sig selv, men også til at konstruere andres opfattelse af individet. Lavpraktisk kategoriserer man arbejdssøgende i to kategorier, arbejdsparate og aktivitetsparate, det er to positioner der positivt skal kendetegne individets position som ledig. Som sagsbehandler i kommunalt beskæftigelsesregi arbejder de med borgerens modtagelse af kategorierne. Formålet er at individet skal tage kategorien på sig som en del af dennes identitet og arbejdsidentitet (Caswell 2010:389). Det sociale arbejdes opgave med ledige, er derfor at ændre individets oplevelse af egen arbejdsevne. Opfattelser af egen arbejdsevne kan være evnen til at overholde aftaler, som Migrant A identificerede i ovenstående. Caswell identificere en udfordring i kategoriseringerne af jobsøgende. Forskning viser, at arbejdet med individets egen opfattelse af arbejdsevne ikke fungerer efter hensigten. Dette skyldes, at individets egen opfattelse af sig selv, er anderledes fra den konstruktion socialrådgiveren opbygger sammen med borgeren. Jobsøgende vil derfor ikke påtage sig den nye identitet, da de enten ikke føler de kan leve op til den, eller de ikke anser den for at være sand (Caswell 2011:2-5). Sagsbehandler A i jobcenter i kommunalt regi beskriver hendes møde med en borger; *"... der var intet af det han havde forventet der skete, jeg ville jo gerne tale kultur med ham, men han havde sin firkant og jeg havde min firkant og vi kunne ikke mødes"* (Sagsbehandler A Bilag Kommunalt regi). Hun beskriver, at hun i mødet med en migrant borger i jobcentret, gerne ville tale om kultur med ham. Han havde imidlertid en anden forventning og de to kunne ikke foreneliges. Sagsbehandlerens dagsorden var at gøre ham arbejdsmarkeds parat ved blandt andet at tale om hans forståelser af egen og samfundskultur. Han havde en anden forventning til mødet med sagsbehandleren, det er derfor et eksempel på, hvordan kategoriseringerne og mødet med borgere i beskæftigelse kan mislykkes, fordi der har været forskellige udgangspunkter for mødet.

Migrant B beskriver, hvordan hun oplever hendes positionerings muligheder i det danske arbejdsmarked;

"when I came here, I was searching very actively, applying in so many companies, but I never called for an interview, never not even one time. I got so many decline mails only the decline mails, ...I feel that they have internal wing those who are working inside the company they are moving internally, just for being safe they are

posting jobs in the job portal, when I found that out, I lost hope. All ready they are fixing a employee in their mind. Or they are expecting so much experience so much like 15 years, I have 5 years and those experience are no use here, and I'm not a freshman either, so if they tell me they want fresh candidates so I'm not a fresh college. I came here and it took me two years to settle down and then again maturity for two years so its again five years now, so they have been seen, it's a break for maturity, ...in Denmark, I believe because everybody is working here, both men and women. In India it's not like that, some of them are working some of them are not working and it's common if you take a break, it's common then, they don't have any daycares here it's going like a school ...you don't accept the breaks I think" (Bilag Migrant B).

Hun beskriver at hun i starten af sit ophold i Danmark søgte mange jobs, så blev hun opmærksom på, at de i mange virksomheder ansætter medarbejdere, der allerede er ansat andetsteds internt i virksomheden. Herefter mistede migrant B håbet. Endvidere beskriver hun, at der er en forventning til en mange årig erhvervserfaring, eller at medarbejderne er nyuddannet fra skolen. Hun fortæller, at hendes oplevelse er, at pauser væk fra arbejdsmarkedet ikke er accepteret på det danske arbejdsmarked.

