



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Danske akademikere med indvandrerbaggrund. Jobinterview – et kulturmøde

Forfatter: Fania Wajntraub-Korski
Uppsats Soc 466, 60-80p, 10p
Vårterminen 2006
Vejleder: Britt-Marie Johansson

Abstract

Forfatter: Fania Wajtraub-Korski
Uppsats Soc 466, 60-80p, 10p
Vårterminen 2006
Vejleder: Britt-Marie Johansson
Sociologiska institutionen, Lund

Hvad sker der, når danske akademikere med en udenlandsk baggrund søger tilknytning til det danske arbejdsmarked? Hvordan er kommunikationen, hvilke symboler benytter parterne sig af, og hvor meget kan de ”koble” sig på andres forestillinger og forventninger til hinanden? Opgaven er baseret på 17 interviews med arbejdsløse ingeniører og personaleledere fra forskellige virksomheder. Problemstillingen ansues teoretisk med Symbolic Interactionism og Systemteori.

Konklusionen peger på, at kommunikationen iagttaget under jobinterviews ikke synes at være effektiv med henblik på den kobling, som er nødvendig for, at man i den sociale interaktion kan skabe konsensus om symbolernes betydning. Sproget, men også andre typer adfærd, opfattes som selvfølgeligheder i henhold til den forståelse, man har, og som afspejler den kultur, man er vokset op i, og den erfaring, man har fået.

Lederne bedømmer foruden den tekniske kompetence, hvor kvalifikationer og meritter vurderes, også den ”sociale kompetence”, som primært er kontekstbundet til virksomheden, men også til samfundet, hvor kandidaterne skal kunne ”begå sig”. Lederne ønsker engagerede medarbejdere, der er fokuserede på virksomheden; ingeniørerne ønsker at få job.

Nøgleord:

Indvandrere, akademikere, Symbolic Interactionism, Systemteori, selvreference, strukturel kobling, jobinterview, kommunikation, symboler, kultur.

Indholdsfortegnelse	
1. Indledning	1.
1.1. Mål	2.
1.2. Problemformulering	3.
1.3. Forskning på området	3.
1.3.1 Diskrimination	4.
1.3.2 Placering på arbejdsmarkedet	5.
1.3.3 Mangfoldighedsledelse	5.
1.3.4 Jobinterview	6.
2. Teori	7.
2.1 Symbolic Interactionism	7.
2.2 Systemteori	9.
3. Metode	12
3.1 Udvælgelse	12.
3.2 Undersøgelsens design	13.
3.3 Ethiske aspekter	15.
3.4 Afgrænsninger	15.
3.4.1 Tekniske	15.
3.4.2 Indholdsmæssige	15.
4. Diskussion	16.
4.1 Kritisk bedømmelse af de valgte teorier	16.
4.2 Andre perspektiver	16.
4.3 Mit filter	17.
4.4. Metoder	17.
5. Analyse	17.
5.1 Forberedelse	18.
5.2 Interview	20.
5.2.1 Test	23.
5.3 Afslag	23.
5.3.1 Kemi	24.
5.3.2 Tillid	25.
5.3.3 Atmosfære	26.
6. Bemærkninger	27.
7. Refleksioner	28.
8. Resultater og konklusioner	29.
9. Afslutning	30.
10. Litteratur	31.
11. Bilag 1	35.
12. Bilag 2	36.
13. Bilag 3	37.
14. Bilag 4	38.
15. Bilag 5	39.

*When language-games change, then there is a change in concepts,
and with the concepts the meaning of words change.*

Ludwig Wittgenstein, On Certainty¹

1. Indledning

Bevarelse af velfærdsstaten udgør en central forventning i den danske befolkning.

Velfærdskommissionens anbefalinger og regeringens velfærdsudspil² fokuserer på behovet for en udvidelse af arbejdsstyrken samt på, at aktivering og tilgang til arbejdsmarkedet for udlændinge bosiddende i Danmark er en nødvendighed. Den tekniske innovation er nødvendig for at kunne styrke og gennemføre den velfærdsudvikling, man vil satse på. Til dette er kravene til uddannelse store, men også til at der skabes en større tilgang til arbejdsmarkedet. I denne proces må det antages også at inddrage de ressourcer, som uddannede indvandrere har, som ikke er udnyttet af forskellige grunde, og som kan have en gavnlig effekt på udviklingen af adgangen til andre markeder som f.eks. hjælpere og fortolkere.

Når man kigger på informationer fra Danmarks Statistik³, kan man se, at ledigheden i 2005 var på ca. 6 % af arbejdsstyrken. Antallet af personer af udenlandsk oprindelse⁴ svarede til 15,1 % af den samlede ledighed. Personer med ikke-vestlig oprindelse og dansk videregående uddannelse har højere erhvervsfrekvens (84 %) end dem, der har en medbragt uddannelse (53 %) og kan næsten sammenlignes med personer med dansk oprindelse (90 %)⁵. På trods af at en dansk videregående uddannelse giver bedre muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet, har personer fra ikke-vestlige lande dog stadigvæk ca. 10 %'s ledighed i forhold til ca. 3 % for personer med dansk oprindelse (2002)⁶. Ledighed i denne gruppe har, ud over at belaste samfundet, en negativ effekt på integrationsprocessen og bidrager til styrkelsen af et parallelsamfund⁷.

¹ Wittgenstein, Ludwig (1975, s. 10e). *On certainty*. Blackwell Publishing.

² www.velfaerd.dk.

³ Nyt fra Danmarks Statistik (2006, nr. 44). *Arbejdsløsheden 2005*.

⁴ Her skelnes ikke mellem grunde til immigration.

⁵ Lindhardt, Annemette & Frølander, Amy (2004). *Indvandrere og arbejdsmarkedet*. Danmarks Statistik.

⁶ Lindhardt, Annemette & Frølander, Amy (2004). *Indvandrere og arbejdsmarkedet*. Danmarks Statistik.

⁷ Rezaei, Shahamak (2005). *Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreteres socioøkonomiske integration*. Roskilde Universitetscenter.

Foruden faktorer som karakteren af udbuddet af arbejdskraft bidrager ingen eller kort uddannelse, sproglige barrierer og ringe kendskab til kulturen på det danske arbejdsmarked ("svag human kapital") til manglende tilknytning til arbejdsmarkedet⁸.

På trods af at ledigheden er faldet lidt, er det fristende at søge efter andre forklaringsmodeller end de politiske og de strukturelle, som kan bidrage til at løfte en flig af den kompleksitet, som f.eks. kulturelle møder viser. Møder mellem danskere og indvandrere, hvor forståelser/misforståelser opstår, og hvor måden at afklare disse forskelle på har betydning for, hvordan de fremtidige møder bidrager til skabelse af en fælles blivende kultur. Som Jonas Stier udtrykker det: "... mänskligt liv ... berör kultur, kulturell prägning och kulturskillnader"⁹. Danmark er det land i Skandinavien, hvor udvandring af uddannet arbejdskraft er større end den tilsvarende indvandring. Forskellige diskurser, "sandhedsuniverser"¹⁰, i samfundet præger indvandrerens oplevelse af at være fremmed, at være stigmatiseret.

Når forskellige kulturer mødes, er det adfærden, man bedømmer, men også dens funktion – den måde at handle på, den konformitet, adfærden har, som er forbundet med at tænke og handle, og som må ses i forhold til andres forventninger og social kontrol. Samtidig mødes repræsentationer af individer, grupper og samfund. Risikoen for at betragte personer fra forskellige kulturer som "typiske" repræsentanter for disse er stor, hvis ikke man gør sig det klart, hvad man skal bruge de informationer, man udveksler, til, og hvordan de kan skabe indsigt i hinandens forståelser for at se mangfoldigheden i at "se det unikke i det generelle og det generelle i det unikke og at kunne se det unikke i hvert enkelt individ"¹¹. Forskelle, som åbenbares under sådanne møder, behøver ikke være større end ved møder inden for samme kultur.

1.1 Mål

Målet med min undersøgelse er at se, hvad der sker i mødet mellem danske akademikere med indvandrerbaggrund og arbejdsgivere, repræsenteret af personaleledere. Hvad kan have indflydelse på udfaldet af jobsamtaler? Hvordan ser den ansættende på den jobsøgende – opleves der en forskel, når man sidder over for en dansker i forhold til en indvandrer? Er der forskel på, hvordan man præsenterer sig i ansøgningen? Hvilke værdier og referencer præsenterer parterne, når de mødes? Hvilken idé har

⁸ Emerek, Ruth, Ibsen, Sanne & Kold, Vibeke (2000). Marginalisering og integration? Indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 2. årg.: 2.

⁹ Stier, Jonas (2004, s. 14). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.

¹⁰ Foucault, Michel – fransk filosof, 1926-1984, har betonet den dominerende diskurs' magt i samfundet.

¹¹ Stier, Jonas (2004, s. 148). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.

man om hinanden? Hvordan prøver man at ”koble sig” på hinanden? Hvordan forstår man meningsfuldhed i de informationer, man både bringer og modtager, og hvordan relateres den til organisation eller et andet system?

”Ud fra en systemteoretisk betragtning repræsenterer interview et selvstændigt interaktionssystem, der opretholder en klar grænse til omverden ved at skelne mellem dem, der er nærværende og dem, der er fraværende i kommunikationen”¹².

1.2 Problemformulering

Jeg har valgt at sætte fokus på den kommunikation, der foregår under mødet mellem jobsøgende og jobudbydere, og problemformuleringen er som følger:

Danske akademikere med indvandrerbaggrund i mødet med arbejdsmarkedet – en effektiv kommunikation?

I kommunikationsprocessen har jeg valgt at sætte fokus på både jobsøgning, jobsamtaler, resultater og de tanker, der er forbundet med disse aspekter.

”Indvandrere” er dem, der er udefrakommende, og som har bosat sig i Danmark.

Med ”danske akademikere” mener jeg dem, der er uddannet i Danmark på bachelor- eller masterniveau.

”Inden for arbejdsmarkedet” har jeg primært tænkt som stedet, som den søgende søger tilknytning til i kraft af sin uddannelse og markedets behov spejlet i stedets annoncering efter arbejdskraft.

”Effektiv kommunikation” ses her fra en kommunikationsteoretisk vinkel som en formidlingsproces, hvor den ønskede mening i interaktionen bliver formidlet kontekstuel, og hvor deltagerne bliver påvirket af den, og hvorudfra de konstituerer deres opfattelse af virkeligheden.

1.3 Forskning på området

De fleste rapporter om indvandrere og arbejdsmarkedet i Danmark er baseret på statistiske undersøgelser såvel fra Danmarks Statistik som fra andre aktører på arbejdsmarkedet.

Politisk følger man en udvikling, hvor integration ofte bliver koblet til deltagelse i uddannelsessystemet og tilknytning til arbejdsmarkedet, men hvor der også er fokus på kulturel og social integration, hvor fravær af diskrimination, sprogkundskaber, kontakt mellem udlændinge og danskere i hverdagen samt tilslutning til nogle grundlæggende værdier og normer i Danmark er fremhævet¹³. Analyser vedrørende emnet er foretaget ud fra forskellige perspektiver, som fremgår senere i dette afsnit. Den præcise

¹² la Cour, Anders, Knudsen, Morten & Thygesen, Thyge Niels (2005, s. 11). *Det systemteoretiske interview – Interviewet som meningsdannelse*. Copenhagen Business School: Working paper 2005:8.

¹³ Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration (2001). *Tænk tankens rapport om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark*. 2000. <http://www.inm.dk/publikationer/integration> 2001.

problemstilling, jeg vil undersøge, kunne jeg ikke umiddelbart finde i min søgning. Nogle af de skitserede problemstillinger handler generelt om situationer ved jobsamtaler, som er genkendelige også ved ”dansk homogene” arbejdspladser.

En ældre svensk undersøgelse¹⁴ af etniske relationer i arbejdslivet citerede en forklaring på den homogene svenske kultur, som følger:

”Efter en halvtimmes samtal vet man – eller tror sig veta – hur vederbörande kommer att uppträda i en mångfald situationer./.../ Hur annorlunda är det inte att intervju en invandrarakademiker! Hela situationen är som en utrikesresa; en främmande värld fyller rummet, inte bara en person av icke-svenskt ursprung. För svensken med sin dåligt utvecklade erfarenhet att tolka avvikande symboler flyter allt samman till en kompakt oidentifierbar massa av främlingskap. Varje rörelse, varje gest, tonfall, blick, varje felaktig betoning av ett ord blir som en trumpetstöt, vilken markerar just detta: Främmande, främmande, främmande”.

Dog er der mange aspekter vedrørende mit emne, som er blevet undersøgt, og som kan belyse området i en lidt større sammenhæng.

1.3.1 Diskrimination

Axel Larsen¹⁵ påpeger, at der er indicier på, at der er diskrimination på arbejdsmarkedet, men omfanget er vanskeligt empirisk at vurdere. Han påviser, at samme jobansøgning (fra samme person) bare med et dansk navn oftere fører til en jobsamtale. I samme artikel henvises der til andre undersøgelser¹⁶, hvor den subjektive oplevelse af diskrimination analyseres i forhold til den faktiske. Rapporten bemærker, at ikke al ”oplevet diskrimination” nødvendigvis er udtryk for ”faktisk diskrimination”, og det er heller ikke sikkert, at al ”faktisk diskrimination” opleves som diskrimination. Etnisk ligestilling på statslige arbejdspladser i forhold til lovgivningen på området peger på ”en betydelig skævvridning” i negativ retning. Faglig kompetence bliver, på trods af at den ikke helt kan isoleres fra personlig og social kompetence, alligevel isoleret som faglige færdigheder¹⁷.

Shahamak Rezaei¹⁸ citerer Anthony Giddens, som påpeger, at

¹⁴ Statens Invandrarverk (1993, s. 39). *Etniska relationer i arbetslivet*.

¹⁵ Larsen, Axel (2000). Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg.: 2.

¹⁶ Møller, Birgit & Togeby, Lise (1999). *Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling.

¹⁷ Thomsen, Margit & Huniche, Mahad (2000) Etnisk Ligestilling som mål – hvilke barrierer og hvilke kompetencebehov? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg.: 2.

¹⁸ Rezaei, Shahamak (2005, s. 65). *Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socioøkonomiske integration*. Roskilde Universitetscenter.

”Tillid kan defineres som tiltro til pålideligheden hos en person eller et system, hvad angår et givent sæt af resultater eller begivenheder, hvor tiltroen udtrykker en tro på den andens redelighed eller kærlighed eller på korrektheden af abstrakte principper (teknisk viden).”

En svensk undersøgelse foretaget af Masoud Kamali¹⁹ peger på forskellige ”udelukkende mekanismer”, som blandt andet fremmed navn, ikke perfekt sprog, meritnedvurdering og fordomme som tegn på diskrimination og mener, at benægtelse af diskrimination er et tegn på selve diskriminationen.

