

ETNISK LIGETILLING PÅ ARBEJDSMARKEDET GENNEM ÆNDRING AF DISKURSIV PRAKSIS OM KULTUR

Mette Moes & Tine Toftegård Petersen

Artiklen bygger på vores speciale »Kulturel Komplexitet på Arbejdsmarkedet i Danmark«, der omfatter en undersøgelse af integration på arbejdsmarkedet. Artiklen har en diskussion af kulturel identitet og interkulturel kommunikation i det globaliserede samfund som sit omdrejningspunkt – set fra et postmoderne perspektiv. Med udgangspunkt i kvalitative interviews diskuterer vi, hvad diskurser om kultur kan betyde for relationen mellem nogle firmapartnere med forskellige tilknytninger til det danske nationale fællesskab, og hvordan deres oplevelser af integration kan inspirere til nye tiltag for at fremme etnisk ligestilling på landets arbejdspladser. Vi konkluderer bl.a., at en ændring af diskursiv praksis i forhold til kultur, fra en klassisk til en kontekstorienteret kulturforståelse, er en forudsætning for at skabe etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet i Danmark

I denne artikel vil vi se nærmere på de muligheder vi mener der ligger i at betragte integration og interkulturel kommunikation i det danske samfund anno 2001 ud fra et postmoderne individbegreb¹.

Formålet med artiklen er at påpege nødvendigheden af at betragte kommunikation mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold ud fra begreber, der kan tage hensyn til den samtid som kommunikationen foregår i, så ikke praktiseringen af utidssvarende begreber modarbejder muligheden for integration og etnisk ligestilling i Danmark.

1 Der er tale om en tilgang til identitetsdannelse, som grundlæggende bryder med det essentialistiske identitetsbegreb, idet man antager, at der er en gensidighed mellem individ og omverden, og betragter identitet som et relativt og kontekstuel fænomen (se f.eks. Dorthe Marie Søndergård, 1995).

Mette Moes er cand.comm. fra Roskilde Universitetscenter. Ansat i Human Ressource forskningsafdelingen hos The Conference Board i New York.

Tine Toftegård Petersen er cand.comm. fra Roskilde Universitetscenter. Ansat i Dansk Tandlægeforening som redaktionel medarbejder på Tandlægebladet.

Interkulturel kommunikation i en arbejds kontekst

Inspirationen til at undersøge interkulturel kommunikation på det danske arbejdsmarked udsprang af den øgede fokusering på integrationsproblemer i Danmark i slutningen af 1990'erne. En fokusering der specielt var – og desværre stadig lader til at være rettet mod mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk, og som tyder på, at det er i deres »anderledes« nationale tilhørsforhold, at man søger at finde svaret på den manglende integration i landet².

Konsekvenserne ved at sammenkoble forskelle i nationale tilhørsforhold med problemer mener vi f.eks. kommer til udtryk i indstillingen til at ansætte mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk. I en rapport fra Arbejdsministeriet vedrørende integrationsproblemerne på arbejdsmarkedet, fremgår det bl.a., at en af de væsentligste årsager til den lave beskæftigelse blandt højtuddannede mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk³ er arbejdsmarkedets negative forventninger til deres 'kulturelle' – eller som vi forstår det – nationale tilhørsforhold (jf. Arbejdsministeriet, 1999:12). Noget tyder m.a.o. på, at arbejdsgivere i Danmark afholder sig fra at ansætte mennesker fra denne del af den danske befolkning, fordi de forestiller sig, at det vil skabe problemer på deres arbejdspladser, at disse mennesker har et andet nationalt tilhørsforhold end de andre medarbejdere.

For ikke selv at tage udgangspunkt i, at kommunikation på tværs af nationale tilhørsforhold er problematisk, tilstræbte vi at lave en undersøgelse, der lod det være et åbent spørgsmål, hvilken betydning det har for relationen mellem nogle mennesker i en arbejds kontekst, at de har forskellige tilknytninger til det danske nationale fælleskab. Det har vi gjort ved at anlægge et diskursanalytisk/socialkonstruktionistisk perspektiv på kulturel identitet. Dvs. at vi har taget udgangspunkt i den poststrukturalistiske præmis, at sproglige kategorier spiller en konstituerende rolle i forhold til vores sociale virkelighed, og at de repræsentationer af verden som mennesker

-
- 2 I en artikel i Ingeniøren den 23. juni 2000 påpeger Finn R. Larsen, formand for Ingeniørforbundet i Danmark, f.eks. at 'det er tiltrængt med en holdningsændring hos ledelserne i en række virksomheder' i Danmark, da virksomhedernes bekymring over at ansætte ingeniører med en anden etnisk baggrund end dansk fortsætter samtidig med, at deres behov for at importere arbejdskraft bliver stadig større.
 - 3 I en anmeldelse af en rapport fra Rockwool-fonden ang. indvandreres manglende tilknytning til det danske arbejdsmarked, fremgår det f.eks., at arbejdsløshedsprocenten blandt mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk er dobbelt så stor som arbejdsløshedsprocenten blandt mennesker med et dansk nationalt tilhørsforhold (Weekendavisen den 23.-28. april 1999).

skaber gennem sproget, dvs. gennem diskurs⁴, bliver konstituerende for den måde vi forstår os selv og andre på. I dette perspektiv menes sprogbrug således at spille en afgørende rolle for, hvorledes mennesker organiserer sig socialt. Det psykologiske og sociale felt, herunder subjektivitet, individualitet, sociale grupper og sociale kategorier anses f.eks. for at være konstitueret i diskursiv praksis (Wetherell & Potter, 1992:59). Det vil sige at også »kultur« betragtes som en sproglig kategori uden en på forhånd fastlagt betydning.