Caswell beskriver at hensigten med kategoriseringen i kommunalt regi er, at borgeren påtager sig en arbejdsidentitet, som matcher de krav, der er fra arbejdsmarkedet. Risikoen ved kategoriseringerne er, at de spejler sig i arbejdsmarkedets forventninger, forventninger der ikke nødvendigvis imødekommer mangfoldighed og forskellighed. Kategoriseringer reproducere en bestemt type af arbejdstager, som for nogle borgere kan være svær at efterleve (Caswell 2010:389). Gullestad fremhæver, at der i mange situationer vil der være nogle uudtalte normer, som individet bliver vurderet på. Mindre prestigefyldte levesæt bliver sjældent forstået positivt, eller ud fra individets egne præmisser, men bliver set negativt ud fra majoritetens eget standpunkt (Gullestad 1989:112). Forudsætninger for akademiske ikke-vestlige migranter er anderledes. Det er derfor ikke en fordel for migranter, hvis arbejdsgivere ikke ser dem ud fra migrantens præmisser, men sammenligner det med etniske danske måder at leve på. Migrant B har en opfattelse af, at hendes erhvervserfaring ikke kan anvendes i det danske arbejdsmarked. Endvidere er hun ikke nyuddannet og har været ude af arbejdsmarkedet i en periode over 5 år. Hendes oplevelse er, at det ikke er accepteret. Hun føler derfor ikke hun matcher den forventning, der er til hende som arbejdstager. Det kan

derfor for Migrant B blive svært at konstruere en valid arbejdsidentitet, som hun selv kan identificerer sig med (Caswell2011:2-5). Endvidere er der en risiko for, at etniske danskere vurderer hendes situation og arbejdserfaring ud fra etniske danske vilkår, og ikke udviser en hensyn til, at hun kommer fra en anden baggrund.

B-Senior manager (Virksomhed B) siger vedr. en opgivende holdning, *"Det kan ikke lade sig gøre og sådan nogle ting der, de har oplevet mange nederlag og folk er bange for at hele den dynamik der ligger, i en kommunikation på et møde fx at den bliver, kørt ned på et for simpelt niveau eller tager for lang tid, hvis alle skal til at tale et engelsk. Som min kollega sagde så det de faglige ting der er centrale, men det der er svært ofte det er at sætte dem i spil, når man kommer til et interview og en rekruttering, hvordan sætter man det i spil og hvordan sælger man sig selv, det kan altså være utrolig væsentligt"* (Bilag virksomhed B). B-Senior manager beskriver, at han i virksomhedens rekruttering af nye medarbejdere, oplever at *udlændinge* har en meget opgivende holdning i mødet med ham. Han forklarer, at de har oplevet mange nederlag og frygter det faktum, at de ikke taler dansk. Han fortæller, at det er de faglige ting der er centrale i ansættelsen, men at det kan være svært for akademiske migranter at sælge sig selv og sætte fagligheden i spil, hvis de har den beskrevne opgivende holdning.

Goffman redegør for individer i et møde mellem mennesker vil forsøge at tilegne sig viden om den anden person, træk som individets egen opfattelse af sig selv, attitude, troværdighed, fremtoning og udseende er blandt de karaktertræk individet søger viden om (Goffman 1959:12). Han fremhæver imidlertid, at der kan være forskelle mellem det indtryk personen giver, og det indtryk personen udtrykker i mødet mellem individer. Individets evne til at give udtryk (og dermed give et indtryk) afhænger af to forskellige former for aktivitet. Det udtryk han giver og det udtryk han afgiver. Første er verbal kommunikation, det andet er nonverbal kommunikation (Goffman 1959:14). Har akademiske ikke-vestlige migranter oplevet mange forgående nederlag og frygter en sproglig barriere, kan det derfor få et udtryk for hans non-verbale kommunikation i et jobinterview. Usikkerheden kan derfor afspejle sig i hans verbale udtryk, sådant at det får en indflydelse for hans faglige præstation såsom B-Senior manager beskriver i ovenstående eksempel. Også selvom akademiske ikke-vestlige migranter giver et godt indtryk, kan en usikkerhed omkring egen person give et dårligt udtryk.

B-HR beskriver; *"Der er mange der kommer fra hierakisk opbyggede lande, der har lært, at man skal holde sig tilbage og man skal vente med at sige noget til man*

bliver spurgt, og man skal være høflig. Det tæller jo sådan set dårligt hos os, hvis ikke man er fremme i skoene og spørger interesseret til virksomheden. Så sådan en banal ting som det, som man jo gør udelukkende af høflighedsgrunde bliver opfattet negativt. Nå er denne her person overhoved interesseret og kan personen slet ikke komme med nogen fornuftige spørgsmål. Der vurderer vi jo også initiativrigdommen, der er mange har kulturelle barriere, de kan være nok så initiativrige, men det har de lært at det skal de bare ikke gøre, fordi så bliver man straffet hvis man er for langt fremme i skoene ikke ...Det er jo sådan nogle små usagte ting som faktisk betyder noget ikke. Så man sidder og tænker jamen er det her slet ikke en person der kan finde ud af at tage noget initiativ” (Bilag virksom B).