1.3.2 Placering på arbejdsmarkedet

Tilknytning til arbejdsmarkedet er opdelt efter en kategorisering som: danskere, indvandrere og efterkommere²⁰. Flere undersøgelser²¹ peger på, at længden af opholdstid i landet influerer positivt på tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed giver en nettogevinst til offentlige finanser. Analyser fra 1995²² henviser til, at beskæftigelsen af indvandrere øges med antal år i Danmark (1-5 år = 8,4 %, 5-10 år = 14,7 %, > 10 år = 27,7 %). Shahamak Rezaei²³ fire rapporter kortlægger via kvalitative og kvantitative data indvandrernes aktiviteter omkring etablering af egne virksomheder og ansættelser deri, netværk og rekrutteringskanaler, finansiering af indvandrerejede virksomheder og forskellige ”strategier for at opnå socioøkonomisk mobilitet, samt integration”. Det påpeges, at ”Den manglende kommunikation og indvandrernes oplevelse af, at de formelle institutioner ikke anerkender deres presserende og særlige problemer gør, at de ser sig henvist til de monoetniske netværk og videre udbygning af ’parallelsamfundet’.”

Man kan læse i rapporten fra Socialforskningsinstituttet²⁴, at ”De private virksomheder har altså en større andel (4,7 %) flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte end de offentlige (3,1 %), blot er disse medarbejdere koncentreret på færre virksomheder”.

1.3.3 Mangfoldighedsledelse

Mangfoldighedsledelse (Diversity Management), ”et ledelseskoncept som tilskynder virksomheder til positivt at værdsætte medarbejdernes forskellighed”, begynder langsomt at få indpas i dansk

¹⁹ Kamali, Masoud (2005). *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.

²⁰ Emerek, Ruth, Jacobsen, Vibeke & Dahn, Jeanette E.(1998). I Bager, Torben & Rezaei, Shahamak (red.). *Indvandrere og det danske arbejdsmarked*. Ålborg Universitet.

²¹ Bager, Torben & Rezaei, Shahamak (1998). *Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien*. Sydjysk Universitetsforlag.

²² Christensen, Lars (1998). Immigration, arbejdsmarkedet og de offentlige finanser i Danmark. I Bager, Torben og Rezaei, Shahamak (red). *Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien*. Sydjysk Universitetsforlag.

²³ Rezaei, Shahamak (2005). *Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socioøkonomiske integration*. Roskilde Universitetscenter.

²⁴ Rosenstock, Maja (2005, s. 20). *Virksomheders sociale engagement*. (Elektronisk). Socialforskningsinstituttet.

virksomhedskultur. ”Der er brug for nye strategier, som kan ’åbne’ de meget homogene danske virksomheder”, men ”dette koncept ofte praktiseres med forventning om, at etniske minoriteter skal tilpasse sig den danske kultur”. Der er fokus på individet og dets transkulturelle kompetencer der, hvor der stilles krav om høje jobkvalifikationer. Dette fokus garanterer ikke, at rutiner og sædvaner modificeres²⁵. Konceptet sætter netop fokus på:

”...the recognition and management of every single employee in relation to their unique attributes, background and perspective is necessary for diverse groups of employees to create profit.”²⁶

Jacob Lauring mener, at den nye ledelsesstrategi har vanskeligheder, når implementeringen skal introduceres i praksis, fordi denne model indebærer både synlige og usynlige fordele og ulemper for organisation. Mangfoldighed er et begreb, som er meget komplekst, fordi det kan omfatte forskellige kategorier af forskellighed, foruden at disse kan have forskellige betydninger i forskellige kontekster. Hvordan mangfoldighed kan forstås, og hvordan det bruges, hænger sammen med, hvilken platform man udtaler sig fra. Dette har konsekvenser for handlinger. Som Jacob Lauring påpeger: ”differences that are observable such as racial origin, need not represent the ethnic diversity they signal”. De ikke-observerbare, ”secondary dimensions”-karakteristika er mere interessante set fra virksomhedernes side. Det er livs- og professionelle erfaringer, uddannelse, kultur, religion og måder, man udfolder sit liv på.

1.3.4 Jobinterview

Steiner Kvale²⁷ kalder jobinterviewsamtaler professionelle samtaler og betragter dem fra en magt-synsvinkel eller en asymmetrisk synsvinkel, hvor den professionelle ensidigt udspørger den interviewede i struktureret form og fast spørgeteknik. Man kan, mener jeg, betragte denne udlægning som en positionering i den relation, som skabes under et interview. Man kan også betragte denne situation som en mulighed for at finde det spillerum, hvor positionerne kan etableres og ændres i situationen.

Jann Scheuer²⁸ beskriver og analyserer jobsamtaler, hvor fokus er sat på virksomhedens og ansøgerens ”sproglige handlen” og ”sproglige adfærd”. Observationer og analyser er set i dansk sammenhæng, dvs.

²⁵ Hagedorn-Rasmussen, Peter & Kamp, Annette (2003). *Mangfoldighedsledelse – mellem vision og praksis*. Socialforskningsinstituttet.

²⁶ Lauring, Jacob (2005, s. 5). *Social Responsibility and the Business Case for Diversity Management – questioning the harmonious balance of two approaches*. (Elektronisk). Aarhus School of Business, Department of Management and International Business.

²⁷ Kvale, Steinar (1997). *InterView – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.

²⁸ Scheuer, Jann (1998). *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*. Akademisk Forlag A/S.

at ansøgere formodes (min kommentar) at være etnisk danske. Ens fødested og et navn kan give den ansættende mulighed for at have en større informationsmængde at tage stilling til end fra en udlænding. Fokus på den etniskkulturelle vinkel er ikke synlig i forskning af jobsamtaler. Jonas Stier²⁹ fanger det, som er kendetegnende for store dele af den vestlige verden, med begrebet ”low context cultures”.

”... det centrala i en kommunikationssituation är *vad som sägs* och *vem som säger det*. Trovärdigheten, precisionen, självsäkerheten, framställningen, klarheten i argumentationen och kunskaperna hos den som talar är viktigt för den tolkning som mottagaren gör av det sagda ... Som en kontrast värderar man i högre grad i ’high context – cultures’ det osagda, outtalade och tillbakadragna ... *Hur* något sägs är viktigare än vad som sägs”.

2. Teori

Sociale systemer³⁰ er repræsenteret både af virksomheder og aktører (familier, religiøse forsamlinger, foreninger m.m.), som interagerer med hinanden. Jeg har primært valgt to teoretiske indfaldsvinkler til belysning af den valgte problemstilling. Den ene er Symbolic Interactionism³¹, og den anden Systemteori.³² Symbolic Interactionism er velegnet til at beskrive, hvordan et individ indgår i samspil med andre, og Systemteori giver mulighed for at forstå systemernes (repræsentanternes) orientering i samspil med omverdenen. Interviews kan betragtes som kommunikation af flere systemer, som hver deltager medbringer repræsentationer af.

Præsentation af disse teorier kan ikke til fulde bringes her, men jeg vælger disse for at signalere kompleksitet i det systemernes møde, som et møde mellem aktører i en ansættelsessamtale afspejler.

2.1 Symbolic Interactionism

Teorien bygger på tanker, som Georg Simmel, Georg Herbert Meads og Herbert Blumer udviklede omkring forståelse af fænomener i samfundet og udvikling af metoder for sociologisk forskning. Symbolic Interactionism som en del af det sociologiske hovedkoncept Interactionism er et af flere koncepter for forståelse af den sociale virkelighed (reality). Interactionism blev udviklet i mellemkrigsårene af Chicagoskolen i USA.

Symbolic Interactionism sætter fokus på den rolle, social interaktion spiller, set i lyset af individets aktive rolle, tænkning og definition af den givne situation og handling. Social interaktion er set som en

²⁹ Stier, Jonas (2004, s. 42). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.

³⁰ ”A system is “a group of interrelated, interdependent, or interacting elements forming a collective unity...” I Fuenmayor Ramses. *The Roots of Reductionism: A Counter-Ontoepistemology for a Systems Approach*. I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol.III:43, s. 80. Sage Publications.

³¹ Blumer, Herbert (1969). *Symbolic Interactionism. Perspective and method*. University of California Press.

Charon, Joel M. (2004). *Symbolic Interactionism – An Introduction, An Interpretation, An Integration*. Pearson Prentice Hall.

³² Som begreb er Systemteori blevet skabt af Carl von Bertalanffy og præsenteret i 1937.

akt, hvor aktører influerer på hinanden. Det er den givne situation, det, man bringer ind, og dynamikken mellem aktøerne, som bidrager til det, man foretager sig, en handling. Individet er ikke determineret af faste interne- og eksterne strukturer (andre psykologiske og sociologiske perspektiver), men dets erfaring (tidligere interaktioner i den sociale verden) og historie influerer på den aktuelle situation. Den sociale virkelighed er den, der bliver skabt (og valgt) af det aktive menneske (active unit), og kun fra dets perspektiv kan forståelsen af ændringer og organisationen af dem (dynamik og retning) placeres i den sociale verden. Måden at handle på er valgt efter en intern dialog med én selv og den, man er i samspil med. Definitionerne af ens ”selv” ændres konstant i samspil med andre. Disse kreative processer gør, at vi definerer os afhængigt af dem, vi omgiver os med. Det er her, Symbolic Interactionism er unik ved at betragte menneskers samspil med omgivelserne som en aktiv og dynamisk proces, hvor deltagere først definerer situationen og derefter handler, dvs. ikke blot responderer mekanisk.

”Socialisation makes possible the fact that the individual is able to get outside of himself or herself and look back at the self objectively, as an object like all the objects defined in interaction”³³.

Hvad sker der under interaktion? Hvad sker der, når man mødes ansigt til ansigt?³⁴ Hvad er det, som vi ser, fortolker og anvender i samspil med andre? Det er ifølge Symbolic Interactionism symboler, vi kommunikerer med – symboler, som alle i alle samfund er afhængige af, og som gør det muligt at danne disse samfund. At føle noget er også en personlig realitet, som er defineret socialt, og måderne at udtrykke følelser på er forskellige i forskellige sociale kontekster. De samme symboler kommunikerer forskelligt i forskellige miljøer.

Som Ludwig Wittgenstein³⁵ formulerede det:

”... Det kommer ikke an på ordet, men på dets betydning. ... man kan ikke gætte hvordan et ord fungerer. Man må se på dets brug og lære af det”.

Det ”sprogspil” (et spil om en kontekstuel betydning af ord), som udspilles i en social sammenhæng, er den fundamentale, meningsbærende og formidlende enhed³⁶. Den aktivitet afspejler vores opfattelse af verden og kan ikke observeres udefra. Vi kan ikke bedømme et sprogspil fra et ikke-sprogligt sted; vi arbejder altid i sproget, når vi arbejder med sproget, mente Wittgenstein.

³³ Charon, Joel M. (2004, s. 73). *Symbolic Interactionism – An Introduction, An Interpretation, An Integration*. Pearson Prentice Hall.

³⁴ Lévinas, Emanuel (1988). *Etik och oändlighet, Samtal med Philippe Nemo*. Symposion Bokförlag.

³⁵ Wittgenstein, Ludwig (1994, s. 84, s. 151). *Filosofiske undersøgelser*. Munksgaard & Rosinante.

³⁶ Wittgenstein, Ludwig (1994, s. 44). *Filosofiske undersøgelser*. Munksgaard & Rosinante.

Der er i hvert samfund grundlæggende enighed om, hvad symboler repræsenterer. Symboler er derfor sociale og meningsfulde med fælles forståelse af, hvad de står for, og signifikante ved, at intentionen med brugen af dem er forstået af den, der bruger dem, og den, de er tiltænkt. I Symbolic Interactionism-forståelse er sproget repræsentant for de symboler, som hvert individ gør brug af i samspil med andre. Sproget er ikke bare ord som ”tegn på lingvistisk koordination af handlinger”³⁷, men også handlinger, når man kommunikerer med andre. Det er både valg af ord, udtryk, idiomer, hastighed og pauser i ordflowet, intonation m.m. Disse symboler er repræsentationer af noget, der opfattes som værdier – sammen med mimik og andre gester – som optræder i mødet med andre. Det er den adfærd, som finder sted i sociale koblinger. Det er sproget, vi bruger og forstår, og som refererer til vores forståelse af virkeligheden. Det er disse symboler, vi fortolker både os selv (vores tænkning, forståelse og handlinger) og andre med, og som gør det muligt for os at handle i konkrete situationer. Det er gennem refleksion i os selv (den interne dialog) og i konversation/samspil med andre omkring vores oplevelser, at vi selv skaber vores verden. Vi er derved selv skabende, autopoietiske systemer med alle de symboler og værdier af dem, som vi i løbet af socialiseringsprocessen har tilegnet os. Vi fungerer i sprogets domæne, og når vi forklarer vores oplevelser, refererer det dem til vores univers. Handlinger er symboler forstået af dem, der udfører dem. Hvordan forstås/misforstås disse handlinger af andre, man er i samspil med, og hvornår sker der en koordination af deres ”symbolske dansetrin”? Det sker, når symboler giver mening i samspil med andre. Symbolic Interactionism er relevant i forhold til at søge indblik i de perspektiver, der præger individets tanker, ideer og forståelser om sine egne kvalifikationer og sin egen identitet, sin egen situation, opfattelse af sin egen rolle og ideer om andres forventninger markeret ved det symbolske sprog, som indeholder både det lingvistiske og andre måder at kommunikere på, som positionerer parterne. (Både ved ansøgninger og interview).

2.2 Systemteori

I Systemteori indgår forståelsen af, at elementer altid optræder i en organiseret helhed – et system,

”The components of a social system realise themselves as living systems in the composition of the social system that they compose. At the same time, a social system exists only in the dimensions in which its component living systems realise it through relations of mutual acceptance in their recurrent interactions.”³⁸

³⁷ Maturana, Humberto & Varela, Francisco (1987, s. 213). *Kundskabens træ. Den menneskelige erkendelses biologiske rødder*. Ask.

³⁸ Maturana, Humberto (1988, s. 67). *Reality: The search for Objectivity or the Quest for a Compelling Argument*. The Irish Journal of Psychology.

og forståelsen af, at et enkelt element må ses i den komplekse sammenhæng, som systemet udgør. Det handler både om de biologiske systemer, hvor cirkulære og selvreferentielle³⁹ processer influerer på organisering af strukturer med hensyn til overlevelse i miljøet, og ifølge Niklas Luhmann⁴⁰ også om selvorganisering af sociale systemer (societies, organisations, interactions), hvor information og meningsfuldhed bidrager til deres autopoiesis. Selvreference gør ifølge Luhmann, at systemer er lukkede, og at de kun genkender deres egne systemer og udelukker andre. Import af identiteter og forskelle udefra er udelukket. Det betyder også, at lukkede systemer, via deres repræsentanter, producerer og reproducerer deres eget netværk og kommunikation dér⁴¹ ved at inkludere information, måder at meddele den på og forståelse.