Når vi valgte at fokusere på forholdet mellem diskurser om kultur og konstruktionen af sociale relationer i en arbejds kontekst i Danmark skyldes det, at vi mente der på arbejdsmarkedet var behov for nogle bud på, hvordan man kan håndtere kommunikation mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold, uden i udgangspunktet at problematisere denne. Som en repræsentant for LO udtrykte det til os under et researchinterview, starter integration med integration på arbejdsmarkedet. Hun forklarede at dette især skyldes, at der i en arbejds kontekst er mulighed for at mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold kan lære hinanden at kende og danne sig indtryk af hinanden, der ikke bygger på stereotyper, hvilket ofte fremmer en accept af disse forskelligheder (Researchinterview den 8. juni 1998).

Vi mener ikke kun at det vil komme de mange ledige med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk til gavn hvis man effektiviserer kommunikationen omkring etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, sådan at der bliver plads til dem på landets arbejdspladser. – Det vil gavne det danske samfund generelt, idet der i fremtiden vil være et stigende behov for arbejdskraft forårsaget af de mange ældre, som snart forlader arbejdsmarkedet og af, at ungdomsårgangene bliver mindre (se f.eks. artikel i Politiken d. 10. oktober 1999). Man kan med andre ord sige, at arbejdsmarkedets succes i fremtiden bl.a. afhænger af dets evne til at håndtere integration mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold på en konstruktiv måde.

4 Diskurser kan defineres som *institutionaliseret sprogbrug* og brug af sproglig-nende tegnsystemer (Davies & Harré, 1990:45) – f.eks. mener vi også, at diskurser kan udmønte sig kropsligt, visuelt, auditivt osv. (se f.eks. Hall, 1992). Diskurser forstår vi således som socialt udbredte, eller socialt indforståede forestillinger om verden. Dvs. at der er tale om de forestillinger som mennesker umiddelbart trækker på, eller giver udtryk for i forhold til et fænomen, som f.eks. kulturel identitet, og som de også er vant til at andre mennesker trækker på og giver udtryk for – nogle forestillinger der har status af sociale sandheder og som der derfor »normalt« ikke stilles spørgsmålstejn ved (se f.eks. Wetherell & Potter, 1992). I forlængelse af dette diskursbegreb definerer vi diskursiv praksis som *alle de måder igennem hvilke mennesker aktivt producerer sociale og psykologiske virkeligheder* (Davies & Harré, 1990:45). F.eks. mener vi at adfærd i forbindelse med rekruttering og behandling af medarbejdere på arbejdsmarkedet i Danmark skal betragtes som en diskursiv praksis i forhold til kultur, fordi den bliver bestemmende for, hvem der får adgang til dette.

Globalisering og kulturel identitet

Mange teoretikere fremhæver, at der i overgangen fra et moderne til et postmoderne samfund bliver behov for et nyt individbegreb grundet den ændring i samfundets organiseringsprincipper som globaliseringen afstedkommer (se f.eks. Sampson, 1989). Diskussionen om hvorvidt der er tale om et egentligt postmoderne samfund i Danmark, har dog ikke været omdrejningspunktet i vores speciale. Det vi har fundet afgørende er, at globaliseringen fordrer en teori om individet ud fra hvilken kulturel identitet forstås som konstitueret i social interaktion. Dette skyldes, at den øgede globale integration dekonstruerer og truer de kulturelle identiteter, som tidligere gav individer en følelse af faste tilhørsforhold og af at have et fastlagt selv, f.eks. i forhold til køn og klasse, og ikke mindst i forhold til nationen⁵ (Hall:1992:303).

Når vi har valgt at betegne denne forestilling om identitet som et postmoderne individbegreb, er det for at pointere, at der er tale om et opgør med det moderne individbegreb, hvor identitet betragtes som en essens i individet, der præeksisterer de relationer det indgår i med andre⁶.

Identitet som social konstruktion

Ud fra det postmoderne individbegreb betragtes identitet som en social konstruktion, der skabes i diskursiv praksis ved at et individ bliver *positioneret* i en diskurs (Davies & Harré, 1990 og Hall, 1996). Positionering

5 I takt med intensiveringen af den globale integration sker der en decentrering af kulturelle identiteter, som menes at være forårsaget af udbredelsen af massemediere forbrugerkultur verden over (Hall 1992:303). Denne udbredelse har betydning for den måde, hvorpå mennesker i begyndelsen af det 21. århundrede konceptualiserer identitet (Hall 1992:275), fordi der med denne følger en kulturel homogenisering, som bevirker en adskillelse af kulturelle identiteter fra specifikke tider, steder, historier og traditioner. Fra at være forbundet med en specifik national kontekst får kulturelle identiteter et mere globalt udtryk og kommer derfor til at fremstå 'fritflyvende' i forhold til tidligere (Hall, 1992:303). Selvom globaliseringen medfører en kulturel homogenisering er der dog ikke tale om en fuldstændig opløsning af partikulære identiteter som eksempelvis dansk national identitet. En anden tendens ved globaliseringen er nemlig, at der sker en opblusning af kulturelle identiteter og konflikter – det Hall omtaler som *genoplivelsen* af etnicitet (Hall 1992:313).

6 Det moderne individbegreb opstod som et udslag af Renæssancens humanisme og Oplysningstiden, hvor fokus blev en ny suveræn individualisme (Hall, 1992:275). Det udspringer af en forestilling om individet som et autonomt væsen og kendetegnes ved et syn på identitet som noget, der oprinder »inde« i individet og som er sammenhængende på tværs af kontekster (Hall, 1992:282-283). Flere teoretikere sammenkobler denne individopfattelse med de vilkår, som blev kendetegnende for mennesker under moderniteten, heraf betegnelsen »moderne individbegreb« (se f.eks. Sampson, 1989, eller Hall, 1992).

kan derfor sidestilles med dét at konstruere identitet – det være sig om individet bliver tildelt en position i en diskurs, eller om individet tildeler sig selv en position.

I begge tilfælde er positionering en handling, der kan ske intentionelt såvel som ikke-intentionelt (Davies & Harré, 1990:48 og Harré & van Langehove, 1991:398). Dvs. at man i det postmoderne individbegreb betragter identitet som et fænomen som mennesker – reflekteret som ureflekteret – har medindflydelse på, og at mennesker betragtes som medskabere af den virkelighed som de tager for givet, f.eks. de relationer som de indgår i med andre mennesker.