B-HR beskriver at migranter fra hierarkisk opbyggede lande, lærer andre høflighedsfraser, såsom at holde sig tilbage. Hun beskriver, at nogle af disse høflighedsfraser bliver opfattet negativt, i Virksomhed B bliver man vurderet på sin initiativ-rigdom, som migranter kan have lært de ikke skal udvise. Hun tilføjer at det er nogle usagte ting som ikke betyder meget, men som danner et billede af personen og dens evne til initiativ.

Erving Goffman redegør for, at individet vil forsøge at få indflydelse på hvordan andre mennesker i et møde opfatter ham. Individet vil gerne fremstille sig selv positivt, og vil derfor handle ud fra mønstre individet før har haft erfaringer med (Goffman 1959:15,18). Ud fra Goffmans betragtning er der derfor et dilemma, hvis akademiske ikke-vestlige migranter har en baggrundskultur som B-HR beskriver det, hvor de har lært andre høflighedsfraser, som ikke møder anerkendelse i en interview situation i arbejdskulturen i fx virksomhed B, men modsat bliver opfattet negativt. Det er derfor væsentligt, at akademiske migranter har et kendskab til disse kulturelle sædvaner, som kan få en betydning for, hvordan arbejdsgiver vurderer dem i en interview situation. Endvidere er det særdeles vigtigt, at arbejdsgivere har et kendskab til kulturelle adfærdsmønstre, således at de ikke vælger arbejdstagere på baggrund af en fejlfortolkning.

Marianne Gullestad beskriver, at kulturer kan betragtes som stedbundne og at individet vil af andre tillægges bestemte egenskaber i kraft af hvilken etnicitet vedkommende har. Etniske kategoriseringer kan derfor have en stor betydning for, hvordan individet bliver modtaget, idet der allerede vil ligge nogle forudindtagede holdninger til, individets person forud for mødet med individet (Gullestad 1989:38-40). B-HR har erfaring med, hvordan personer fra hierarkisk opbyggede landes høflighedsfraser i en interview situation, hun beskriver selv, at

det er små ting der ikke betyder noget, men som får hende til at tænke om migranten overfor hende kan tage initiativ. Det kan få en indflydelse for hendes møde med akademiske migranter og hvilke kendetegn hun identificere hos migranten.

I dette afsnit fremhæver informant migrant A , at nogle ikke-vestlige migranter føler sig mindreværdige i arbejdsmarkedet sammenlignet med etniske danskere. Endvidere fremhæver migrant B, at hun ikke lever op til forventninger fra det danske arbejdsmarked. De to fremhævede eksempeller kan få indflydelse på den enkelte akademiske migrants arbejdsidentitet. Det kan være vanskeligt at skabe en konstruktionen af arbejdsidentitet, som kan matche høje forventninger fra arbejdsmarkedet som de ikke føler de kan leve op til. I kommunalt beskæftigelses regi arbejdes med borgerens arbejdsidentitet og kultur. Min informant oplever, at de ikke deler fælles forventninger med borgere til samarbejdet hen mod beskæftigelse. I virksomhed B oplever de, at akademiske ikke-vestlige migranter kan have en opgivende holdning i en interview situation, som risikere at stå i vejen for deres faglige udspil og aktiv i samtalen. Endvidere identificere virksomheden, at der kan være forskelle i høflighedsfraser i mødet mellem arbejdsgiver og arbejdstager fra forskellige kulturer. Virksomheder skal derfor have en bevidsthed om disse forskelle forud for mødet, da akademiske migranter ellers risikere at blive fejlfortolket.

3. analysedels-delkonklusion

I den sidste analyse del, er kulturmødet mellem migrant og arbejdsplads analyseret, herunder har jeg identificeret elementer, der har en betydning for mødet med arbejdspladsen. Sprog, netværk, interview og rekruttering er elementer i arbejdskulturen, som har en betydning i adgangen til arbejdsmarkedet for de akademiske migrant informanter. Sproglige danskundskaber har ikke nogen indflydelse på migranters adgang til informant virksomheder, til gengæld kan kundskaberne få en indflydelse for migrantens muligheder for deltagelse i sociale sammenhænge i virksomhedskulturen. Netværk har en betydning for migranters adgang til arbejdsmarkedet, virksomhederne ansætter internt og den ene informant har fået job gennem sit netværk, alt imens de ledige informanter identificere netværk, som en mulig årsag til deres ledighed. I interview situationer har migrantens adfærd og måde at gebærde sig på en indflydelse for, hvordan virksomheden modtager migranten.