Dette indebærer, at systemer "... på det (operationelle) niveau ikke er udsat for direkte påvirkning udefra (interaktion under interview) uden dets egen medvirken."⁴² Beslutninger er på basis af den risiko, de vil påtage sig.⁴³ I interaktionssituationer (her: jobinterviews) må repræsentanter for systemer (her: personaleledere og ansøgere) tage hensyn til den rolle og de forpligtelser, de har inden for deres systemer.

I selve interviewsituationen foregår en kommunikation, som afspejler deres egen beslutning om at reproducere systemets elementer eller ej. Niklas Luhmann konkluderer, at: "For a theory of autopoietic systems only communication is a serious candidate for the position of the elementary units of the basic self-referential proces of social systems"⁴⁴.

Det element, som forbinder autopoietiske systemer (både den jobsøgendes og den ansættendes), er sproget. Hvis en organisation er en autopoietisk organisation, så er der forskellige konsekvenser alt afhængigt af, om systemet kan bevares i sin oprindelige organisation⁴⁵. Systemer har egne koder, som ifølge Luhmann begrænser, hvad man kan betragte som meningsfyldt. Disse får status som information

³⁹ Maturana, Humberto – autor af "autopoiesis" i biologiske systemer (se fodnote 37).

⁴⁰ Luhmann, Niklas. The Autopoiesis of Social Systems I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*, Vol. III: 42. Sage Publications Inc.

⁴¹ Luhmann, Niklas. The Autopoiesis of Social Systems I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 42, s. 68. Sage Publications Inc.

⁴² Højlund, Holger & la Cour, Anders (2005, s. 2). *Strukturelle koblinger*. Copenhagen Business School: Working paper 2005:15.

⁴³ Luhmann, Niklas (2005, s. 127). *Risk: A sociological Theory*. Transaction Publishers.

⁴⁴ Luhmann, Niklas. The Autopoiesis of Social Systems I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 42, s. 69. Sage Publications Inc.

⁴⁵ Organisation ifølge Humberto Maturana betegner relationer mellem delene i et system. Struktur er de elementer og relationer, som danner en enhed.

som bruges til videre kommunikation i systemet. For at kunne ændre denne organisation må systemet være ”modtageligt for irritation”(N. Luhmann), blive påvirket af ”perturbationer” (H. Maturana). For at der ikke i systemer opstår et ”uproduktivt selvsving”, må systemer tillade en vis åbenhed i forhold til omgivelserne (og andre systemer) og kunne hente nye informationer udefra for ifølge Luhmann at kunne ”reproducere sig på nye måder”. At disse ”forstyrrelser” som respons på ”den ydre verden” sker, kan lede til, at systemet udvikler sig videre. Det sker, når en andenordens kybernetisk refleksion⁴⁶ finder sted, som hvis man f.eks. ansætter ”den forkerte” med store omkostninger. ”Systemet kan forny sig uden at sætte identitet over styr”. ”Systemet kan ’lære at lære’, som gør det tilpasningsdygtigt, til mobile samfund, hvor traditioner opløser sig”.⁴⁷

”Det primære spørgsmål bliver så, hvilken semantik systemet selv bestemmer forskellen mellem system og omverden med, hvorledes denne semantik virker på informationsbearbejdningsprocesserne og hvilke tilpasningsnødvendigheder, der som følge heraf træder frem på systemets billedskærm”.⁴⁸

Relationer mellem systemer opstår bl.a. via en strukturel kobling. Kobling betragter Luhmann som den proces, hvor systemet lader sig påvirke af samspil med andre systemer ved at ”lade sig irriteres” indefra. Den kommunikation, der sker under f.eks. et jobinterview, opstår på grund af bevidst tilladelse af deltagerne til at ”blive forstyrret” i deres egne systemer. Den strukturelle kobling gør, at valget af informationer fra omverdenen (fra aktører under interviewet) kan tilføre nye muligheder for at ”sortere” sine egne informationer. At tillade at blive ”forstyrret” i sin selvreference kan for en vis periode øge konfliktfyldt kommunikation, dvs. håndtering af mange nye koblinger, som opstår på grund af systemets ”irritation”. Her indkalkuleres i systemet den risiko, som er forbundet med det. Når en personaleleder definerer, at ”kemien under jobsamtalen ikke var god”, så forklarer vedkommende, at ”jeg kunne ikke ’trænge’ igennem”.

En interviewsituation kan betragtes som ”et koblingsrum”, hvor forskellige systemer mødes. Roller indtager en central position i mødet mellem organisation og individ. Lederen har en repræsentativ rolle udadtil over for ansøgeren, men han er også den, der indadtil over for organisation bidrager til ”fornyelse” af systemet. I positionen som observatør af systemet (hvor man betragter virksomheden som en slags virkelighed) kan man være facilitator for ændring af én virkelighed til en anden og skabe andre muligheder og forståelser – en anden epistemologisk forklaring. Systemteori vil jeg bruge for at

⁴⁶ At forholde sig til sin egen forståelse som observatør.

⁴⁷ Thyssen, Ole et al. (1992, s. 23). *Autopoiesis. En introduktion til Niklas Luhmanns verden af systemer*. Politisk Revy.

⁴⁸ Citat fra Luhmanns *Sociale Systemer* (2000). I Højlund, Holger & la Cour, Anders (2005, s. 3). *Strukturelle koblinger*. Copenhagen Business School: Working paper, Working Paper, 2005:15.

se og forstå de systemer, der mødes ved den sociale interaktion, som et jobmøde er – strukturen, hvortil orden, mønster, form og organisation hører til.

3. Metode

3.1 Udvælgelse

Jeg har valgt at sætte fokus på en gruppe af arbejdsløse indvandrere. Som privatperson søgte jeg efter ”gatekeepers”, som kunne videreformidle kontakt til relevante personer. Jeg fik en stor hjælp fra IAK⁴⁹, som både bidrog med at videreformidle mit ønske⁵⁰ om at tale med frivillige, arbejdsløse ingeniører, men også beredvilligt stillede lokaler til rådighed. Kontakt til personaleledere⁵¹ blev formidlet privat via et professionelt netværk. Henvendelse til 200 ingeniører resulterede i, at 13 har stillet op. På grund af forskellige ”tekniske” forhindringer faldt 3 fra. Af personaleledere var der 10 henvendelser, som har resulteret i, at 7 har stillet op til interviews, som foregik i deres respektive virksomheder.

Ingeniørerne havde uddannelser fra deres hjemlande og fra Danmark enten som overbygninger eller danske uddannelser eller var inviteret her til landet pga. forskning. De områder, de kommer fra, er Skandinavien, EU, Mellemøsten, Fjernøsten og Sydamerika. Gruppen består af ingeniører, hvis kvalifikationsbredde omfatter felter som kemi, biokemi, fysik, forskning og undervisning, it og konstruktion. Deres alder er fra 30 til 50 år, de er af begge køn, og de har opholdt sig i landet fra 5 til 17 år. Nogle har haft periodiske ansættelser, mens andre ikke har etableret tilknytning til arbejdsmarkedet. I perioden for min undersøgelse har 2 fået arbejde, heraf én med begrænset ansættelse.

Repræsentanterne for virksomheder er både fra personaleafdelinger og fra produktionsafdelinger, som havde såvel erfaringer som holdninger til kvalificerede ansøgere med udenlandsk baggrund.

Virksomhederne var både danske og udenlandske med internationale filialer i hele verden. De beskæftiger sig med områder som logistik, automatisering, udvikling og produktion af komponenter og systemer, software til mekaniske, elektriske og finansielle sektorer samt rekruttering til virksomheder.

Ingeniørerne havde udenlandsk oprindelse; personalelederne var skandinaver, og deres rolle var at vælge den ”rigtige person for virksomheden”.

Det bør bemærkes, at der ikke er forbindelse mellem de konkrete ingeniører og de konkrete virksomheder.

⁴⁹ Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse.

⁵⁰ Bilag nr. 1: Brev til IAK.

⁵¹ Bilag nr. 2: Brev til Personaleafdelinger.

3.2 Undersøgelsens design

Min egen erfaring som både flygtning og indvandrer, mine mange professioner, som kredser omkring relationer mellem mennesker samt min alder, har været med til at drage mig til at sætte fokus på det, som Simmel⁵² kalder for ”mikrokosmos”. Det betyder ikke, at den store sammenhæng forbliver ude af syne – tværtimod, den fremstår tydeligere som en cirkulær forbindelse med de begivenheder, de historier, de politiske hændelser, som omgiver den enkelte, og som den enkelte deltager i med den forståelse, han eller hun har (CMM Theory⁵³).

Jeg har valgt at samle data til analyserne ved at foretage semistrukturerede dybe interviews af 1½ til 2½ timers varighed, som blev indspillet på bånd. Af praktiske grunde blev nogle interviews foretaget pr. telefon (2), på engelsk (1) og på svensk (1). Denne type interview, mener jeg, på den ene side begrænser muligheden for at opleve sensibiliteten i synlig interaktion (kropssprog) og på den anden side sætter fokus på andre aspekter som f.eks. sproglige formuleringer, måder at vælge at udtrykke sig på, tempo, tonefald. Samtalen på et fremmed sprog sætter måske større fokus på valg af formuleringer og kan på samme måde være hindrende for umiddelbar information, altså hvordan ordene blev forstået i forhold til hensigten.

Mit valg af metode er begrundet med mit ønske om at være så tæt som muligt på de aktører, som deltager i interaktionen. Jeg mener, at et dybdeinterview kan give mig indblik i tanker, bevæggrunde og strategier for deres handlinger. Denne type interview bruges i kvalitative casestudies for at opdage noget nyt eller få dybere indsigt i eller forståelse for de fænomener, man vælger at studere. Fokus ligger på processen og konteksten. Processen kan inkludere de hændelser og den stillingtagen, personerne foretager sig i løbet af en tid, hvordan de vælger fokus, hvad de vælger, og hvordan de reflekterer. Interviewene skulle give mig indblik i de forskellige forståelser, aktørerne har, deres forklaringer af de situationer, de befinder sig i under ansættelsessituationer, deres etiske holdepunkter og begrundelser for handlinger samt deres kilder til ideer. Disse aspekter har været ledende i konstruktionen af mine

⁵² Wolff, Kurt H. (1964). *The sociology of Georg Simmel*. The Free Press.

⁵³ Coordinated Management Meaning Theory (CMM) af Pierce, Barnett & Cronen, Vernon. Hovedtesen er, at menneskelig kommunikation er en forenet aktivitet, udvidet i tid og rum og ledet af deltagere, ikke bare ved en bestemt adfærd af ”passive objekter”, men også via den udtryksmåde, som giver mening i forhold til handlingen. Kommunikation er oprindelig en proces, som medvirker til vores identitet og bevidsthed, vores kreativitet, følelser og kulturelle mønstre, som reflekterer tilbage til den oprindelige proces, og som bidrager i karakteristiske træk i hvert øjeblik. Kommunikation er en slags koordinering af disse muligheder i samspil med hinanden.

interviewguides⁵⁴ og er noget, som jeg kunne knytte til de valgte teorier. Et dybdeinterview kræver respekt for den anden, det skal være indsigtfuldt og elegant samt være givende for alle parter. Jeg har valgt et semistruktureret interview, fordi det kan fange det, der byder sig til under samtalen, dog med bestemte områder, jeg satte fokus på. Begge aktører influerer på det, ”der byder sig til”. Det er deres perspektiver og filtre, men også mine egne, som danner rammer for indholdet af samtalen.

”Jo mere vi strækker begivenheden ved at finde fodfæste i øjeblikket, desto bedre kan vi modtage og bruge de mulighedsrum, som begivenheder åbner i vore liv.”⁵⁵

Det specifikke i denne undersøgelse er, at der foretages et interview om bl.a. interviews. Dette implicerer en proces, hvor aktørerne bliver observatører af sig selv i samspil med andre, inklusive mig selv som forsker. Som Heinz von Foerster har tilføjet til ”Maturanas Theorem” (”*Anything said is said by an observer*”⁵⁶): ”*Anything said is said to an observer*”⁵⁷. Der etableres en ”triadic relation”⁵⁸ mellem en observatør (an observer), et samfund (a society) og et sprog (a language). Samtidig gøres der opmærksom på faldgruber:

”One root for our cognitive blind spot that disables us to perceive social problems is the traditional explanatory paradigm which rests on two operations: One is causation, the other one deduction”⁵⁹

Jeg har valgt denne metode, fordi jeg mener, at kvantitative undersøgelser ikke kan ”opfange” den enkelte person, der deltager i en unik begivenhed, som et interview i den præcise kontekst er. Mit mål var at kunne gå ind i overvejelser og forberedelser før, under og efter interviewene. Konsekvensen af mit valg er, at respondenternes ideer og handlinger ikke er repræsentative og derfor ikke kan betragtes som udslagsgivende. Data fra interviews baseret på udskrifter fra indspilninger blev analyseret med henblik på at finde eventuelle mønstre eller at få belysning, en dybere indsigt i det emne, jeg valgte at studere.

⁵⁴ Bilag nr. 3 og nr. 4.

⁵⁵ Kirkeby, Ole Fogh (2006, s. 12). *Begivenhedsledning og handlekraft*. Børsens Forlag.

⁵⁶ Maturana, Humberto & Varela, Francisco (1987, s. 42). *Kundskabens træ. Den menneskelige erkendelses biologiske rødder*. Ask.

⁵⁷ Foerster, Heinz von . *Cybernetics of Cybernetics*. I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 39, s. 1. Sage Publications.

⁵⁸ Foerster, Heinz von . *Cybernetics of Cybernetics*. I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 39, s. 1. Sage Publications.

⁵⁹ Foerster, Heinz von . *Cybernetics of Cybernetics*. I Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 39, s. 2. Sage Publications.

Jeg har valgt først at tale med de arbejdsløse ingeniører og derefter med personalelederne. Denne rækkefølge gav mig mulighed for at bringe ingeniørernes reelle oplevelser frem, samtidig med at personalelederne fik mulighed for at forholde sig til ingeniørernes udsagn og erfaringer.

3.3 Ethiske aspekter

Alle, der blev præsenteret for mit projekt, blev orienteret af ”gatekeepers” og af mig om, hvordan interviewet ville foregå og fik sikret anonymitet og konfidentialitet både i forhold til deres navne og virksomheder. Jeg har dog yderligere valgt ikke at nævne de lande, de kom fra (ved citater bragt i teksten) med den begrundelse, at gruppen var for lille, og genkendelse kunne etableres.

Samtalens etiske dimension skulle vise sig i respektfuldhed både i forhold til de berørte emner og i konversationens afvikling. Alle har udtrykt, at de følte sig meget respekterede og glade for muligheden for at være med i undersøgelsen (nogle oplevede det som deres ”pligt”). De fleste følte sig berørt i form af refleksioner omkring deres forståelser.