Identitet og diskursiv magt

Når det giver mening at undersøge integrationsproblemerne i det danske samfund ud fra det postmoderne individbegreb, er det fordi man i dette perspektiv betragter identitetskonstruktion som noget, der er uløseligt forbundet med magt. Dette hænger sammen med, at identitet konstrueres i forhold til de selvforestillinger, som fremstår tilgængelige for et individ i en kontekst – tilgængelige i den forstand, at selvforestillingerne er socialt accepterede, eller normaliserede (se også Star, 1994 og Ålund, 1988). I en kontekst hvor magt er forbundet med at tilhøre den ene frem for den anden kategori, afhænger magtrelationen imellem personer derfor af, hvilke kategorier de og andre mener, at de har mulighed for at skrive sig ind i. Magten knytter sig til diskursive identitetskategorier og fungerer således, at et individ f.eks. føler, at hans »sande« identitet i en given kontekst er indvandrer fremfor dansk – også selvom han er født i Danmark og/eller har dansk statsborgerskab. Diskursiv magt virker derfor ikke nødvendigvis undertrykkende, fordi mennesker netop tager identitetskonstruktionerne på sig og selv handler ud fra disse.

Når magt fungerer gennem identitet sker reguleringen »indefra« ved, at en person placerer sig selv i en ikke-magtfuld kategori. I denne sammenhæng er det en vigtig pointe, at denne reflektive positionering opstår som et udslag af, at personen tidligere er blevet positioneret i den ikke-magtfulde kategori af andre og har fået en indeksikal forlængelse af positionen som ikke-magtfuld (Davies & Harré, 1990). Dvs. at det er blevet en position med hvilken han/hun knytter nogle specifikke følelser og ud fra hvilken han/hun ser sine handlemuligheder.

Diskursiv magt er på denne måde et to-vejet fænomen – et socialt produkt, der iværksættes 'udefra' og manifesterer sig 'indefra' ved at individet disciplinerer eller underordner sig selv i forhold til en diskurs, der konstruerer det som ikke-magtfuldt (se f.eks. Wetherell & Potter, 1992). I diskursperspektivet skal magt derfor ses som de diskursive praksisser hvor-

igennem kulturelle identiteter og sociale grupper konstrueres og gives stemme (Wetherell & Potter, 1992:84). Det er af denne årsag, at *konstruktionen* af kulturelle identiteter er et centralt fokus i forbindelse med undersøgelser af interkulturel kommunikation og i arbejdet med integrations-spørgsmål.

Refleksivitet i forhold til undersøgelsesbegreber

Et vigtigt led i at arbejde ud fra det postmoderne individbegreb er i forlængelse af ovenstående, at man ikke selv tager de identitetskategorier som man undersøger for givet. Når vi bruger de noget omstændelige betegnelser »nationalt tilhørsforhold« og »tilknytning til/manglende tilknytning til det danske nationale fællesskab« er det f.eks. for at pointere, at der er tale om socialt konstruerede eller forestillede tilhørsforhold (se Anderson 1994) og tilknytninger, fremfor objektive og fastlagte identitetskategorier. Dvs. at vi gennem disse definitioner ønsker at gøre opmærksom på sprogets betydning for konstitueringen af sociale relationer i forbindelse med kategorien dansk. Vores begrebsbrug kan derfor ses som et forsøg på at pointere, at vi mener at integrationsproblematikken i Danmark først og fremmest handler om tilhørsforholdet til det danske nationale fællesskab. Dvs. om konstruktionen af dansk national identitet og den eksklusion konstruktionen medfører.

Definition af interkulturel kommunikation

Eftersom diskurser bliver konstituerende for relationer mellem mennesker har vi desuden fundet det nødvendigt med en definition af interkulturel kommunikation, der kan tage hensyn til dette forhold. På denne baggrund har vi i vores undersøgelse defineret interkulturel kommunikation som *den kommunikation, der foregår mellem nogle mennesker, der i diskursiv praksis positioneres som tilhørende forskellige kulturelle fællesskaber.*

Et kontekst-orienteret kulturbegreb

Fremfor at tage udgangspunkt i en definition af interkulturel kommunikation, der udelukkende handler om kommunikationen mellem nogle mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold, har vi i stedet undersøgt hvilke kategorier der i interviewkonteksten fik status af kulturelle tilhørsforhold. Dette skyldes, at man i det postmoderne individbegreb betragter kulturel identitet som et spørgsmål om fælleshed om betydning. Denne kulturelle fælleshed (Liep & Olwig, 1994) menes ikke nødvendigvis at knytte sig til nationen, den anses også for at kunne knytte sig til andre former for fælleshed. Fremfor at se kulturel identitet som et fastlagt fænomen knyttet til et samfund eller et folk er der i stedet tale om et syn på kulturel identitet som en relativ, kontekstuel og situeret konstruktion (Liep & Ol-

wig, 1994:12). Dvs. at man i det postmoderne individbegreb betragter kulturel identitet som noget, der afhænger af den relation, der gør sig gældende mellem nogle mennesker i en given sammenhæng. Dvs. de forestillinger, eller diskurser som de trækker på for at beskrive det fællesskab som de oplever.

Fordelen ved at tage udgangspunkt i denne kontekst-orienterede kulturforståelse er, at man kan lade det være et åbent spørgsmål, hvilken betydning det har for samarbejdet mellem nogle mennesker, at de i diskursiv praksis konstrueres som værende kulturelt forskellige, frem for på forhånd at definere betydningen af denne konstruerede fælleshed.