Migranternes egen opfattelse af sin evne til at indgå i arbejdsmarkedet, har en indflydelse for deres selvværd i mødet med både virksomheder og kommunalt regi. Det besvarer mit underspørgsmål om migrantens egen opfattelse af deres forudsætning for, at indgå i arbejdsmarkedskulturen. Det identificeres at høflighedsfraser og opgivenhed har en indflydelse på, hvordan virksomhederne vurderer migranten og hans faglige evner, dette besvarer spørgsmålet om virksomhedernes fokus på egen kultur og migrantens kultur i mødet med migranten. I kommunalt regi arbejder de med borgeres arbejdsidentitet, det er imidlertid svært at iscenesætte en arbejdsidentitet, som migranten ikke selv identificerer sig med.

11. Konklusion

Hensigten med nærværende speciale har været at afklare, ***Hvordan arbejdsmarkedskulturer har indflydelse på akademiske ikke-vestlige migranternes adgang til arbejdsmarkedet?***

Det har været centralt at få et fokus på, hvilken opmærksomhed virksomhed A og B har på egen kultur og på akademiske ikke-vestlige migranternes mulighed for at indgå heri? Dernæst har det været betydningsfuldt, at få et blik på, hvordan akademiske ikke-vestlige migranter opfatter deres egen deltagelse i og forudsætning for, at indgå i dansk arbejdskultur. Herunder hvordan de tillægger arbejdskultur en indflydelse i deres søgen på ordinært arbejde.

Under den empiriske indsamling identificere jeg, at arbejdskultur for informanterne er et begreb sammensat af mange elementer og dynamikker i arbejdsmarkedet. Informanter identificerer arbejdskultur som mange ting, heriblandt formalitet, høflighedsfraser, ærlighed, tillid, social identitet og netværk. Jeg valgte på den baggrund, en metode der tillod empirien at tale for sig selv, *Grounded theory*. Dette har bevirket mange temaer, som derfor udmunder i mange konklusioner. Jeg vil fremhæve nogle af de vigtigste pointer i specialet.

Gennem en analyse af virksomhed A & B's værdisæt og diversitets management, er det identificeret hvordan virksomhedskultur har afsat i nedskrevne værdier, endvidere hvordan virksomhederne gennem diversitets management har et fokus på, at øge etnisk diversitet ud fra en betragtning af; *"... at diversitet skaber et godt arbejdsklima"* (Virksomhed B). Gennem denne analyse har jeg identificeret ærlighed og direkte kommunikation som kulturkriterier virksomhederne forventer, at nye medarbejdere besidder. Mentor A fremhæver, at det var et kulturelement hun var overrasket over og skulle vende sig til. Jeg har identificeret at arbejdskultur-træk varierer afhængigt af hvem der betragter kulturen. Mentor i virksomhed B som er etnisk dansk, betragter dansk arbejdskultur som uformel, mens Mentor i virksomhed A betragter arbejdskulturen som meget formel, hun beskriver det med begrebet *"informal formality"*. Det er et element i arbejdskulturen, som kan misforstås, fordi der kan være uenighed om, hvad der anses for at være en formel sammenhæng. Virksomhed B fremhæver høflighedsfraser, som kulturel barriere i mødet med akademiske ikke-vestlige migranter. Høflighedsfraser der i ikke-vestlige lande bliver betragtet som den rette adfærd, kan i en

dansk sammenhæng, blive betragtet som en ulempe fordi migranterne ikke fremstår tilstrækkeligt fremmelige i en interview situation.

Jeg har analyseret, hvordan akademiske ikke-vestlige migranter opfatter deres egne muligheder for at indgå i arbejdskulturen, og om de tillægger arbejdskultur en indflydelse i deres søgen på ordinært arbejde. En akademisk ikke-vestlig migrants baggrundskultur kan hvis den "markedsføres" rigtigt, anvendes til at få jobs. Flere af informanterne har fået job på baggrund af deres kulturkompetencer. Endvidere fremhæves det af informanterne, at de har lært at tilpasse sig arbejdskulturen, ved at observere den og indgå heri. Migranter baggrundskultur kan være en barriere, hvis migranten ikke har kendskab til, hvordan den er forskellig fra den virksomhed der søges ind i. Endvidere vil migrantens forventninger til en afvisning på baggrund af identitet og kulturbaggrund, påvirke migrantens arbejdsidentitet, som kan blive en barriere i mødet med virksomheder, idet migranten ikke brænder igennem.