3.4. Afgrænsninger

3.4.1 Tekniske

Opgavens krav til struktur og omfang, men også klare tidsbegrænsninger for færdiggørelse af opgaven, har sat rammer for mulighederne. Majoriteten af virksomhederne ligger i Københavnsområdet, én i Sverige og én i Jylland.

3.4.2 Indholdsmæssige

Jeg har valgt at belyse verden, som den udspilles ved mødet mellem jobudbydere og jobsøgere. At sætte fokus på selve mødet synes at være mere komplekst end en mekanisk etablering af et sådant. Derfor valgte jeg at signalere den kompleksitet, som problemstillingen indeholder, ved kun at efterlyse respondenternes ideer om, forståelser af og handlinger i disse situationer. På grund af opgavens formelle krav har jeg ikke beskæftiget mig meget med de økonomiske aspekter af gruppens manglende tilknytning til arbejdsmarkedet set fra en samfundsøkonomisk betragtning, og heller ikke hvorledes den har indflydelse på lønudviklingen^{60 61}, hvor der henvises til, at enkelte undersøgelser i Tyskland og i Sverige peger på en positiv effekt i højindkomstgrupper. Jeg har heller ikke betragtet dybere de

⁶⁰ Gustafsson, Björn & Larsson, Torun. Ritva Mohammed och det offentligas kassa – Hur invandrare har påverkat den offentliga sektorns budget restriktion i Sverige. I Bager, Torben & Rezaei, Shahamek (red.) 1998. *Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien*. Göteborg Universitet. Sydjysk Universitetsforlag.

⁶¹ Ekberg, Jan. Hur påverkar invandring inkomster för infödda? I Bager, Torben & Rezaei, Shahamek (red.) 1998. *Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien*. Göteborg Universitet. Sydjysk Universitetsforlag.

interviewedes status som enten indvandrer eller flygtning, som kan have betydning for motivationen for tilknytning til arbejdsmarkedet⁶². Mediernes rolle, som har stor betydning for statuering af dominerende diskurser i samfundet, er ikke taget med. Såvel de arbejdsløse ingeniørers tidligere erfaringer på arbejdspladser som ledernes erfaringer med danskere med indvandrerbaggrund har ikke fået plads i opgaven. Erfaringer har dog været drøftet under interviewene og omfatter både positive (anerkendelser af andre værdier) og negative udsagn (manglende gennemskuelighed i magtstrukturer og anerkendelse) om de offentlige og private arbejdspladser. Familiesystemer, foreningstilhørsforhold og andre systemer, som har en stor betydning for aktørernes forståelser af virkeligheden, er ikke inkluderet i analysen, og heller ikke de økonomiske og sociopolitiske strukturer i Danmark, da det ville gå meget ud over den tilladte ramme. Jeg vil samtidig bemærke, at de områder, jeg ikke beskæftiger mig med, også har indflydelse på tilknytningen til arbejdsmarkedet.

4. Diskussion

4.1 Kritisk bedømmelse af de valgte teorier

Symbolic Interactionism sætter fokus på interaktion, som sker i lyset af forståelse – og koordination af symboler, som man adopterer og bygger sin identitet på i lyset af socialiseringsprocessen. Tidsfaktoren er ikke taget med, og det kan tænkes at have indflydelse på hvornår, – under hvilke omstændigheder – og med hvilket tempo en ændring af dekodning af symboler sker. Symbolic Interactionism sætter fokus på mikrosociologi, men det kan tænkes, at den afspejler processer og koordination af handlinger, som anskues fra det makrosociologiske og politisk-historiske perspektiv. Systemteori er valgt her som et indblik i en lille del af de store systemer, som både familie, organisationer og virksomheder består af, men man kunne forestille sig, at de store politiske og økonomiske systemer (nationale og internationale) og processer (globalisering, immigration og emigration, økonomi) påvirker den sociale interaktion, så meningsfuldhed er indbygget i den identitet, man opbygger. Det er et spørgsmål om, hvilke visioner man har for fremtiden, og hvordan denne kan konstrueres.

4.2 Andre perspektiver

Hvis man skulle vælge et andet perspektiv at betragte problemet ud fra, kunne man bruge et marxistisk perspektiv, som satte fokus på systemet set fra en økonomisk vinkel og magtstrukturer. Ejere af virksomheder er ifølge teorien bare interesseret i at maksimere deres profit og vil ikke ansætte andre,

⁶² Se afsnit af Gustafsson, Björn i Bager, Torben & Rezaei, Shahamek (se fodnote 60).

hvis de skal sætte ekstra ressourcer af (i forbindelse med indslusning af nye medarbejdere med uvis gevinst).

Det er bedre at maksimere profitten ved at mindske udgifter til dyr arbejdskraft og outsource opgaver til lande, hvor arbejdskraften er billigere⁶³. Det er kun de mennesker, der har en kompetence, som ikke kan outsources, der kan finde plads i virksomheden. Men magten hører også til dem, der fravælger at søge og bevidstgør deres værdi i økonomisk sammenhang.

4.3 Mit filter

Som jeg tidligere nævnte, giver min egen opfattelse af problemstillingen og den konstruktion, jeg foretager, nogle begrænsninger i forhold til at anskueliggøre problemstillingen. Mange ingeniører har tydeligt bemærket i deres kommentarer, at de er glade for, at jeg laver denne undersøgelse, og at ”du ikke er dansker”.

Én af lederne spurgte, om jeg følte mig dansk, hvortil jeg svarede, at i det øjeblik, jeg bliver spurgt, oplever jeg, at min danskhed bliver draget i tvivl.

4.4 Metoder

Man kunne også vælge at designe undersøgelsen således, at jeg deltog som observatør under reelle interviews, men dels havde jeg ikke den tid, der skulle bruges til et sådant design, dels heller ikke som udenforstående privatperson adgang hertil.

5. Analyse

I min analyse har jeg valgt at belyse kompleksitet i problemstillingen ved at inkludere den tidligere nævnte ”triadic relation”, som består af tre komponenter: en observatør, et samfund og et sprog . Såvel Symbolic Interactionism som Systemteori kan kobles til denne relation, da både etablering af systemer, kommunikation, handlinger og forståelse af dem sker ved hjælp af symboler skabt i sociale kontekster. Opdeling af dette afsnit er foretaget på basis af de faser, som indgår i samspil mellem aktørerne fra systemer og de temaer, som blev ”bærende” under interviewene (forberedelse, interview, test, kemi, afslag, tillid, atmosfære). Hver fase afspejler de erfaringer, som tolkes af forståelser, man har, og som indgår i ens erfaring (historie). Denne strukturering gør det lettere at identificere de elementer, som jeg mener afspejler den verden, som både deltagere og forskellige systemer er kontekstuelt placeret i. Alle de faser indeholder elementer fra ”triadic relation”.

⁶³ Beck, Ulrich (2001). *Vad innebär globaliseringen? Missuppfattningar och möjliga politiska svar*. Daidalos.

Jeg har valgt nogle citater fra samtaler, som jeg mener repræsenterer de aspekter, der kan knyttes til de teoretiske forståelser. Citater⁶⁴ indebærer de sproglige formuleringer og forståelser af dem, der udtaler sig med henvisning til den konkrete kontekst. Citaterne er blevet nummereret, og i teksten henviser de til elementer i teorier, repræsentativt grupperet i de opdeltede faser og samtidig kommenteret med kursiv. De i teksten udeladte citater kan ses i bilag 5. Følgende citater kan grupperes efter forståelser af både symboler (8-9, 11, 13-14, 18, 22, 24-25, 28-31, 40, 43, 45, 47-48, 50-51, 53-59, 63-65, 68-69, 71-72, 74-76), samspil mellem aktørerne (12, 15-16, 26-27, 32-33, 36-39, 41-42, 44, 46, 48, 52-53, 60, 62, 66-67, 69-71, 75, 77), ideen om virkeligheden (5, 6, 9-10, 12, 15-16, 19-23, 39, 42, 46, 48, 81, 83) og identiteten (1-4, 7, 25, 34-35, 49, 57, 61, 63, 65, 69, 72-75, 78-82, 84).

For hver gruppe af citater i mine afsnit starter jeg med teoretiske overvejelser og afslutter med kommentarer, som numerisk forbinder udvalgte elementer med relevante citater.

5.1 Forberedelse

”The perspective is our guide to reality ... but what we see as reality is really a result of perspectives we take on through social interaction, and the groups whose perspective we use”⁶⁵.

Beslutningen om at søge – eller undlade at søge – et bestemt job dannes på basis af de forestillinger og erfaringer, man har, både om sig selv som individ, sine faglige kompetencer og sit unikke perspektiv på, hvordan jobbet er defineret, og hvordan funktionen udføres, og om de andre, man skal indgå et professionelt fællesskab med. De overvejelser, man har, refererer ofte til både egne erfaringer og dem, man identificerer sig med, grupper (”reference groups”⁶⁶), hvis perspektiv man tilegner sig:

1. ansøger Jeg søger nu i virksomheder, som er vant til et internationalt miljø, fordi jeg mener, at jeg har en international baggrund. De mindre virksomheder er mere konservative og ansætter kun danskere. Ingen af mine landsmænd har fået ansættelser (1). Derfor, når jeg søger, så spørger jeg, om de har erfaring med medarbejdere fra andre lande. Jeg har dårlige erfaringer med danskere. På universitetet ville de aldrig indgå gruppedannelser med nogen af de udlændinge, som var på holdet. Når vi skulle danne grupper, stod vi alle 7 udlændinge tilbage og måtte danne grupper med os selv.
2. ansøger Jeg har arbejdet i et firma 2 år, hvor jeg blev mobbet. Under frokostpausen sad jeg alene i kantinen, og alt, hvad jeg lavede, var ikke godt nok. På trods at jeg var bedre kvalificeret end andre. Når firmaet ansatte én fra mit land, var jeg glad for at i spisepausen at kunne tale med hende på mit sprog, men så blev jeg rettet, at jeg talte mit eget sprog og ikke dansk. Hver gang jeg skal søge et job, så kommer disse oplevelser op i mig. Fordi du er en udlænding, føler du dig udenfor. Det gør også, at jeg ikke er så aktiv.

⁶⁴ Bilag nr. 5 indeholder alle til opgaven valgte citater.

⁶⁵ Haré, Rom & van Langenhove, Luk (red.) (1999, ss. 37-38). *Positioning Theory. Moral Contexts og intentional Action*, Blakwell Publishers Inc.

⁶⁶ Charon, Joel M. (2004, s. 36). *Symbolic Interactionism – An Introduction, An Interpretation, An Integration*. Pearson Prentice Hall.

3. ansøger Som udlænding skal jeg tage et arbejde, hvor jeg er lidt overkvalificeret, fordi det er meget svært at komme ind i samfundet.
4. ansøger Jeg har sendt over 500 ansøgninger. Jeg kender ikke nogen dansker, som er i samme situation som jeg, men jeg kender mange af mine landsmænd, som er civilingeniører med dansk uddannelse men alligevel ikke kan få et arbejde.

Kommentar: International baggrund (1), dårlige erfaringer i samarbejde med danskere (mobning, fravalg) (1,2), ideer om overkvalificering (3) og identificering med sine landsmænd som er i samme situation (1-4) influerer på ansøgernes handlinger som f. eks. søgning i virksomheder, hvor der forventes international erfaring og accept af indvandrere, eller søgning af stillinger, hvor der stilles mindre krav til kvalifikationer.

Da jobannoncer opererer med symbolske, sproglige udtryk for både faglige kompetencer og funktioner, åbnes der for et rum af flere fortolkninger og definitioner af virkeligheden:

5. ansøger En del arbejdsgivere overnaturligt fokuserer på udlændingenes skrive- og taleevner i forhold til selve stillingen. Jeg har lavet en oversigt. Hvor mange timer på en dag kommunikerer man egentlig skriftligt eller mundtligt med omverdenen?
6. ansøger Uanset hvor man kommer fra, så er der forskel, man formulerer sig på. Man gør helt anderledes her, end man gør i det land, jeg kommer fra. Her skal man sige noget positivt om det firma, man søger til, men det er jo latterligt, fordi når man søger, så er det tegn på, at man vil arbejde der.
7. ansøger Det er meget vigtigt for mig, at jeg kan passe det job, jeg søger, og at mine kvalifikationer passer.

Kommentar: Ingeniørerne fokuserer på for store sproglige krav, som stilles til dem (5), specifikke måder at formulere sig på (6) og har ideer om, hvad der forventes af dem (7), uden at de undersøger hvilke ideer, der ligger bag virksomhedens formuleringer af jobannoncer, både med hensyn til sproglige krav og krav til øvrige kvalifikationer.

Set fra virksomhedernes side foretages valget af kandidater til samtaler af flere grunde:

9. leder Det skal være den bedste til funktionen. Vi har ret høje krav til folks uddannelse og tekniske viden, fordi de skal servicere vore kunder, som er professionelle. Vi er også interesseret i deres erfaring og specielt samarbejds-mæssig erfaring.
10. leder Det er dyrt for os at ansætte én, som ikke er integreret i samfundet. Det handler om trivsel, og én, som ikke er integreret, har svært ved at forstå, hvordan vi arbejder her.
11. leder Foruden de faglige kompetencer er for os det vigtigste, at vedkommende kan indgå og være i et team og håndtere opgaver der. Vedkommende skal være klar over sine kompetencer og ikke bare nævne, hvor de har været henne.
12. leder Deres faglige kompetencer skal jeg forstå og kunne tjekke, men samtidig læser jeg i en ansøgning, hvordan de har opfattet sig selv i de forskellige funktioner sammen med andre ... Motivation for at søge jobbet er vigtigt.

13. leder Der er utroligt mange indvandrere, der søger job hos os, og som man kan se, at de søger bredt. De skal bare ud på arbejdsmarkedet. Man kan læse ud af deres ansøgninger, at det er lige meget, om de skal få job her eller andre steder. Det er måske ikke det job, de brænder for, men de skal bare ind. De får som regel afslag, fordi deres ansøgning er ikke møntet specifikt på os – den kunne lige så godt være sendt andre steder. Jeg forventer ikke, at de er verdensmestre i det, men de skal brænde for det, de skal lave her. Jeg kan se forskel på danskernes ansøgninger og andres. Danskere søger for det meste faglige udfordringer.
14. leder Hvis de ikke har uddannelser, som er danske, vil de ikke være i den bunke, der hedder interview.
15. leder Har man gedigen kompetence og taler sproget, så er det en fordel for virksomheden at have mange kulturer.
18. leder Jeg må indrømme, at et anderledes navn kan foranledige, at man formoder, vedkommende ikke taler dansk og ikke bliver lagt i bunken med første prioritet.