Afvisning af den socialt dominerende diskurs om kultur

For at undersøge, hvad diskurser om kultur kan betyde for relationen mellem nogle firmapartnere, der har forskellige tilknytninger til det danske nationale fællesskab, og hvordan deres oplevelser af integration kan inspirere til nye tiltag for at fremme etnisk ligestilling⁷ på arbejdsmarkedet i Danmark, kontaktede vi partnerne i to mindre nyopstartede firmaer. De to hold firmapartnere – Slava & Søren og Jens & Mehmet – har to og to har valgt at indgå i partnerskab med hinanden for at opbygge et firma i Danmark. Undersøgelsen bygger på kvalitative interviews⁸ med dem omkring deres oplevelser af at arbejde sammen på tværs af nationale tilhørsforhold⁹.

I analysen af det empiriske materiale har vi meget nøje forsøgt at tage højde for sammenhængen mellem den måde, interviewpersonerne konstruerede deres samarbejdsrelationer på i interviewsituationen, og de diskurser om kultur som vi og interviewpersonerne hver især trak på i interviewene. Dette skyldes, at man i det poststrukturalistiske forskningsparadigme går ud fra at betydningsdannelse er noget, der skabes diskursivt. Derfor bliver det afgørende at kunne tage højde for den diskursive kontekst, hvori undersøgelsespersonerne udtrykker sig om undersøgelsesfænomenet.

F.eks. var det et gennemgående træk at samtlige interviewpersoner fuldstændig afviste, at det nationale tilhørsforhold havde nogen betydning for de-

7 Etnisk ligestilling kan defineres som muligheden for at deltage i samfundslivet på lige fod uanset race, hudfarve, national oprindelse og religion (Mellemfolkeligt Samvirke, 1998).

8 I alt lavede vi seks semistrukturerede interviews (Kvale 1996:124); et gruppeinterview med hvert firma samt et interview med hver enkel firmapartner.

9 I undersøgelsen har vi bl.a. fokuseret på, hvilke motivationer partnerne i hvert firma gav udtryk for i forhold til at have valgt hinanden som firmapartnere, hvilke diskurser om kultur der fremstod betydningsfulde for deres relationer, og hvilke refleksioner om integration som deres oplevelser af at samarbejde på tværs af nationale tilhørsforhold gav anledning til.

res partnerskaber. En reaktion som vi blev temmelig overraskede over, idet vi havde tilstræbt at formulere nogle interviewspørgsmål, der lod det være et åbent spørgsmål hvilken betydning de tillagde dét at arbejde sammen på tværs af nationale, eller som vi kaldte det – *kulturelle* – tilhørsforhold.

Hvor vores spørgsmål lagde op til både positive og negative beskrivelser af det tværnationale samarbejde¹⁰, lod det til at interviewpersonerne tolkede dem som et forsøg på at problematisere deres partnerskaber. At vores spørgsmål fik denne perlokutionære effekt, mener vi derfor skyldes den diskurs om kultur som interviewpersonerne regnede med, at vi talte ud fra og som de umiddelbart læste ind i vores spørgsmål. Ud fra interviewpersonernes udtalelser kan vi konstatere, at der er tale om en diskurs, hvor kultur sættes lig et menneskes nationale tilhørsforhold, og hvor samværet mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold fremstår problematisk (Moes & Petersen 1999:57 pp).

Eftersom det lader til at interviewpersonerne har svaret på vores spørgsmål ud fra den diskurs om kultur som de er vant til at mennesker trækker på i Danmark, mener vi at deres spontane afvisninger af vores spørgsmål skal ses som et udtryk for, at der er en socialt indforståethed omkring denne forståelse af kultur i det danske samfund (Wetherell & Potter, 1992). Vi har derfor valgt at betegne denne diskurs som den *socialt dominerende diskurs om kultur* i Danmark.

Et klassisk kulturbegreb

Den socialt dominerende diskurs om kultur mener vi kan relateres til en klassisk antropologisk kulturforståelse som antropologerne John Liep & Karen Fog Olwig betegner det *klassiske kulturbegreb*¹¹ (Liep & Olwig, 1994. Se også Hvenegård-Lassen, 1998). Dette skyldes, at kulturer i dette perspektiv bliver defineret som unikke betydningsuniverser knyttede til afgrænsede samfund, og at forskellige kulturer bliver betragtet som usammenlignelige med hverandre: En kulturrelativisme der fører til antagelser om, at kulturer simpelthen er væsensforskellige (Liep & Olwig,

10 I interviewene spurgte vi eksempelvis på følgende måder: Er kultur noget I tænker over og taler om i relation til jeres samarbejde? Synes I at man kan sige at kultur har noget betydning for fordelingen af jeres arbejdsopgaver? (Moes & Petersen, 1999, bilag 4: Interviewguide til gruppeinterview)

11 Det klassiske kulturbegreb kan beskrives som en kombination af et funktionalistisk og et relativistisk syn på kultur. To syn på kultur, der kan placeres under ét, fordi kultur i begge udlægninger er ensbetydende med fastlagte og afgrænselige nationalkulturer, og fordi ingen af de to tilgange tager stilling til sprogets formative funktion i forhold til konstruktionen af kulturelle identiteter. Som Liep & Olwig påpeger betragtes kultur i den klassiske forståelse som et symbolsystem som alle mennesker i et samfund er socialiseret som bærere af – en fælles, overleveret helhed (Liep & Olwig, 1994:7). Dette syn på kultur, er nært forbundet med forri-

1994:8). Desuden skyldes det, at man indenfor dette perspektiv betragter kulturforskelle som et problem for kommunikation. Som vi forstår det hænger dette sammen med, at kultur menes at være indlejret i mennesker, og at mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold derfor forventes at kommunikere på forskellige måder, alt efter deres »kulturelle programmering« (Jensen & Løngreen, 1995:27. Se også Hvenegård-Lassen, 1998).