Fremhævede elementer i arbejdskultur er en vigtig viden. Gennem viden og et kendskab kan kulturelle barrierer og for-forståelser, forebygges i virksomhederne, så de ikke frasorterer migranter på baggrund af misforståelser og forskelle. Akademiske ikke-vestlige migranter kan gennem et kendskab til egen arbejdskultur mindske forskelle mellem egen og værtskultur, og identificere og italesætte den ressource og kompetence migrantens baggrundskultur bidrager med.

Litteraturliste

Bøger og artikler

Antoft, Rasmus & Michale Hviid Jacobsen m.f. 2007. Det kvalitative casestudium - Introduction til en forskningsstrategi. I; Håndværk & horisonter - tradition og nytænkning i kvalitativ metode.

Asmund, Born W & Per H. Jensen. 2005. Individualising citizenship, i; Jørgen Goul Andersen, Anne Marie Guillemard & Per H. Jensen m.f.: The changing face of welfare. Policy Press. Bristol.

Bourdieu, Pierre. 1997. Af praktiske grunde, omkring teorien om menneskelig samhandlen. Narayana press. Gylling, Danmark.

Bourdieu, Pierre. 2007. Den praktiske sans. 1. Udgave 1. Oplag. Hans Reitzels Forlag, Narayana press. Gylling Danmark.

Caswell, Dorte, Greg Marston & Jørgen Elm Larsen. 2010. Unemployed citizen or 'at risk' client? Classification systems and employment services in Denmark and Australia

Caswell, Dorte, L. Eskelinen & S.P. Olesen. 2011. Identity work and client resistance underneath the canopy of active employment policy in qualitative social work.

Caswell, Dorte. 2013. Socialt arbejde på beskæftigelsesområdet -arbejdsløse, aktive tilbud og sanktioner. I: Guldager, Jens & Marianne Skytte, Socialt arbejde, teorier og perspektiver. Akademiske forlag. København.

Ejrnæs, Anders. 2008. Integration eller isolation? Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Nyt fra samfundsvidenskaberne. Narayana Press

Ejrnæs, Anders. 2015. Etnisk marginalisering i det postindustrielle samfund, i Grundbog i socialvidenskab - 5 perspektiver. RED Bent Greve. 2. udgave 2015. Nyt fra Samfundsvidenskaberne 2015. Specialtrykkeriet Viborg A/S.

Ejrnæs, Morten & Jens Guldager. 2010. Helhedssyn og forklaring. 1. udgave 2. oplag. Akademisk forlag.

Flyvberg, Bent. 1991. Magt og rationalitet. Bind 1, det konkrete videnskab. 1. udgave 11. oplag. Akademisk Forlag.

Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss. 2012. The discovery of grounded theory, strategies for qualitative reseach. Aldine Transaction, a division of transations publishers. USA.

Goffman, Erving. 1959. The presentation of self in everyday life. Penguin books. USA.

Goffman, Erving. 1963. Stigma, notes on the management of spoiled identity. Penguin Books. England.

Goffman, Erving. 2014. Hverdagslivets rollespil. (engelsk titel: The presentation of self in everyday life) Samfundslitteratur. 1. udgave. Frederiksberg.

Goul Andersen, Jørgen. 2007. Restricting access to social protection for immigrants in the danish welfare state benefits. i; The journal of poverty and social justice. Vol.15, no. 3. October.

Gullestad, Marianne. 1989. Skandinavisk likhetstankegang: Hvorfor er det så vigtigt ä passe sammen; I Kultur og hverdagsliv.

Guvå, Gunilla & Ingrid Hylander. 2005. Grounded Theory, et teorigenerende forskningsperspektiv. 1. udgave 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Højberg, Henriette. 2009. Hermeneutik i; Fuglsang, Lars & Poul Bitsch Olsen. Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne, på tværs af fagkulturer og paradigmer. 2. udgave 4. oplag. Roskilde Universitetsforlag.