Kommentar: Arbejdsgivere fokuserer både på faglige kvalifikationer, som de "kan forstå" og kontrollere (11,12,14), men også sprog (15), erfaring i samarbejde(9) og evne til at integrere sig både i virksomheden og i samfundet (10), motivation (12,13) og søgen efter faglige udfordringer (11). Fremmedklingende navne kan have negativ indflydelse på deres interesse, da det formodes, at kendskabet til det danske sprog er for lille (18).

5.2 Interview

Et møde mellem en jobsøgende og en ansættende kan ses som et eksempel på social interaktion.

Et jobmøde, en professionel samtale, er ofte underlagt en idé om, hvad man vil få ud af det. Det er et møde mellem aktører, som hver for sig har idé om, hvordan interviewsituation er defineret, hvilken aktivitet man vælger i forhold til formålet med mødet, og hvilke tanker mødet skaber:

19. ansøger Jeg forbereder mig meget til samtalen, læser om dem på internettet og spørger til arbejdsmiljø på den afdeling, for at samtalen ikke bliver uinteressant, og får svar fra dem.
21. ansøger Jeg har været til over 100 samtaler. Jeg snakker med arbejdsgiveren, at jeg har ekstra kvalifikationer, og de ikke skal betragte min baggrund som en ulempe. Jeg siger også til dem, at de får en erfaren mand, som kan klare krisesituationer, når f.eks. serveren går ned.
22. ansøger Jeg forbereder mig til samtalen ved at vælge de rigtige ord. Man skal undgå de ord, man har svært at udtale, fordi man bliver let misforstået. Nogle gange må jeg sige, kan man ikke forstå, hvad de spørger om, men heldigvis ikke så mange.
23. ansøger Jeg prøver at beskrive, hvordan jeg er som person, og hvordan kan jeg dække deres behov. Når de spørger, hvor meget jeg forlanger i løn, så siger jeg ca. 30 % lavere end min markedsværdi og vil give dem mere end det, de annoncerer efter.
24. ansøger Jeg viser dem mine tegninger, jeg har lavet selv. Jeg siger, at hvis de giver mig et arbejde, så vil jeg arbejde godt. Jeg gider ikke stille dem spørgsmål. Det er falsk, når de viser mig rundt og forklarer, hvor tingene er, og ansætter en anden.
25. ansøger Jeg har været til samtaler, hvor de pludselig stillede et spørgsmål, om jeg var muslim. Derfor starter jeg alle samtaler ved at sige, at jeg er en kristen.
26. ansøger ("Spørger du også personalelederen om ting, der er vigtige for, at du kan orientere dig omkring jobbet?", spurgte jeg en af ingeniørerne).
Nej, aldrig! Det er ikke respektfuld at gøre det!

(”Hvordan forestiller du dig, at arbejde her, hvor man forventer selvstændighed og initiativ?”, spurgte jeg). Bare de giver mig et arbejde, så skal jeg nok lave det. Jeg er meget arbejdsom og ikke syg.

Kommentar: Ingeniørerne fokuserer meget på de af deres kvalifikationer(19,23), de mener er relevante (26). De har ideer om det rigtige valg af ord og temaer under interviewet (22) og vælger at tydeliggøre deres religiøse tilhørssted (25). De forventer, at deres livserfaringer vil blive forstået som en fordel, uden at de sikrer sig, at der er behov for det (21,24).

Sproglige symboler udtrykkes ikke bare ved logisk opbygning af sætninger, men også ved de udtryk, som er en del af kulturen:

27. ansøger Sommetider ved jeg ikke, hvad det betyder: ”Har du det godt?”, det betyder, at du ikke har det godt eller ...
28. ansøger Hun spurgte mig ”Hvad er dine svage sider?” Jeg kunne ikke fortælle hende mange ting, fordi jeg selv havde ikke indsigt i. Jeg fik afslag, og når jeg spurgte hende om årsagen, svarede hun, at de sætter meget vægt på åbenhed og ærlighed, og hvis man ikke er klar over, hvad er ens udviklingsområder, så er det svært. ”Jeg skal kende godt din personlighed”, sagde hun til mig.
29. ansøger En konsulent forklarede for mig, at hun prøvede at komme tæt på mig, og hvis der er en distance, så er det svært at overskue.

Kommentar: Nogle sproglige formuleringer er ikke forstået af ansøgerne (27), og heller ikke meningen med måderne at kvalificere ansøgere på (28,29). Ansøgerne oplever, at de bliver testet for åbenhed og ærlighed. De har svært ved at forstå de værktøjer, lederne benytter sig af til det.

Når lederen møder en jobsøgende, vil lederen i sin forståelse bringe kandidaten til den del af systemet, hvor specifikke relationer praktiseres (fit i strukturen). Man handler i overensstemmelse med sin forståelse af sin identitet i den givne situation og en given aktuell struktur og kultur (virksomhed):

30. leder Når jeg indkalder til samtale, vil jeg se, om kemien er der, om jeg stadigvæk har samme indtryk af personen, som jeg havde, da jeg læste ansøgningen.
31. leder Når jeg taler med kandidaten, så er det for at se, om vedkommende kan være i det team, som skal håndtere opgaven. Det har betydning, om personen ikke skal gøre sig meget bemærket, eller er én, som skal være langt fremme i skoene.
32. leder Min opgave er at have det overordnede billede af, at vedkommende passer ind i den afdeling, som lederen har ansvar for; samtidig står jeg med ansvar for, at vedkommende passer ind i hele vores organisation, kultur og den måde at være her.
33. leder Vi har den evne at stille spørgsmål, vi vil afklare, komme så tæt på personen, at de ikke har chancer for at tale efter munden. Vi er ikke interesserede i at give folk udfordringer, som de efter kort tid kommer til kort med.
34. leder Det er vigtigt, at vi under samtalen giver et billede af, hvordan vi opfatter den måde, vi tænker på i virksomheden.

35. leder Vedkommende skal kunne sammen med de folk, som allerede er i gruppen, og brænde for de opgaver, der er der, og de vilkår, vi tilbyder. Folk skal være robuste her. Vi har teams, som er selvstændige, og når vi skal ansætte en, må vedkommende både have ideer og kunne samarbejde med de andre.
36. leder Der er forskel på, hvordan en dansker og en udlænding opfører sig under et interview. Mange gange svarer udlændinge ikke, hvad de mener, men hvad de tror, man vil gerne høre. De vil ofte oversælge sig selv, fordi de tror, at det er det, arbejdsgiveren vil høre.
37. leder Det kan godt være, at der under samtalen kommer ting frem, som peger på, at det ikke er det, vi forestiller os. For meget temperament eller andet.
38. leder Jeg skal finde ud af, hvilke visioner de har for fremtiden, for deres egen karriere, og se, om disse harmonerer med det, vi kan tilbyde folk.
41. leder Under interview får man indtryk af, hvordan den person kan begå sig i den pågældende afdeling.
45. leder Der er en masse muligheder for spørgsmål, men de udnytter dem ikke. De foretrækker, at man stiller dem spørgsmål, og når de endelig stiller spørgsmål, så oplever jeg, at de er tillærte, fordi man skal stille spørgsmål om arbejdspladsen. Det virker, ligesom de er ikke interesserede i svaret.
46. leder Når vi samtaler med kandidater fra andre lande, må vi ganske nøje finde ud af, hvordan deres erfaringer er med magtdistance, indflydelse på deres arbejde osv. Vi er vant til her i Danmark at have indflydelse på opgaver, man har.

Kommentar: Ledere fokuserer på tilpasningspotentiale (32,35,38,41) til virksomheden (og "kemi") både med hensyn til den eksisterende kultur dér (30,31,33,37,46), klarhed og tydelighed i formulering af holdninger (34), selvstændighed (45,46), opfindsomhed og motivation (35). De tilstræber at gennemskue kandidaternes præsentationer og tydeliggøre deres holdninger(36).

Interviewforløb har nogle ritualer, hvis funktion er at skabe platform for, at de ønskede informationer kan komme frem i lyset, og begge parter kan tage stilling til, om et fremtidigt samarbejde kan etableres. Ritualerne kan være måderne at præsentere interviewstrukturen, ”servering af kaffe” og ”løs snak”, på. Den måde, ansøgeren positionerer sig på i samspil med lederen, kan også betragtes som et sprog, hvis afkodning sker på begge sider. Symboler er sociale og udtrykker mening, og samtidig skaber de rammer for ”selvforståelse”. Det konkrete sprog (dansk eller engelsk) bedømmes, og anvendelsen af ord, sætninger, flow, pauser, intonation, betoning og generel forståelse, men også gester, ideer og holdninger:

47. leder Den udstråling, kandidaten viser, dennes opførsel, er med til at påvirke samtalen.
48. leder På trods af at vores officielle sprog er engelsk, vil vi gerne se, at vedkommende kan dansk. Hvis ikke, så sender vi vedkommende på kursus. Det er vigtigt, fordi vi udveksler mange ideer, ikke bare ved officielle møder men også ved kaffemaskiner, og vi mener, at mange informationer forsvinder, hvis vi kun bruger engelsk. Det er ikke vores modersmål.
50. leder Man skal passe ind i vores kultur. Ikke for meget temperament.

Fortolkning af information og meningsfuldhed prøves ved at ”afkode”, når man møder kandidater fra andre kulturer:

51. leder Jeg har ganske stor erfaring med andre kulturer. Mange smiler meget, uden at det betyder, at de er enige eller accepterer det, vi snakker om, og ”ja” betyder ikke altid ja. Jeg finder ud af det, ved at jeg indleder med small talk. Dels kan jeg høre, hvordan de forholder sig til tingene, og så kan jeg se, hvor meget er de integrerede. Hvis man ikke forstår, så spørger man på en anden måde. Selvfølgelig er det et eller andet, som er linket til min forståelse.
52. leder Hvis tingene ligger væsentligt fra hinanden, bør kandidaten også have en indikation på, at det ikke hænger sammen. Man skal sige lige ud under interview.
53. leder Kulturforskel er meget udfordrende, fordi vi ikke har de informationer, vi har om danskere.

Kommentar: Interview bruges også til at se kandidatens måder at agere på (47,50), sprogkendskab (48) og evner til ”small talk”. Under denne sker en fortolkning af den information(51,53), som fremkommer, og som danner baggrund for forståelsen af det symbolske sprog og muligheder for tilpasning(52). Ledere ser efter, om kulturforskellene ikke er alt for store.

5.2.1 Test

Forskellige typer test har været anvendt under interviewene men ikke af alle ledere.

Testen blev brugt til at skabe en platform, hvorfra samtalen kunne føres, ”a convention – a way of talking about something in a manner that is understandable and useful in a community of observers”.⁶⁷

At lytte til den anden er at forholde sig til den andens formulering via sin egen forståelse, sin egen validering, sine egne epistemologiske⁶⁸ kriterier. Hvis man ikke accepterer et svar eller et spørgsmål, kan det ses som afvisning pga. mangel på referencer i ens egen forklaring af verden udenfor. Vores subjektive forståelse af verden har konsekvenser for det valg af ”virkeligheden”, vi foretager.

Det enkelte valg af denne virkelighed stiller os foran et etisk valg⁶⁹. Nogle ledere var i tvivl om, hvorvidt test kan bruges på folk fra andre kulturer, og nogle valgte dem fra og udarbejdede deres egen interviewteknik. De fleste ledere udtalte, at testens resultater ikke var udslagsgivende.

5.3 Afslag

”Sproget er interviewets medium”⁷⁰. Hvis man ikke deler den sproglige forståelse, vil man ikke kunne gennemføre en ”consensual dance”⁷¹, som skal give os meningsfuldhed i interaktionen.

⁶⁷ Midgley, Gerald (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 58, s. 387. Sage Publications.

⁶⁸ Epistemologi – viden om videnserkendelse.

⁶⁹ Maturana, Humberto, seminarer 1991, 1994. København.

⁷⁰ Kvale, Steinar. (1997, s. 53). *InterView - En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.

⁷¹ Espejo, Raul & J.Harnden, Roger. The VSN: An Ongoing Conversation... I Gerald, Midgley (red.) (2003). *Systems Thinking*. Vol. III: 58, s. 388. Sage Publications.

Hvis man antager, at et møde involverer positionering⁷² af parterne, vil aktørerne respondere i forhold til den ”adfærdskodeks”, som de kan genkende eller ikke genkende. Kulturelle forskelle vil influere på indtagelse af positioner i den sociale interaktion, som et interview er.

5.3.1 Kemi

Mange af de adspurgte ingeniører, som fik skriftligt afslag, fik, efter at have foretaget en telefonopringning, begrundet det med et sprogligt udtryk: ”Dårlig kemi”. De undrede sig over, hvad det egentlig betyder, og hvad de kunne gøre anderledes:

54. ansøger De stillede spørgsmål for at se på min personlighed, hvordan jeg reagerede, og til sidst sagde hun, at jeg ikke var udviklet nok eller ikke ønskede at udvikle mine svage sider. Hun sagde, at jeg skal snakke med min familie og venner om, hvor jeg irriterer andre. Jeg var vred og ked af det. Jeg fik afslag, og da jeg ringede til firmaet og bad om begrundelse, svarede de mig, at kemien ikke var til stede.

Jeg stillede spørgsmålet til lederne om, hvordan de ville tolke dette udsagn, og under hvilke betingelser de ville bruge det:

55. leder Kemi er alt fra udstråling og den måde, man agerer på, til det, der er med til at beskrive de personlige egenskaber. Det er det bløde af samtalen.

56. leder Jeg ved, at nogle ikke har lyst til at give det rigtige svar på en afvisning. Sådan har jeg det også nogle gange, fordi man har på fornemmelsen, at man kan åbne for diskussionen, hvor man tænker, at det aldrig lykkes. Det er noget ved den person, som man ikke kan komme igennem til. Det er noget med tillid ... Det handler ikke bare i forhold til indvandrere. Det gælder også danskere.

57. leder Det har noget med mave at gøre, om det gælder udlændinge eller danskere. Kemien er god, når man ikke har en ubehagelig mavefornemmelse. Jeg synes, at det er farligt at sige på den måde. Personen passer ikke her, men måske andre steder. Når man giver et afslag, skal det begrundes nøjagtigt.

58. leder Jeg ville mangle ord, hvis jeg skulle forklare det over for en udlænding. Hvordan skal jeg forklare, at jeg har sorte huller omkring vedkommende? Jeg vil kalde det for noget følelsesmæssigt, noget med kommunikationen, hvor jeg føler mig utilpas. Et eller andet ved vedkommendes adfærd, hvor jeg føler mig utryk eller ubehageligt til mode.

59. leder Jeg sidder med én kulturel baggrund, ansøgeren sidder med en anden kulturel baggrund, og det er svært at få den fælles kemi til at virke. Man får ikke gensidig følelse. Det er måske mindre galt at sige kemi i stedet for kultur, når det ikke fungerer.

Kommentar: Ordet ”kemi” bruges ofte ved et mundtligt afslag. Ansøgerne finder denne begrundelse for uklar(54). Ledernes forståelse af dette ord spænder fra deres kropslige oplevelser til manglende lyst til tydeligt at formulere grunde til afslag(55-59). Afvisning af kultur bliver også pakket ind i begrebet dårlig kemi.