Det klassiske kulturbegreb som racistisk diskurs

Den dominerende status som det klassiske kulturbegreb kan siges at have i Danmark mener vi kan relateres til den betydning som det nationale tilhørsforhold er blevet tildelt i den vestlige verden siden modernitetens opblomstring. Som kultursociolog Stuart Hall påpeger er nationen blevet en erstatning for tidligere tiders væsentlige tilhørsforhold som f.eks. stamme, religion og egn. Det nationale tilhørsforhold er blevet det overordnede tilhørsforhold som mennesker identificerer sig med og sværger troskab til i dag (Hall, 1992: 292). Dvs. at det er dette tilhørsforhold som er kommet til at fremstå som grundlæggende for et menneskes natur.

I et globaliseret samfund som det danske, hvor sameksistensen mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold bliver mere og mere udbredt mener vi imidlertid, at denne forståelse af det nationale tilhørsforhold kan resultere i, at mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk bliver udsat for kulturel racisme. Dette skyldes, at den essentialistiske forståelse af det nationale tilhørsforhold får den samme ekskluderende effekt som racebegrebet tidligere har haft. F.eks. gav begge firmapartnere med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk, Slava og Mehmet, udtryk for at de oplever, at de i det danske samfund bliver behandlet som nogle mennesker, der er anderledes, eller som vi forstår det *væsensforskellige*, fordi de har et andet nationalt tilhørsforhold end dansk.

ge århundredes udvikling af ideen om nationen, dvs. forestillingen om staten som et folkeligt fællesskab, forenet gennem sprog og kultur (Liep & Olwig, 1994:8. Se også Hall, 1992), og vi mener det udspringer af opfattelsen af individet som et autonomt væsen med en fastlagt identitet, der præeksisterer de relationer individet indgår i med andre. Som det fremgår bliver kulturel identitet ud fra det klassiske kulturbegreb betragtet som noget, der ligger udenfor repræsentation, eller udenfor diskursiv praksis – en fastlagt størrelse, der er fælles for mennesker, der har det samme nationale tilhørsforhold – dét vi forstår som en *national essens*.

En væsensforskellighed som det lader til, at karakteristika som f.eks. Slavas udtale af det danske sprog og Mehmeds navn bliver tegn på (Moes & Petersen 1999:46 og 48)¹².

Kulturel Racisme kan dog være svær at identificere, netop fordi der er tale om diskurser, der får racistiske konsekvenser, uden at der gøres direkte brug af racebegrebet (Hall, 1992:298 – 299). Som Wetherell & Potter påpeger er det derfor vigtigt med en mere åben definition af racisme, hvor racistisk diskurs er *diskurs, der har den effekt, at den etablerer, understøtter og forstærker undertrykkende magtrelationer mellem mennesker i en kontekst* (Wetherell & Potter, 1992:70 og 72. Se også Knudsen, 1998).

Vi mener at Slava og Mehmeds oplevelser af kulturel racisme peger på, at det klassiske kulturbegreb netop har denne effekt. Oplevelsen af at blive diskrimineret i det danske samfund pga. deres 'anderledes' nationale tilhørsforhold resulterer nemlig i at de føler, at de må kompensere for manglen på dette tilhørsforhold ved at have en partner med et dansk nationalt tilhørsforhold, der kan fungere som deres firmaers ansigt udadtil i Danmark. Dvs. at de oplever det som et krav om social genkendelighed (Shotter, 1993) at skulle regulere, eller assimilere sig selv i forhold til det danske nationale fællesskab via en samarbejdspartner med et dansk nationalt tilhørsforhold for at blive accepteret som firmaejere i Danmark (Moes & Petersen 1999:47).

I denne sammenhæng mener vi at kunne konstatere, at den klassiske diskurs om kultur er en præmis for partnerskaberne. Havde en anden forestilling om kultur domineret i det danske samfund er der sandsynlighed for, at personerne med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk ikke havde oplevet det som et behov at have en samarbejdspartner med et dansk nationalt tilhørsforhold. Dette understøttes af, at det er personerne med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk, der har de faglige kompetencer og kontakter som skal til for at starte et nyt firma, men at de alligevel følte et behov for en »dansk« samarbejdspartner pga. oplevelsen af at blive kulturelt diskrimineret i det danske samfund.

Begrænsning i identitetskonstruktion

Den altafgørende betydning som et individs nationale tilhørsforhold tilskrives gennem den klassiske diskurs om kultur bevirker altså en begrænsning

12 Som Slava forklarede føler han, at mennesker med et dansk nationalt tilhørsforhold er mistroiske over for ham, fordi han med sin accent kommer til at afsløre, at han står uden for det danske nationale fællesskab. Derfor overlader han f.eks. forhandlingen med kunder i Danmark til Søren (Moes & Petersen, 1999:44-45 og 48-49). Mehmed forklarede i stil med Slava, at han har insisteret på, at Jens skal være firmaets kontaktperson i Danmark, fordi han er bange for, at potentielle firma-relationer vil blive skræmt væk, hvis kontaktpersonen har et fremmedklingende navn. Dvs. hvis personen har et andet nationalt tilhørsforhold end dansk (Moes & Petersen, 1999:45-47).

i Slava og Mehmeds udfoldelsesmuligheder eller identitetskonstruktioner på arbejdsmarkedet i Danmark, og dette ser vi som et udtryk for diskursiv magt (Wetherell & Potter, 1992). Som det fremgår har Slava og Mehmeds oplevelser af at blive positioneret som de fremmede i det danske samfund resulteret i, at de har indoptaget denne position og nu regulerer sig selv i forhold til konstruktionen af det danske nationale fællesskab. På denne måde stadfæster de 'sandheden' ved den socialt dominerende diskurs om kultur – at et menneskes succes på arbejdsmarkedet i Danmark hænger sammen med dets mulighed for at kunne skrive sig ind i kategorien dansk.

Udover at det klassiske kulturbegreb kan betragtes som en racistisk diskurs, understreger interviewpersonernes oplevelser af interkulturelt samarbejde desuden, hvor paradoksalt det er at det er denne diskurs om kultur, som har en dominerende status i Danmark. Dette skyldes, at det ikke er en diskurs, der på nogen måde svarer til de oplevelser som partnerne i hvert firma giver udtryk for i forhold til at arbejde sammen på tværs af nationale tilhørsforhold.