Jacobsen, Michael Hviid. 2004. Fra moderne arbejdsetik til selvvalgt slaveri? En kritisk analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett. I: Jacobsen, M.H & J. Tonboe. Arbejdssamfundet - den beslaglagte tid og den splittede identitet. Hans Reitzels forlag. København.

Jensen, Per H. 2007,1. Velfærdsbegrebets mangfoldighed i Velfærddimensioner og betydninger. København. Bogforlaget Frydenlund

Jensen, Per H. 2007,2. Indvandrernes og integrationens dimensioner i et policy orienteret perspektiv I G. Alsmark, T. Kallehave & B. Molderhaver. Inklusion- og eksklusionsprocesser i Skandinavien. Göteborg & Stockholm: Makadam Förlag.

Juul, Søren & Kirsten Bransholm Pedersen. 2012. Samfundsvidenskabernes videnskabsteori, en indføring. 1. udgave 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Kristiansen, Søren & Hanne Kathrine Krogstrup. 1999. Deltagende observation. Hans Reitzel Forlag. København.

Kvale, Steinar & Svend Brinkmann. 2014. Interview, det kvalitative forskningsinterview som håndværk. 3. udgave. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. København

Larsen, Christian Albrekt. 2008. The institutional logic of welfare attitudes: How welfare regimes influence public support. Comparative Studies vol 41 no.2

Larsen, Jørgen Elm & John Andersen. 2013. Fattigdom, marginalisering og social eksklusion. I: Guldager, Jens & Marianne Skytte, Socialt arbejde, teorier og perspektiver. Akademiske forlag. København.

Lewis, Richard D. 2005. When cultures collide: Leading across cultures. 3. udgave. Nicholas Brealey International Publishing. London

Lorbiecki, Anna & Davin Jack. 2000. Critical turns in the evolution of diversity management. British journal of management, vol 11 special issue.

Mørck, Yvonne. 2015. Etnicitet og kritiske hvidhedsstudier i i Grundbog i socialvidenskab - 5 perspektiver. RED Bent Greve. 2. udgave 2015. Nyt fra Samfundsvidenskaberne 2015. Specialtrykkeriet Viborg A/S.

Møller, Simon Østergaard. 2009. Etnisk stigmatisering og outsideridentitet i Danmark; I Udenfor eller indenfor, - sociale marginaliseringsprocessers mangfoldighed. Af Jørgen Elm Larsen og Nils Mortensen. Hans Reitzels Forlag. København.

Olsen, Henning. 2003. Kvalitative analyser og kvalitetssikring. Sociologisk forskning, nr. 1.

Rienecker, Lotte & Peter Stray Jørgensen, med bidrag af Signe Skov. 2012. Den gode opgave, håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser. 4. udgave. Narayana Press, Gylling, Danmark.

Sage, Daniel. 2012. Activation, health and well-being: neglected dimensions? International journal of sociology and social policy. vol. 33 no. 1/2, 2013.

Schein, Edgar H. 1994. Organisationskultur og ledelse. 2. udgave. Forlaget Valmuen. København

Skytte Marianne. 2013. Indvandringens udfordring af socialpolitikken og socialt arbejde i Socialt arbejde, -teorier og perspektiver. København. Akademisk Forlag

Skytte Marianne. 2013. Socialt arbejde. i Socialt arbejde, -teorier og perspektiver. København. Akademisk Forlag

Stendal Anja Weber & Mads T. Drud-Jensen. 2016. Flygtninge og beskæftigelse I: Udenfor nummer 32 2016

Torfiging, Jacob. 1999. Workfare with Welfare: Recent reforms of the danish welfare state. Journal of European Social Policy.

Özbilgin F. Mustafa & Ahu Tatli. 2008. Global diversity management, an evidence-based approach. Palgrave Macmillan. New York.

Wilken, Lisanne. 2010. Pierre Bourdieu. 1. udgave 3. opslag. Narayana press. Frederiksberg, Danmark.