⁷² Haré Rom, van Langenhove Luk (red.) (1999). *Positioning Theory. Moral Contexts og intentional Action*. Blackwell Publishers Inc.

5.3.2 Tillid

”We are understood only because we try to share a message; we are understood if and when the other sees our symbol as we see it”⁷³

Interviewsituationen er et forum, hvor aktørerne tager stilling til, om tillid kan skabes i relationen.

Hvor meget man kan stole på den andens historier, dokumentation og erfaringer, og om man genkender symbolikken i både at tale om det, men også det, man foretager sig i situationen, er afgørende:

60. ansøger Jeg ringer ikke til dem for at få at vide, hvorfor jeg fik afslag. Når de ikke gider have mig, så gider jeg heller ikke have dem.
61. ansøger Jeg kan altid åbne en kiosk eller lignende.
62. leder Noget af det vanskeligste kan være at være sikker på, at du har ikke taget ting for givet.
63. leder Jeg er nødt til at finde ud af, hvad personen mener i virkeligheden.
64. leder Kulturen er her lige som i andre danske virksomheder. Man skal sige sin mening. Ledelsen vil gerne høre medarbejdernes mening. Vi vil ikke, at de siger ja og mener noget andet.
65. leder Kulturforskel er en udfordring, det er meget sværere at få fornemmelse af, om det er det rigtige, fordi vi ikke har alle informationer, som vi har, når vi taler med danskere. Man ved, hvordan det er at være dansker, og hvordan det er at være på danske arbejdspladser.
66. ansøger Jeg har opbygget hele it-systemet i et firma. Når firmaet er blevet større, så havde man ikke mere tillid til mig og fyrede mig.
67. ansøger Når jeg spurgte dem, hvorfor jeg fik afslag, sagde de til sidst, at det kan godt være, at jeg har købt mine diplomer.
68. ansøger Han (konsulenten) sagde til mig, at jeg ikke skal snakke så meget om min person og det faglige, fordi det kan virke, som om jeg bluffer.
69. ansøger De har fortalt mig, at de har ringet til min tidligere arbejdsplads og spurgt, hvad jeg spiste, drak, og om jeg bad under arbejdstiden. (Hvilken betydning skulle det have? – spurgte jeg). Måske er det vigtigt for dem ikke at sidde sammen med en muslim. Jeg har sagt, at jeg er en åben person og er ikke bange for, at nogen spiser svinekød ved siden af mig.

Kommentar: Ledernes tillid til både ansøgernes kvalifikationer (67), deres udtalelser under samtaler (62,63) samt handlinger (68) er en vigtig parameter ved bedømmelse af kandidaterne. Nogle ledere har en fast idé om, hvordan det er at være dansker, og hvordan danske arbejdspladser fungerer(64,65). Samtidig oplever ansøgerne, at man ikke viser tillid(66) til hverken dokumentation(67) eller deres kulturelle tilpasning til virksomheder (68,69). Kandidaterne er ikke altid interesserede i begrundelser for afslag(60,61).

⁷³ Charon, Joel M. (2004, s. 112). *Symbolic Interactionism: An Introduction, An Interpretation, An Integration*. Pearson Prentice Hall.

”The stranger is close to us, insofar as we feel between him and ourselves common features of a national, social, occupational, or generally human, nature. He is far from us, insofar as these common features extend beyond him or us, and connect us only because they connect a great many people”⁷⁴.

5.3.3 Atmosfære

Symboler er meningsfulde og bruges efter den intention, man har med i social interaktion. De har også betydning for den anden. Men symbolernes betydning opfattes ikke nødvendigvis på den måde, som afsenderen af budskabet har ment dem. At udtale sig bestemt og kraftfuldt om sine egne kvalifikationer kan af afsenderen være ment som udtryk for beslutsomhed og tydelighed i præsentationen; men af modtageren kan det blive opfattet som pralende, aggressiv og stædig opførsel.

70. ansøger Vi snakkede godt sammen, grinede meget under interviewet, indtil en af dem spurgte mig, hvorfor jeg var arbejdsløs – berettede en af ingeniørerne. (Måtte de ikke det? – spurgte jeg). Jo, men hvilken tone hun brugte! (Hvilken?) Det var en tone, som var meget ubehagelig!
71. ansøger Vi snakkede godt, det gik rigtigt godt, vi havde en dejlig time, så jeg var næsten sikker på, at jeg skulle være der, men så ringede hun til mig og sagde, at de alligevel valgte en anden.
72. leder Vi har interesse i at få vedkommende så afslappet som muligt og gøre det behageligt. Så at vedkommende kan føle sig tryk. Har jeg på fornemmelsen, at jeg ikke har formået at få vedkommende til at slappe af, vil det få en formel afslutning.
73. leder Jeg tror, at vi som danskere er høflige og ønsker at skabe en god atmosfære, og en samtale skal ikke virke som et forhør. Jeg vil fremstå som åben og behagelig at tale med, på trods af at halvvejs er vi klar over, at det ikke er den rette person.
74. leder Jeg ved, vi har berøringsangst omkring religioner. Jeg synes, man skal være åben og tale om det. Det åbner for sluser og muligheder for at se, om man kan tilpasse sig hinanden. Det er nødvendigt, hvis vi vil bevare arbejdspladser.
75. leder Under interviewet giver vi indtryk af, hvordan vi omgås her, og at vi er professionelle. Vi skal give indikationen for, i hvilken retning samtalen går, og hvis den går i negativ retning for vedkommende, vil jeg sige, at det bliver ikke os.

At kommunikere effektivt ved hjælp af symboler indebærer, at man også deler definitioner af virkeligheden.

76. leder Under interviews prøver vi at sige, hvordan vi opfatter tingene, og folk, vi ansætter, skal være enige med os i de værdier og måder at kommunikere på, som vi har i vor virksomhed.

Mange ledere mente, at det at være professionel også er at være med til at skabe en ”god atmosfære”, hvor kandidaten føler sig afslappet. At være professionel er at vise i handlinger, hvad det indebærer at

⁷⁴ Wolff, Kurt H. (1964, s. 406). *The sociology of Georg Simmel*. The Free Press.

være det. At være professionel er blandt andet at være bevidst om sine handlinger i forhold til viden og etiske begrundelser for disse handlinger.

Kommentar: Forståelse af, hvordan der skabes en god atmosfære(75), og hvordan man udtaler sig(76), har forskellige fortolkninger hos samtalepartnerne(71,72,75). En god atmosfære ("som ikke virker som et forhør") kan være til stede på trods af, at lederen har besluttet, at kandidaten ikke er den rigtige(73). En god atmosfære kan også være til stede, hvis man åbent kan tale om religioner(74), men dette er mange ledere ikke vant til. Den positive atmosfære blev af nogle ansøgere tolket som udtryk for en accept af dem til stillingerne. Tonen, som nogle ansøgere opfatter som ubehagelig, er ikke blevet nærmere beskrevet(70).

"Nevertheless the assumptions people make as to the character of the episode in which they are engaged can have a profound influence on what people say and do"⁷⁵.

6. Bemærkninger

Det interessante, jeg har bemærket, er, at ingen af de adspurgte ingeniører havde nævneværdige kontakter og omgangskreds med danskere. Det er specielt interessant, for ifølge undersøgelsen⁷⁶ får hver fjerde job gennem bekendte. Mange var klar over, at adgang til samfundet var både sprog, "en vejviser til samfundet" og samvær med danskere, men at de ikke formåede at indgå fællesskaber med danskere. Deres sprogbeherskelse (dansk) var varieret og ikke proportionelt med antallet af år, de har opholdt sig i Danmark. Nogle var gift med danskere eller andre udlændinge, men som én har udtrykt:

77. ansøger Hjemme gør vi ikke meget ud af det sproglige, det skal glide på en eller anden måde.

78. ansøger Vores omgangskreds består bare af andre udlændinge. Vi har det lettere med dem, som er fra andre lande.

79. ansøger Når jeg prøver at invitere nogle danskere, så bliver det bare til den ene gang, at vi ses. Jeg bliver aldrig inviteret til dem.

De fleste ingeniører mente, at de var arbejdsløse, fordi de ikke havde et dansk navn, men også fordi nogle var muslimer, havde en anden religion, kom fra et bestemt land eller mente (en skandinav), at den skandinaviske kultur er meget isolerende og "måske småracistisk". Nogle forventede, at man ville være mere nysgerrig over for dem, end danskerne var. De oplevede skepsis og mistillid til indvandrerne evner.

80. ansøger Mine bekendte, som er født her i landet, kan heller ikke få arbejde, på trods af at de taler perfekt dansk.

Nogle personaleledere havde både positive og negative erfaringer med indvandrere.

⁷⁵ Haré, Rom & van Langenhove, Luk (red.) (1999, s. 5). *Positioning Theory*. Blackwell Publishers Ltd.

⁷⁶ Nyt fra Danmarks Statistik (2006,nr. 75). *Arbejdskraftundersøgelsen 4. kv. 2005*.

7. Refleksioner

Mine interviews med ingeniører og med ledere var samtaler om samtaler. Det er refleksioner, som kan kaldes for andenordens-refleksioner, eller - efter von Foerster - etablering af en kontekst, hvor det observerede system (her jobinterviewet) er foretaget af en observatør.

Min analyse af mine interviews kan også betragtes som anden orden af observationer: cybernetics of cybernetics, dvs. refleksion over andres og egne refleksioner.

Mens nogle af ingeniørerne begyndte at spekulere over, om det, de spørger om, er rigtigt, og efterlyste mine kommentarer til, hvordan jeg oplevede dem, og hvad jeg mente, de burde gøre, samt at de ikke spekulerede over de forskellige fortolkninger, adfærd kunne have, var lederne mere fokuserede på deres roller og den virkning, de havde under interviewet:

81. leder Jeg begyndte at reflektere over, om vi ikke pådutter dem vores måder at være på uden at tænke meget på det.
82. leder Det var meget interessant for mig. Vi snakkede om interview, som man ellers ikke tænker meget over.
83. leder Det er et interessant og aktuelt tema, du berører. Noget, vi ikke gør meget ved. Vi må forholde os til det her i virksomheden. Vi opererer i den meste del af verden, og det ville være interessant, at vi i Danmark var vant til at omgås daglig i stigende grad forskellige kulturer. Vi ville have mere nuancerede problemløsninger og tænkemåder. Vi bilder os ind, at det er aversioner eller holdninger på forhånd, som gør, at hvis der står et andet navn end et dansk, så bliver man sorteret fra.
84. leder Det vigtigste for mig i dette interview var, at man begyndte at reflektere over sin egen rolle og funktion.

Kommentar: Det er interessant, at lederne er blevet opmærksomme på deres adfærds indflydelse på kandidaterne, men også har en bredere forståelse af deres virksomheders virke i det globale samfund.

Der er ikke mange ledere, som skænkede det en tanke, at baggrunden for de fleste test er baseret på den vestlige kulturs forståelse af samvær og samspil.

Projektets forløb og de reaktioner, der kom fra de interviewede personer, understreger, at en forsker er en del af samspillet, og det handler om at være klar over dette.

Min beskrivelse af fænomener er min sociale konstruktion af det, jeg mente, var vigtigt at undersøge, belyse og forholde sig til som resultat af alle de samtaler, jeg har haft. Derfor bragte jeg de citater, som jeg mente giver et mangfoldigt billede af forståelser og interaktioner.

Hverken mine respondenter eller jeg selv er repræsentative (i statistisk og objektiv forståelse), men kan bidrage til en mere nuanceret forståelse af problemstillingen.

8. Resultater og konklusioner

Analysen peger på, at møder mellem det enkelte menneske og systemet og de enkelte mennesker i et system er en meget kompleks begivenhed.

I lyset af de valgte teoretiske vinkler synes kommunikationen iagttaget under jobinterviews ikke at være effektiv med henblik på den kobling, som er nødvendig for, at man i den sociale interaktion kan skabe konsensus om symbolernes betydning. Ved mødet er både sproget og også andre typer adfærd taget som en selvfølgelighed i henhold til den forståelse, parterne har, og som afspejler den kultur, de er vokset op i, og den erfaring, de har fået. Såvel det enkelte individ som systemet (via repræsentanter) er ganske lukkede i deres forståelser vedrørende verden uden for deres begreber. At fortælle f.eks., hvor man har været henne i udlandet eller her, er med til ens egen validering, men dekodes ikke af ledere som sådan. Ledere bedømmer foruden den tekniske kompetence, hvor kvalifikationer og meritter vurderes, også den ”sociale kompetence”, som primært er kontekstbundet til virksomheden men også til samfundet, hvor kandidaterne skal kunne ”begå sig”. Aktørerne planlægger ganske nøjagtigt deres aktiviteter i forhold til ”own hierarchy of relevances”⁷⁷. De bedømmer den aktuelle situation ud fra deres egne forståelser, og undersøgelsen peger på, at mening i kommunikation opfattes anderledes i andre kulturelle kontekster. Mødet efterlader aktørerne med en erfaring, som danner baggrund for senere tolkninger af lignende situationer.

Skal man kunne sige noget om validiteten i en kvalitativ undersøgelse som denne, må man kunne se mening i den information, som undersøgelsen har bragt frem, og den måde, hvorpå informationerne er blevet samlet, dvs. ud fra både etiske forhold og de teknikker under interviewene, som var tilsigtede. Tidsperspektivet kan forandre opfattelsen af virkeligheden. Om f.eks. et år formodes det, at undersøgelsen ville få andre resultater.

Min konklusion er, at mange ingeniører ikke er opmærksomme på, at det ikke bare er faglige kompetencer, virksomheder efterlyser, men også evnen til at indgå i nye og anderledes strukturer. Lederne er ikke opmærksomme på, at der skal mere til at indsluse ingeniørerne i organisationens strukturer end en dansk uddannelse og sproget. Globaliseringsprocessen har allerede i nogle år været på fuld styrke, men danske virksomheder synes at være ganske uforberedte på at indgå i en mere fleksibel

⁷⁷ Renckstorf, Karsten et al. (2004, s. 53). *Action Theory and Communication Research*. Recent Developments in Europe. Mouton Gruyer. Berlin. New York.

model for sameksistens med andre kulturer her i landet, på trods af at flere ledere udtrykte, at der er behov, og at de ønsker medarbejdere, som er mere strukturerede i deres arbejde end mange danskere.

9. Afslutning

Denne undersøgelse kan betragtes som et pilotprojekt. Dominerende diskurser om ”dem” og ”os”, som er opfattet som diskriminerende, kunne sættes i et andet lys, hvor netop denne differentiering synliggjorde de forskelle, der er nødvendige for at skabe en energikilde til fremgang.