Interkulturel kommunikation i det globaliserede samfund

I modsætning til den problematisering af integration og interkulturel kommunikation, der følger af den socialt dominerende diskurs om kultur, gav interviewpersonerne på hver deres måde udtryk for, at de betragter integrationen som en fordel, da de hver især oplever, at den forbedrer deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Som nævnt oplever Slava og Mehmet, at partnerskaberne med en person med et dansk nationalt tilhørsforhold er en fordel, fordi de gennem denne alliance får den tilknytning til det danske nationale fællesskab som de oplever som grundlæggende i forhold til at gøre sig gældende som firmaejer på det danske arbejdsmarked (Moes & Petersen 1999:44 pp). Når de danske firmapartnere Søren og Jens oplever partnerskabet med en person med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk som en fordel, hænger det sammen med at de føler, at de bliver bedre stillet på arbejdsmarkedet. De kan f.eks. drage nytte af den viden og de kontakter som Slava og Mehmet har erhvervet sig uden for Danmark og har fået adgang til en anden type jobs end dem de tidligere har haft¹³ (Moes & Petersen 1999:43 pp).

At ingen af firmapartnerne forbinder det tværnationale samarbejde med uoverkommelige kommunikationsproblemer, hænger sammen med, at de

13 For Søren betyder partnerskabet med Slava, at han får opfyldt sit ønske om at blive selvstændig erhvervsdrivende. For Jens betyder partnerskabet med Mehmet, at han har fået mulighed for et mere udfordrende og interessant arbejde, end den form for arbejde han har fået tilbudt gennem AF i den tid han havde været arbejdsløs.

finder tilhørsforholdet til firmaet mere afgørende for deres partnerskaber, end dét at have et fælles nationalt tilhørsforhold. Som de gav udtryk for er det selvfølgelig mere afgørende for dem at have en god samarbejdsrelation, sådan at de kan få firmaerne til at løbe rundt, end det er at samarbejde på specifikke »danske«, eller specifikke »udenlandske« måder. Derfor er det værdierne i forhold til deres samarbejde, fremfor værdier i forhold til det danske nationale fællesskab, som de beskrev som byggestenene i deres partnerskaber. De forskellige arbejdsværdier¹⁴ som hvert hold firmapartnere diskuterede sig frem til i interviewene med os mener vi derfor skal betragtes som en *fælles kultur*. Deres relation er jo udsprunget af denne værdimæssige enighed, og afhænger som vi forstår det af denne enighed, dette betydningsfællesskab¹⁵.

Det klassiske kulturbegreb – et strukturelt fejlsyn

Som psykolog Lars Dencik pointerer kan uoverensstemmelsen mellem institutionaliserede begreber og den aktuelle samfundssituation, der gør sig gældende i et land føre til et strukturelt fejlsyn. Dvs. at man ved at tage udgangspunkt i *gamle og velforankrede forklaringsmodeller* risikerer at patologisere det, der i et globaliseret samfund kan betragtes som normalt (Dencik, 1995).

-
- 14 En værdi som begge firmaer nævnte i forhold til samarbejdet var, at de kunne tale åbent om tingene. Dvs. at de, for at undgå problemer i samarbejdet, lægger tingene på bordet, hvis de har noget at indvende i forhold til den andens adfærd. Det kunne for eksempel være et råd om at klæde sig ekstra pænt på og møde op i en dyr bil til et forretningsmøde i de baltiske lande, fordi det viser, at man er værd at forhandle med, eller det kan være et hint om, at det opfattes som anmassende, hvis man i Danmark afkræver en potentiel kunde et svar den samme dag som man har givet ham et forretningstilbud. Udover åbenhed, nævnte begge firmaer vigtigheden i at have det samme mål i samarbejdet. Det siger jo sig selv, at manglen på et fælles arbejdsmaal kan forårsage problemer i et partnerskab.
- 15 For at understrege betydningen af det nationale tilhørsforhold i deres samarbejde og for at understrege den værdimæssige enighed trak partnerne i hvert firma på nogle alternative diskurser om kultur, der kan inkludere dem begge i en fælles kulturel kategori. Slava og Søren afviste betydningen af det nationale tilhørsforhold med, at de betragter hinanden som kulturelt ens i kraft af deres religiøse baggrund. De forklarede, at de begge er kristne, og at det for dem er ensbetydende med, at man deler en række fundamentale værdier i livet, som overskygger nationale forskelle. Jens og Mehmet forklarede, at det nationale tilhørsforhold ingen betydning har i et firma som deres, hvor man arbejder internationalt. Det vil sige, hvor man er vant til at arbejde sammen med mennesker fra andre lande omkring et fælles defineret arbejdsmaal. Som Jens udtrykte det havde samarbejdet måske fungeret på nogle andre måder, hvis han havde haft en firmapartner med et dansk nationalt tilhørsforhold, men det er ikke noget han går og spekulerer over i samarbejdet med Mehmet. Deres firma er internationalt baseret og som han forklarede, betragter de derfor samarbejdet på tværs af nationale tilhørsforhold som en selvfølge (Moes & Petersen 1999:63 pp).

Slava & Søren og Jens & Mehmeds erfaringer tyder på, at det i dagens Danmark burde blive betragtet som normalt, at mennesker, der arbejder sammen på tværs af nationale tilhørsforhold finder det selvfølgeligt, at det at have et betydningsfællesskab i arbejdet, dvs. dét at dele de samme arbejdsmæssige værdier, er mere vigtigt for deres relation, end det er at have et fælles nationalt tilhørsforhold. Men sammenligner man partnernes positive oplevelser af tværnationalt samarbejde med danske arbejdsgivers negative forventninger til en multinational medarbejderstab, tyder noget på, at der i Danmark finder en patologisering sted i forhold til denne form for interkulturel kommunikation. Vores undersøgelse peger derfor på, at det er vigtigt, at de begreber som bruges til at forstå gruppeidentitet og -adfærd i det danske samfund anno 2001 ikke arbejder imod, og gør det selvfølgeligt ved tværnationalt samarbejde til en umulighed.