Rapporter

AE rådet, arbejderbevægelsens erhvervsråd. 2009. Hver 7. indvandrere lever i fattigdom. http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hver-7-indvandrere-lever-i-fattigdom.pdf

Danmarks statistik. november 2015. Indvandrere i Danmark 2015. <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=20703&sid=indv2015>

Dansk Arbejdsgiverforening. marts 2015. Ikke-vestlige indvandrere og arbejdsmarkedet. <http://www.da.dk/bilag/Ikke-vestlige%20indvandrere%20og%20arbejdsmarkedet%202015.pdf>

Integrationspolitik og handlingsplan for Fredensborg Kommune. 2015. <http://docplayer.dk/6337848-Integrationspolitik-og-handlingsplan-for-fredensborg-kommune.html>

Kirilova, Marta Kunov. 2013. All dressed up and nowhere to go: Linguistic, cultural and ideological aspects of job interviews with second language speakers of Danish.
<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00843515/document>

SFI - Det nationale forskningscenter. 2015 Indvandrernes og efterkommernes placering på det danske arbejdsmarked, betydning af uddannelse og andre karakteristika. SFI Rapport.
file:///C:/Users/ejer/Downloads/1503-Etniske-minoriteter-og-arbejdsmarkedet.pdf

Regeringen. 2015. Alle skal bidrage, -Flygtninge og indvandrere hurtigere i beskæftigelse.
http://www.stm.dk/multimedia/alle_skal_bidrage_flygtninge_og_indvandrere_hurtigere_i_beskftigelse.pdf

Internetkilder og artikler

Avisen. 27.04.2016. udgivet, 15.01.2016

http://www.avisen.dk/arla-vil-ogsaa-ansaette-syriske-flygtninge_365687.aspx

Den store Danske. Definition af Migrant. 13.03.2016

http://denstoredanske.dk/Sprog,_religion_og_filosofi/Sprog/Fremmedord/mi-mo/migrant

Den store danske. Assertorisk udgang. 02.05.2016

http://denstoredanske.dk/Sprog,_religion_og_filosofi/Filosofi/Logik/assertorisk_udsagn

Foreningen Nydansker. 19.04.2016. <http://www.foreningen-nydansker.dk/site/projekter-og-samarbejder/projekter-og-cases/mentorfamilier>

<http://www.foreningen-nydansker.dk/site/projekter-og-samarbejder/projekter-og-cases/erhvervsmentorkorpset>

Integrationslovgivningen

17.01.16

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=163323>

Integrationsviden. 29.02.16

<http://www.integrationsviden.dk/nyankomne/integrationsindsats/tal-og-fakta-om-integration-befolkning-uddannelse-beskaeftigelse-tema-om-born#.VtQbm5zhDIU>

Refugees 18.01.16

<http://www.refugees.dk/fakta/tal-og-statistik/>

Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling. 29.02.16.

<https://uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse-og-undervisning-for-voksne/2012/Danskuddannelse-i-tal/Bilag-A>

Ny i Danmark. 25.04.2016.

https://www.nyidanmark.dk/bibliotek/publikationer/nyhedsbreve/2005/i_job_nu_nr_1_2005/html/chapter02.htm

Politikken. 18.03.2016

<http://politiken.dk/oekonomi/virksomheder/ECE3119638/da-virksomheder-er-klar-til-at-hyre-flygtninge/>

Politikken. 27.04.16. udgivet, 29.01.2016

<http://politiken.dk/oekonomi/dkoekonomi/ECE3037488/virksomheder-vi-har-set-for-meget-mislykket-integration/>

Universitetsforlag Norge, Marianne Gullestad

https://www.universitetsforlaget.no/Bli-forfatter/Vaare-forfattere/Marianne_Gullestad

Videnskab. 13.03.2016

<http://videnskab.dk/sporg-videnskab/migranter-og-flygtninge-hvad-er-forskellen>

Videnskab. 29.07.2013

Kandidat i Socialt arbejde
Anne Cathrine Mailind
20141760

Aalborg Universitet
01.08.2016

<http://videnskab.dk/kultur-samfund/udlaendinge-skal-forsta-dansk-kultur-ikke-nodvendigvis-sprog-fa-job>

Spousecare. 10.05.15

<http://www.spousecare.dk/>

Ugebrevet4 24.10.05

http://www.ugebreveta4.dk/danmark-var-nok-ikke-det-land-jeg-ville-vaelge-at-fly_17116.aspx

Bilagsoversigt

Virksomhed A

Virksomhed B

Mentor Virksomhed A

Mentor Virksomhed B

Sagsbehandler A & B kommunalt

Migrant A

Migrant B

Migrant C

Bilagene består af lydfiler, og er ikke vedlagt specialet. De kan fremsendes på opfordring.