”Når vi griber aktivt ind i begivenheden, bliver handlekraften en del af os, og vi bliver en del af den.”⁷⁸

Da systemer er ganske lukkede over for anden information og ikke er indstillede på ”forstyrrelser”, må overlevelsestrategier for alle aktører være at skabe åbninger i deres systemer, for at få nødvendig ”næring”. Indtagelse af en observatørposition til sin egen adfærd i samspil med andre, uddannelser i diversity management, en strategisk beslutning om en virksomheds fremtidige kultur, men også den overordnede stilling til opbygning af et samfund, som kan rumme andre kulturer, mener jeg er vejen frem.

”Konkret handlar det om att veta hur den egna kulturens särart påverkar ens verklighetsuppfattning, synsätt och tolkningar – det vill säga en granskning av den position från vilken man närmar sig andra kulturer”.⁷⁹

Da begge aktører er afhængige af hinanden, bliver det et basalt spørgsmål om:

”Survival of the fittest” (Charles Darwin)

eller

”survival of the fit” (Gregory Bateson)?

⁷⁸ Kirkeby, Ole Fogh (2006, s. 16). *Begivenhedsledelse og handlekraft*. Børsens Forlag.

⁷⁹ Stier, Jonas (2004, s. 143). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.

16. Litteratur

- Andersen, Dorthe (2004). *The Confederation of Danish Employers*. DA Forlag.
- Bager, Torben & Rezaei, Shahamak (1998). Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien. Sydjysk Universitetsforlag.
- Bateson, Gregory (1972). *Steps to ecology of mind*. Chandler Publishing Company.
- Beck, Ulrich (2001). Vad innebär globaliseringen? Missuppfattningar och möjliga politiska svar. Daidalos.
- Blumer, Herbert (1969). *Symbolic Interactionism. Perspective and method*. University of California Press.
- Borell, Klas Roine Johansson (1996). *Samhället som nätverk. Om nätverksanalys och samhällsteori*. Studentlitteratur.
- Brune, Ylva (2004). *Nyheter från gränsen. Tre studier i journalistik om "invandrare", flyktingar och rasistisk våld*. JMG Institutionen för journalistik och masskommunikation.
- Brune, Ylva (1993). *Invandrare i svenskt arbetsliv. En rapport till Statens Invandrarverk*. Statens Invandrarverk.
- Charon, Joel M. (2004). *Symbolic Interactionism: An Introduction, An Interpretation, An Integration*. Pearson Prentice Hall.
- la Cour, Anders, Knudsen, Morten & Thygesen, Thyge Niels (2005). *Det systemteoretiske interview – Interviewet som meningsdannelse*. Copenhagen Business School: Working paper 2005:8.
- Elley, Marie m.fl. (2004/2005). *Integration på arbejdsmarkedet – Af ikke-vestlige indvandrere*. 1-årsprojekt, SPRØK.
- Emerek, Ruth, Ibsen, Sanne & Kold, Vibeke (2000). *Marginalisering og integration? Indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996*. Tidsskrift for arbejdsliv, 2. årg.: 2.
- Emerek, Ruth, Jacobsen, Vibeke & Dahn, Jeanette E. I Bager, Torben & Rezaei, Shahamak (red.) (1998). *Indvandrere og det danske arbejdsmarked*. Ålborg Universitet.
- Flodgaard, Palle, Møller-Hansen, Torben & Aagaard, Sune (2000). *Dansk nok? De nye danskere, integration og arbejdsmarked*. Høst & Søn.
- Gary, Loren (2006). *Tilpasset til fremtiden*. Jyllands-Posten, 19.03.06.
- Hagedorn - Rasmussen, Peter & Kamp, Annette (2003). *Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis*. Socialforskningsinstituttet.
- Haré, Rom & van Langenhove, Luk (red.) (1999). *Positioning Theory*. Blackwell Publishers Ltd.
- Hardis, Arne (2005). *Lige ud af posen*. Weekendavisen, 11 november.

- Hofstede, Gert (1991). *Kulturer og organisationer– Overlevelse i en grænseoverskridende verden*. Schultz Erhvervs Bøger.
- Hutchinson, John (red.) (1996). *Ethnicity*. Oxford University Press.
- Højlund, Holger & la Cour, Anders (2005). *Strukturelle koblinger*. Copenhagen Business School: Working paper 2005:15.
- Jacobsen, Vibeke (2000). Marginalisering og integration – indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg.: 2.
- Kamali, Masoud (2005). *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. Statens offentliga utredningar. Stockholm.
- Kirkeby, Ole Fogh (2006). *Begivenhedsledelse og handlekraft*. Børsens Forlag.
- Kvale, Steinar (1997). *InterView – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.
- Lauring, Jacob (2005). *Social Responsibility and the Business Case for Diversity Management – questioning the harmonious balance of two approaches*. (Elektronisk). Aarhus School of Business, Department of Management and International Business.
- Larsen, Axel (2000). Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg.: 2
- Lévinas, Emmanuel (1988). *Etik och oändlighet. Samtal med Philippe Nemo*. Symposion Bokförlag.
- Lewis, Richard D. (1996). *When Cultures collide. Managing successfully across cultures*. Nicholas Brealey Publishing. London.
- Lindhardt, Annemette & Frølander, Amy (2004). *Indvandrere og arbejdsmarkedet*. Danmarks Statistik.
- Luhmann, Niklas (2005). *Risk: A sociological Theory*. Transaction. Publishers.
- Madsen, Per Kongshøj (2000). Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet – en sammenligning af position og integrationsindsats i fem europæiske lande. *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 2. årg.: 2.
- Maturana, Humberto (1988). Reality: The search for Objectivity or the Quest for a Compelling Argument. I *The Irish Journal of Psychology*.
- Maturana, Humberto & Varela, Francisco (1987). *Kundskabens træ. Den menneskelige erkendelses biologiske rødder*. Ask.
- Malesevic, Sinisa (2004). *The sociology of Ethnicity*. Sage Publications Inc.
- McNamee, Sheila & Gergen, Kenneth J. et al.(1999). *Relational Responsibility*. Sage Publications Inc.

- Midgley, Gerald red. (2003). *Systems Thinking*. Volume III. Sage Publications.
- Møller, Birgit & Togeby, Lise (1999). *Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling.
- Møller-Hansen, Torben.(2002). *Seriøs mangfoldighed ønskes. Månedsbrevet*, Foreningen Nydanske,
- Pearce, W. Barnett (1993). *Interpersonal Communication. Making Social Worlds*. Harper Collins College Publishers.
- Renckstorf, Karsten et al. (2004). *Action Theory and Communication Research. Recent Developments in Europe*. Mouton de Gruyter. Berlin. New York.
- Rezaei, Shahamak (2004). *Erhvervsdynamik blandt indvandrere – selverhverv og netværksrelationer – blokering eller afsæt for socio-økonomisk mobilitet?* Syddansk Universitetsforlag.
- Rezaei, Shahamak (2005). *Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socioøkonomiske integration*. Institut for samfundsvidenskab & Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter.
- Rosenstock, Maja (2005). *Virksomheders sociale engagement*. Socialforskningsinstituttet.
- Scheuer, Jann (1998). *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*. Akademisk Forlag A/S.
- Selvini, Palazzoli Mara (1981). *Det dolda spelet inom organisationer*. Natur och Kultur.
- Statens Invandrarverk (1993). *Etniska relationer i arbetslivet*.
- Stier, Jonas (2003). *Identitet: människans gåtfulla porträtt*. Lund: Studentlitteratur
- Stier, Jonas (2004). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.
- Thomsen, Margit & Mahad Huniche (2000). *Etnisk Ligestilling som mål – hvilke barrierer og hvilke kompetencebehov?* *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2.årg.: 2.
- Thyssen, Ole et al. (1992). *Autopoiesis. En introduktion til Niklas Luhmanns verden af systemer*. Politisk Revy.
- Thyssen,Ole (2000). *Luhmann og Ledelse. Om Niklas Luhmanns Organisation und Entscheidung*. Copenhagen Business School: Working paper 2000:12.
- Thörn, Håkan (2005). *Blågul identitet*. Eurozine Artikler, www.eurozine.com.
- Vorsholt, Jørgen (2005). *Integration på arbejdspladsen*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- Wajtraub-Korski, Fania (1995). *Ansættelsesinterview – at slå bro mellem den søgendes subjektive univers og den ansættendes subjektive univers*. Afgående opgave Roempton Institute for Higher Education, Surrey University.

- Weber, Max (1999). *Magt og bureaukrati*. Det lille Forlag, Frederiksberg.
- Wetherell, Margaret, Stephanie Taylor & Simeon J. Yates (2004). *Discourse Theory and Practice – A Reader*. Sage Publications. .
- Wittgenstein, Ludwig (1975). *On Certainty*. Blackwell Publishing.
- Wittgenstein, Ludwig (1994). *Filosofiske undersøgelser*. Munksgaard & Rosinante
- Wolff, Kurt H. (1964). *The sociology of Georg Simmel*. The Free Press.
- Ølgaard, Bent.(1986). *Kommunikation og økomentale systemer*. Ask.
-
- Forelæsninger (1991-2000). Maturana, Humberto, Pierce, Barnett, Cronen ,Vernon & Gergen, Kenneth J. København.
- Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration (2001). *Tænk tankens rapport om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark. 2000*. [http:// www.inm.dk/publikationer/integration](http://www.inm.dk/publikationer/integration) 2001
- Nyt fra Danmarks Statistik (2006). *Arbejdsløsheden 2005*. Nr. 44.
- Nyt fra Danmarks Statistik nr. 75 (2006). *Arbejdskraftundersøgelsen 4. kv. 2005*. Nr. 75.
- www.velfaerd.dk

Bilag 1

Kære deltager i min undersøgelse

Som afslutning af min uddannelse i sociologi (magisteropgave) ved Lund Universitet, vil jeg gennemføre en undersøgelse omkring ingeniører med indvandrerbaggrund, som er uddannet i Danmark men ikke tilknyttet det danske arbejdsmarked.

Jeg er interesseret i at vide mere om selve "mødet" med arbejdsmarkedet og de erfaringer som du har fået indtil nu.

Resultat af denne undersøgelse kan måske pege på nogle faktorer som har indflydelse på det samspil og muligvis stille alle parter bedre frem over.

Hvis du vil deltage i denne undersøgelse, som er frivillig, kan du give mig besked på min mail: fwk@systemicvision.dk eller kontakte mig per telefon på 44985021.

I denne undersøgelse indgår et personligt interview, som vil vare ca. 1,5-2 timer. Interview vil være indspillet på et bånd for senere tekstanalyse. Personlige informationer betragtes som fortrolige og vil ikke være videregivet til andre uden anonymisering samt slettet fra min database. Stedet for interview bestemmes af dig.

Jeg planlægger at gennemføre interviews allerede i januar 2006 uge 3-4.

Du er velkommen at kontakte mig, hvis du har nogle spørgsmål til mig.

På forhånd tak for din medvirken og hjælp.

Med venlig hilsen

Fania Wajntraub-Korski
B.Sc. Sociologi

19.12.05

Bilag 2

Kære.....

Som afslutning af min uddannelse i sociologi (magisteropgave) ved Lund Universitet, vil jeg gennemføre en etnografisk undersøgelse som handler om mødet mellem danske akademikere med indvandrerbaggrund og erhvervslivet.

Jeg har fokus på hvordan både ansøgninger og interview vurderes.

Jeg er i gang med at foretage interviews med arbejdsløse ingeniører og er interesseret i at vide hvilke holdninger og erfaringer din virksomhed har angående emnet jeg vil studere nærmere. Til det vil jeg foretage interview med personaleledere.

Resultat af min undersøgelse kan pege på faktorer som kan have betydelig indflydelse på det samspil, der opstår ved mødet og som kan bibringe større viden for alle involverede.

I denne undersøgelse indgår et personligt interview, som vil vare ca. 1,5-2 timer. Interview vil være indspillet på et bånd for senere tekstanalyse.

Personlige informationer betragtes som fortrolige og vil ikke være videregivet til andre uden anonymisering samt slettet fra min database.

Jeg håber, at du kan være behjælpelig med mit projekt.

Besked kan gives via min mail fwk@systemicvision.dk
Du kan ellers kontakte mig per telefon på 44985021.

Stedet for interview bestemmes af personalelederen.

Jeg planlægger at gennemføre interviews allerede i februar 2006 uge 6-9.

Med venlig hilsen

Fania Wajntraub-Korski
B.Sc. Sociologi

Bilag 3

Interviewguide ingeniører

1. Tak for tilsagn om interview og hjælp til mig
2. Hvilken grund til at sige ja?(*rolle, virkelighed*)
 1. Er der nogle spørgsmål til afklaring inden interview? (*interaktion*)
 2. Hvilken baggrund (*landet, uddannelser*).
 3. Familieforhold, alder, civilstand, antal børn
 4. Oprindelige familieforhold (*uddannelser, historier m.m.*)
 5. Hvornår uddannet i Danmark?
 6. Erhvervs erfaring (*succes, fiasko, ideer bag –definitioner*).
 7. Betydning af succes, fiasko (*for sig selv, familie, omgivelser –hvem? Systemer, Fremtid – definitioner*).
 8. Hvor lang tid uden arbejde?
 9. Hvorfor uden arbejde? (*Ideer, tanker, historier, definitionens rolle*)
 10. Hvad har din erfaring lært dig? (*Eksternalisering, løbende evaluering? Situationsbedømmelse*).
 11. Hvilke kontakter med arbejdsmarkedet? (*Ansøgninger, samtaler med hvem (med sig selv) gruppereferencer*).
 12. Hvordan forberede sig til ansøgning, samtaler? (*ideer om identitet*)
 13. Hvilke ideer om arbejdsgiverens forventninger til dem der søger ansættelse?(*ideer om virkeligheden*)
 14. Hvordan afklarer du det? Hvordan vælger du hvad du fortæller eller spørger om?(*handling i situation*).
 15. Hvis samtaler, hvordan forløb de? Hvordan sikrer du dig, at du forstår det, de spørger om? (*interaktion*)
 16. Hvilke muligheder har du for at præsentere dig, som du vil? Hvad har du lært af dem? (*situationsbedømmelse*)
 17. Kontakter med andre ingeniører? Danskere? Indvandrere? (*socialisering*).
 18. Hvordan vælger du dem, du vil høre på som autoriteter? (*gruppereferencer*)
 19. Hvordan vil du beskrive dig selv? (*identitet, roller, definitioner*)
 20. Har jeg glemt at spørge om noget du mener er vigtigt at fortælle mig? (*interaktion*)
 21. Hvordan synes du interviewet er forløbet? (*situationsbedømmelse, kybernetik*)
 22. Hvad har du lagt mest mærke til? (*selvreference*)
 23. Respektfuld samtale? *interaktion, kybernetik, interaktion, eksternalisering*)
 24. Tak
 25. Afslutning