At dette bliver den uheldige konsekvens ved at forstå en problemstilling som den manglende integration på arbejdsmarkedet i Danmark ud fra det klassiske kulturbegreb (Wetherell & Potter, 1992:35), hænger sammen med begrebets manglende teoretisering over forholdet mellem sprog, diskurs og kommunikation (Wetherell & Potter, 1992:47-48). Det problematiske ligger i, at man med udgangspunkt i en essentialistisk opfattelse af national identitet kommer til at forstå kategorier som dansk/ikkedansk som afgrænsede og fastlagte kategorier, der henviser til verden »som den er«. En forståelse af virkeligheden som objektiv erkendelig, der bl.a. bevirker, at forståelsen af en problemstilling bliver statisk, dvs. at man ikke mener, at der kan ske en egentlig forandring på et problem som f.eks. den manglende integration på arbejdsmarkedet, bl.a. at årsagen til problemet bliver placeret det forkerte sted (Wetherell & Potter, 1992:42. Se også Knudsen, 1998). Som integrationsdebatten afspejler, kommer man med udgangspunkt i en forståelse af identitetskategorier som fastlagte, objektive størrelser ofte til at skyde skylden for den manglende integration over på mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk. Dette skyldes, at man går ud fra at det er konstruktionen af det danske nationale fællesskab, eller kategorien »dansk«, der er normen som skal efterstræbes, fordi konteksten er Danmark. Dvs. at man med udgangspunkt i en forståelse af kulturel identitet som noget på forhånd givet, kommer til at betragte integration som noget, der kun vedrører mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk, dvs. som deres assimilation til kategorien »dansk«.

Integration og kulturel kompleksitet

Vil man skabe et grundlag for integration i Danmark er det i betragtning af ovenstående nødvendigt at institutionalisere en relativistisk og kompleks forståelse af kulturel identitet. En forståelse hvor kulturel identitet, eller kulturel fælleshed i nogle situationer kan dreje sig om nationale vær-

dier, men hvor det i andre situationer kan være andre værdier, der bliver mere vigtige, f.eks. arbejdsmæssige værdier, som det er tilfældet med Slava & Søren og Jens & Mehmet. Eftersom der er tale om en forståelse af kulturel identitet, der gør op med, at det nationale tilhørsforhold altid vil være det vigtigste tilhørsforhold mellem mennesker i en given kontekst vil integration derfor heller ikke kun handle om relationen mellem mennesker med forskellige nationale tilhørsforhold. Det vil i stedet være en proces, der gør sig gældende hver gang mennesker, der fremstår kulturelt forskellige fra hinanden skaber et betydningsfællesskab¹⁶.

Selvom det ikke er en forståelse af integration, der kan ophæve, at der mellem mennesker i en kontekst vil være uoverensstemmelser, forskelle og magtrelationer, mener vi, at det er en forståelse, der kan sætte integrationsprocesser i et mindre problematisk perspektiv, fordi integration bliver ensbetydende med *menneskelig interaktion*.

Etnisk ligestilling gennem ændring af diskursiv praksis i forhold til kultur

På baggrund af vores undersøgelse mener vi at kunne konstatere, at hvis demokratiet i et globaliseret samfund som det danske skal kunne gøre sig gældende for alle borgere, uanset nationalt tilhørsforhold, er det nødvendigt at skabe forståelse for, at de værdier, der knytter sig til dansk national identitet, og som fremstår universelle i Danmark, er relative og foranderlige. Dette kan netop ske ved at man, eksempelvis på arbejdsmarkedet, gør op med diskursen om kulturel identitet som en national essens i mennesker, fordi man der ved gør op med det nationale tilhørsforholds universelle status.

I forlængelse af dette mener vi, at det vil være relevant at tage fat i ledere og mellemledere for at løse integrationsproblemerne på det danske arbejdsmarked. Ledere og mellemledere spiller en afgørende rolle i reproduktionen af den socialt dominerende diskurs om kultur på landets arbejdspladser, fordi deres diskursive praksis påvirker resten af organisationen. Derfor mener vi at det vil være effektivt at tage udgangspunkt i deres diskursive praksis om kultur mhp. at skabe en reel ændring i diskursiv praksis i forhold til kultur på arbejdsmarkedet¹⁷.

16 På baggrund af disse overvejelser mener vi, at integration, ud fra det kontekstorienterede kulturbegreb, kan defineres som *en gensidig og fortløbende forhandling af betydning mellem nogle mennesker, der i diskursiv praksis positioneres som tilhørende forskellige kulturelle fællesskaber og som i en given kontekst er indgået i relation med hinanden omkring et fælles mål*.

17 Selvom vi mener, at det vil få størst virkning at ændre diskursiv praksis om kultur via repræsentanter for arbejdsmarkedet, vil vi dog pointere at også mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk kan være med til at iværksætte denne ændring. Som ansøger med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk kan man forsøge at positionere sig ud af den klassiske diskurs om kultur ved i jobansøgninger, under jobsamtaler eller på arbejdspladsen at dekonstruere denne diskurs – f.eks. ved at slå fast, at ens duellighed ikke er et spørgsmål om udseende, adfærd, eller lignende fænomener, der relateres til ens nationale tilhørsforhold.

Eftersom diskurser er institutionaliseret sprogbrug, og denne institutionalisering kan være uvis for de fleste, er det imidlertid ikke nok at formidle til lederne hvilke eventuelle konsekvenser deres sprogbrug kan have. Det er også nødvendigt at komme med forslag til, *hvordan* de kan handle for at undgå disse konsekvenser og skabe plads til mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk på deres arbejdspladser. En faktisk ændring i diskursiv praksis handler nemlig om at få øje på og bryde med de handlepraksisser, som udspringer af den socialt dominerende diskurs om kultur, og som på en ofte uigennemsigtig måde kan ligge til grund for indirekte diskrimination af mennesker med et andet nationalt tilhørsforhold end dansk¹⁸.

Den kulturelle racisme som Slava og Mehmet gav udtryk for at have oplevet hænger jo netop sammen med, at de partikulære værdier som er forbundet med det danske nationale fællesskab, og som i diskursiv praksis konstrueres som universelle i det danske samfund, bliver forstået som nogle værdier, der kun knytter sig til nogle bestemte personer. Dvs. at det at være dansk bliver forbundet med nogle bestemte karakteristika, og at de mennesker som ikke »besidder« disse karakteristika derfor ikke menes at kunne inkluderes i det danske nationale fællesskab.

En ændring i diskursiv praksis om kultur ser vi derfor som en forudsætning for etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet i Danmark – og i videre betydning for demokratiet i det danske samfund anno 2001.

19 Det kan for eksempel være i forhold til ansættelsen af nye medarbejdere, at der er brug for at bryde med den socialt dominerende diskurs om kultur. Her kan ledere bl.a. give personer med et fremmedklingende navn en chance for at komme til ansættelsessamtale, fremfor at sortere dem fra i første omgang pga. negative forventninger til deres »anderledes« nationale tilhørsforhold. I forhold til løsning af konflikter mellem medarbejdere med forskellige nationale tilhørsforhold kan de bryde med den socialt dominerende diskurs om kultur ved ikke at reducere konflikten til et spørgsmål om nationalt tilhørsforhold. Det vil sige, at de fremfor at betragte en sådan konflikt som uløselig pga. forskel i nationalt tilhørsforhold, i stedet bør undersøge, hvilke værdier medarbejderne er uenige om, eller tolker forskelligt. De kan endvidere bryde med den socialt dominerende diskurs om kultur ved at tænke kreativt, hvad angår medarbejdernes adfærd og fordeling af arbejdsopgaver. Som leder kan man f.eks. spørge sig selv om det er nødvendigt, at et memo er skrevet på dansk, hvis samtlige medarbejdere på virksomheden læser og forstår engelsk, og om ikke det er muligt at lade en person med muslimsk baggrund tage den lidt med ro i den måned, hvor han holder Ramadan, hvis Ramadan er en højtid, der har stor betydning for ham?

LITTERATUR OG KILDER

- ANDERSON, B. (1994): *Imagined Communities*. Hutchinson & Smith (ed.): Nationalism. Oxford University Press.
- ARBEJDSMINISTERIET (1999): *Rapport fra arbejdsgruppen om ledige højtuddannede etniske minoriteters arbejdssituation*.
- DAVIES, B. & R. HARRÉ (1990): *Positioning: The Discursive Production of Selves*. Journal for the Theory of Social Behaviour, vol. 20, no. 3 (s.266-275).
- DENCÍK, L. (1995): *Välfärdens barn, eller barns välfärd? Om till-syn, hän-syn, och fel-syn*. Dahlgreen & Hultqvist (red.): Seendet og seendets vilkår. En bok om barns og ungas välfärd. Stockholm.
- HALL, S. (1992): *The Question of Cultural Identity*. Hall, Held & McGrew (ed.): Modernity and its Futures. Polity Press.
- HALL, S. (1996): 'Who needs Identity?' Hall & du Gay (ed.): Questions of Cultural Identity. Sage Publications.
- HARRÉ, R. & L. VAN LANGEHOVE (1991): *Varieties of positioning*. Journal for the Theory of Social Behaviour, vol. 21, no. 4 (s.393-408).
- HVENEÅRD-LASSEN, K. (1998): *Kan kulturer mødes? CRIT 2*.
- JENSEN, I. & H. LØNGREEN (1995): *Kultur og kommunikation – interkulturel kommunikation i teori og praksis*. Samfundslitteratur.
- KNUDSEN, F. (1998): *Integrationsdebatten i Danmark og Frankrig, mellem universalisme og partikularisme*. Sydjysk Universitetsforlag.
- KVALE, S. (1996): *InterViews*. Sage Publications.
- KVALE, S. (1992): *Introduction: From the Archaeology of the Psyche to the Architecture of Cultural Landscapes*. Kvale (ed.): Psychology and Postmodernism. Sage Publications.
- LARSEN, F. R. (2000): *Ledernes holdninger har indbyggede paradokser*. Ingeniøren, den 23/6.
- LIEP, J. & K. F. OLWIG (1994): *Kulturel kompleksitet*. Liep & Olwig (red.): Kom-plekse Liv. Kulturel mangfoldighed i Danmark. Akademisk Forlag.
- MELLEMFOLKELIGT SAMVIRKE (1998): *Etnisk Personalepolitik – en Startguide*. Mellempfolkeligt Samvirke.
- MOES, M. & PETERSEN, T.P. (1999): *Kulturel kompleksitet på arbejdsmarkedet i Danmark*. Specialrapport fra Roskilde Universitetscenter.
- RESEARCHINTERVIEW (1998): Helle Thorning Schmidt fra LO den 8. juni.
- SAMPSON, E. E. (1989): *The Challenge of Social Change for Psychology*. American Psychologists, vol. 44, no. 6 (s. 914-921).
- SHOTTER, J. (1993): *Social Accountability and the Social Construction of »you«*. Shotter & Gergen (ed.): Texts of Identity. Sage Publications.
- SØNDERGAARD, D.M. (1995): *Tegnet på kroppen – køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. Museum Tusulanums Forlag, Københavns Universitet.
- VALGREEN-VOIGT, S. (1999): *Flere ældre giver plads for minoriteter*. Politikens hjemmeside den 10. oktober.
- VESTERGAARD, F. (1999): *Fejlslagen indvandrerpolitik*. Weekendavisen den 23.-28. april.
- WETHERELL, M. & J. POTTER (1992): *Mapping the Language of Racism*. Harvester Wheatsheaf.