Bilag 4

Interviewguide/ledere

1. Tak for tilsagn og hjælp til mig
2. Hvorfor ja til interview? (*rolle, virkelighed*)
3. Har du deltaget i lignende undersøgelser før? (*erfaringsgrundlag*)
4. Afklarende spørgsmål til mig inden interview? (*interaktion*)
5. Hvor længe har du haft denne stilling? (*historie*)
6. Hvilken baggrund? (*kompetencer*)
7. Hvilken rolle har du i forhold til at være med i ansættelsesproceduren? (*definition af rolle*)
8. Hvad er ideen med samtalen set fra din side? (*rolle, forståelse af systemets forventninger*)
9. Hvem deltager i forberedelsen til formulering af stillinger og krav/forventninger? (*systemets kommunikation og interpretation*)
10. Hvem deltager i bedømmelsen af ansøgninger og interview? (*systemets struktur, dynamik*)
11. Hvordan er de kriterier skabt? (*systemets information, fortolkning, kommunikation*)
12. Hvilken information har du inden omkring gruppen, holdninger til den nye, potentielle ansatte? (*kommunikation, opfattelse og handlinger*)
13. Hvilke erfaringer har du med at ansætte danske professionelle med indvandrerbaggrund? (*historiens indflydelse*)
14. Hvordan forbereder du dig til samtalen med indvandrere? Anderledes end med danskere? Hvor, hvis forskelle? Spørges til familie? Baggrund? Religion? (*forståelse af virkeligheden, systemets forventninger, koblinger*)
15. Hvordan foregår samtalen strukturelt? Ritualer? Afvigelser? Hvordan afsluttes samtalen? (*ideer om virkeligheden, interaktion*)
16. Hvilke vejledende kriterier har du? Hvad lægger du mest/mindst vægt på? (*selvreference, opfattelse af virkeligheden, systemets søgning efter information, kommunikation*)
17. Hvilke informationer ønsker du at få fra de interviewede? (*selvreference, informationsøgning i forhold til rolleopfattelse*)
18. Hvordan søger du efter de informationer? (*erfaring, selvreference*)
19. Hvordan bedømmer du meningsfuldhed i den information du modtager? (*selvreference, tilpasning til systemet*)
20. Hvad, synes du, er det vanskeligste ved kandidater med en anden etnisk baggrund? (*erfaring, risikobedømmelse*)
21. Hvad vurderes som højest/lavest - prioriteringer? (*systemets reference*)
22. Hvilket indtryk vil du give under samtalen om dig, om virksomheden du repræsenterer? (*egen rolleopfattelse, repræsentation af systemets rolleopfattelse, ideer om kobling*)
23. Hvilken politik har jeres virksomhed til ansættelse af professionelle indvandrere? (*systemets kobling til omgivelser*)
24. Hvordan viser det sig i praksis? (*systemets information, kommunikation, handlinger*)
25. Hvordan påvirker jeres organisation ansættelse af dem? Hvilke forskelle og ligheder, muligheder og barrierer kan identificeres i organisationen, når man tager stilling til indvandreransøgninger? Eksempler? (*kobling til omgivelser, risikobedømmelse*)
26. Hvad adskiller jobsamtaler med succesfulde og ikke succesfulde ansøgere? (*selvreference, systemets reference, systemets struktur og organisering*)
27. Har du erfaring med at måtte afskedige en indvandrer? Hvilke begrundelser? (*erfaring, informationer, kommunikation, handlinger, selvreference*)
28. Hvor meget vejer dit udsagn i forhold til udvælgelse af personen til stillingen? (*repræsentation af systemet, opfattelse af systemets forventninger, kommunikation*)
29. Hvordan udvikles din funktion og hvad søger du mest at udvikle? (*kobling til systemet og omgivelser*)
30. Nogle arbejdsløse har udtrykt, at de fik et afslag begrundet med, at ”kemien ikke passede”. Hvad kunne du på basis af din forståelse og erfaring lægge i det? (*selvreference*)
31. Spørgsmål jeg har glemt? (*samspil*)
32. Respektfuld samtale? (*interaktion, kybernetik, interaktion, eksternalisering*)
33. Tak
34. Afslutning

Bilag 5

1. ansøger Jeg søger nu i virksomheder, som er vant til et internationalt miljø, fordi jeg mener, at jeg har en international baggrund. De mindre virksomheder er mere konservative og ansætter kun danskere. Ingen af mine landsmænd har fået ansættelser (1). Derfor, når jeg søger, så spørger jeg, om de har erfaring med medarbejdere fra andre lande. Jeg har dårlige erfaringer med danskere. På universitetet ville de aldrig indgå gruppedannelser med nogen af de udlændinge, som var på holdet. Når vi skulle danne grupper, stod vi alle 7 udlændinge tilbage og måtte danne grupper med os selv.
2. ansøger Jeg har arbejdet i et firma 2 år, hvor jeg blev mobbet. Under frokostpausen sad jeg alene i kantinen, og alt, hvad jeg lavede, var ikke godt nok. På trods af jeg var bedre kvalificeret end andre. Når firmaet ansatte én fra mit land, var jeg glad for at i spisepausen kunne tale med hende på mit sprog, men så blev jeg rettet, at jeg talte mit eget sprog og ikke dansk. Hver gang jeg skal søge et job, så kommer disse oplevelser op i mig. Fordi du er en udlænding, føler du dig udenfor. Det gør også, at jeg ikke er så aktiv.
3. ansøger Som udlænding skal jeg tage et arbejde, hvor jeg er lidt overkvalificeret, fordi det er meget svært at komme ind i samfundet.
4. ansøger Jeg har sendt over 500 ansøgninger. Jeg kender ikke nogen dansker, som er i samme situation som jeg, men jeg kender mange af mine landsmænd, som er civilingeniører med dansk uddannelse men alligevel ikke kan få et arbejde.
5. ansøger En del arbejdsgivere overnaturligt fokuserer på udlændingenes skrive- og taleevner i forhold til selve stillingen. Jeg har lavet en oversigt. Hvor mange timer på en dag kommunikerer man egentlig skriftligt eller mundtligt med omverdenen?
6. ansøger Uanset hvor man kommer fra, så er der forskel, man formulerer sig på. Man gør helt anderledes her, end man gør i det land, jeg kommer fra. Her skal man sige noget positivt om det firma, man søger til, men det er jo latterligt, fordi når man søger, så er det tegn på, at man vil arbejde der.
7. ansøger Det er meget vigtigt for mig, at jeg kan passe det job, jeg søger, og at mine kvalifikationer passer.
8. ansøger Jeg skriver i min ansøgning, hvilken uddannelse jeg har, og hvor jeg har arbejdet.
9. leder Det skal være den bedste til funktionen. Vi har ret høje krav til folks uddannelse og tekniske viden, fordi de skal servicere vore kunder, som er professionelle. Vi er også interesseret i deres erfaring og specielt samarbejds-mæssig erfaring.
10. leder Det er dyrt for os at ansætte én, som ikke er integreret i samfundet. Det handler om trivsel, og én, som ikke er integreret, har svært ved at forstå, hvordan vi arbejder her.
11. leder Foruden de faglige kompetencer er for os det vigtigste, at vedkommende kan indgå og være i et team og håndtere opgaver der. Vedkommende skal være klar over sine kompetencer og ikke bare nævne, hvor de har været henne.
12. leder Deres faglige kompetencer skal jeg forstå og skal kunne tjekke, men samtidig læser jeg i en ansøgning, hvordan de har opfattet sig selv i de forskellige funktioner sammen med andre ... Motivation for at søge jobbet er vigtigt.
13. leder Der er utroligt mange indvandrere, der søger job hos os, og som man kan se, at de søger bredt. De skal bare ud på arbejdsmarkedet. Man kan læse ud af deres ansøgninger, at det er lige meget, om de skal få job her eller andre steder. Det er måske ikke det job, de brænder for, men de skal bare ind. De får i regel afslag, fordi deres ansøgning er ikke møntet specifikt på os – den kunne lige så godt være sendt andre steder. Jeg

- forventer ikke, at de er verdensmestre i det, men at de skal brænde for det, de skal lave her. Jeg kan se forskel på danskernes ansøgninger og andres. Danskere søger for det meste faglige udfordringer.
14. leder Hvis de ikke har uddannelser, som er danske, vil de ikke være i den bunke, der hedder interview.
15. leder Har man gedigen kompetence og taler sproget, så er det en fordel for virksomheden at have mange kulturer.
16. leder Du kan se allerede på ansøgningen, om vedkommende ser sig selv som bidrager til jobbet, men også den, som er god til det hele, som bliver uinteressant for os. Nogle beskriver deres fantastiske resultater, hvor andre beskriver steder, de har været på.
17. leder Vi kan skelne efterhånden, hvilke kurser de har været på, når vi ser deres ansøgninger, der ligner hinanden. Men når vi alligevel finder, at det, vi forlanger, er opfyldt på papiret, så har vi her den holdning, at vi indkalder hellere flere end få.
18. leder Jeg må indrømme, at et anderledes navn kan foranledige, at man formoder, vedkommende ikke taler dansk og bliver ikke lagt i bunken med første prioritet.
19. ansøger Jeg forbereder mig meget til samtalen, læser om dem på internettet og spørger til arbejdsmiljø på den afdeling, for at samtalen ikke bliver uinteressant, og får svar fra dem.
20. ansøger Jeg spørger altid meget detaljeret om arbejde, fordi det er meget vigtigt for mig, at mine kvalifikationer passer.
21. ansøger Jeg har været til over 100 samtaler. Jeg snakker med arbejdsgiveren, at jeg har ekstra kvalifikationer, og de ikke skal betragte min baggrund som en ulempe. Jeg siger også til dem, at de får en erfaren mand, som kan klare krisesituationer, når f.eks. serveren går ned.
22. ansøger Jeg forbereder mig til samtalen ved at vælge de rigtige ord. Man skal undgå de ord, man har svært at udtale, fordi man bliver let misforstået. Nogle gange må jeg sige, kan man ikke forstå, hvad de spørger om, men heldigvis ikke så mange.
23. ansøger Jeg prøver at beskrive, hvordan jeg er som person, og hvordan kan jeg dække deres behov. Når de spørger, hvor meget jeg forlanger i løn, så siger jeg ca. 30 % lavere end min markedsværdi og vil give dem mere end det, de annoncerer efter.
24. ansøger Jeg viser dem mine tegninger, jeg har lavet selv. Jeg siger, at hvis de giver mig et arbejde, så vil jeg arbejde godt. Jeg gider ikke stille dem spørgsmål. Det er falsk, når de viser mig rundt og forklarer, hvor tingene er, og ansætter en anden.
25. ansøger Jeg har været til samtaler, hvor de pludselig stillede et spørgsmål, om jeg var muslim. Derfor starter jeg alle samtaler ved at sige, at jeg er en kristen.
26. ansøger ("Spørger du også personalelederen om ting, der er vigtige for, at du kan orientere dig omkring jobbet?", spurgte jeg en af ingeniørerne).
Nej, aldrig! Det er ikke respektfuld at gøre det!
("Hvordan forestiller du dig, at arbejde her, hvor man forventer selvstændighed og initiativ?", spurgte jeg).
Bare de giver mig et arbejde, så skal jeg nok lave det. Jeg er meget arbejdsom og ikke syg.
27. ansøger Sommetider ved jeg ikke, hvad det betyder. "Har du det godt?", det betyder, at du ikke har det godt eller ...
28. ansøger Hun spurgte mig "hvad er dine svage sider?" Jeg kunne ikke fortælle hende mange ting, fordi jeg selv havde

ikke indsigt i. Jeg fik afslag, og når jeg spurgte hende om årsagen, svarede hun, at de sætter meget vægt på åbenhed og ærlighed, og hvis man ikke er klar over, hvad er ens udviklingsområder, så er det svært. ”Jeg skal kende godt din personlighed”, sagde hun til mig.

29. ansøger En konsulent forklarede for mig, at hun prøvede at komme tæt på mig, og hvis der er en distance, så er det svært at overskue.
30. leder Når jeg indkalder til samtale, vil jeg se, om kemien er der, om jeg stadigvæk har samme indtryk af personen, som jeg havde, da jeg læste ansøgningen.
31. leder Når jeg taler med kandidaten, så er det for at se, om vedkommende kan være i det team, som skal håndtere opgaven. Det har betydning, om personen ikke skal gøre sig meget bemærket, eller én, som skal være langt fremme i skoene.
32. leder Min opgave er at have det overordnede billede af, at vedkommende passer ind i den afdeling, som lederen har ansvar for; samtidig står jeg med ansvar for, at vedkommende passer ind i hele vores organisation, kultur og den måde at være her.
33. leder Vi har den evne at stille spørgsmål, vi vil afklare, komme så tæt på personen, at de ikke har chancer for at tale efter munden. Vi er ikke interesserede i at give folk udfordringer, som de efter kort tid kommer til kort med.
34. leder Det er vigtigt, at vi under samtalen giver billede af, hvordan vi opfatter den måde, vi tænker på i virksomheden.
35. leder Vedkommende skal kunne sammen med de folk, som allerede er i gruppen, og brænde for de opgaver, der er der, og de vilkår, vi tilbyder. Folk skal være robuste her. Vi har teams, som er selvstændige, og når vi skal ansætte en, må vedkommende både have ideer og kunne samarbejde med de andre.
36. leder Der er forskel på, hvordan en dansker og udlænding opfører sig under interview. Mange gange svarer udlændinge ikke, hvad de mener, men hvad de tror, man vil gerne høre. De vil ofte oversælge sig selv, fordi de tror, at det er det, arbejdsgiveren vil høre.
37. leder Det kan godt være, at der under samtalen kommer ting frem, som peger på, at det ikke er det, vi forestiller os, for meget temperament eller andet.
38. leder Jeg skal finde ud af, hvilke visioner de har for fremtiden, for deres egen karriere, og se, om disse harmonerer med det, vi kan tilbyde folk.
39. leder Man er nødt til at tilpasse sig. Det lyder måske barskt, men 20 andre skal ikke ændre måden at omgås. Jeg tror ikke, at vi ansætter én, som vil ændre kantinemad eller andre traditioner, vi har i virksomheden.
40. leder De gode samtaler er dem, hvor man spørger til arbejdsopgaver, udfordringer, ting og sager. Hvis der ingen spørgsmål er, så er jeg mere påpasselig, fordi det er et udtryk for, at de skal bare have jobbet, lige meget hvilket.
41. leder Under interview får man indtryk af, hvordan den person kan begå sig i den pågældende afdeling.
42. leder Når jeg bedømmer kompetencer, så er det også dem, der ligger uden for den søgte stilling. Det kan f.eks. være pædagogiske kompetencer, at undervise andre.
43. leder Sproget kan være den største barriere. Det er en udfordring, hvis de skriver i ansøgningen, at de er flydende i dansk og engelsk, men under interview kan vi se, at de ikke kan begå sig på de sprog.

44. leder Når vi ansætter, er vi rimelig sikre på, at personen og jobbet matcher. Chancen for, at vi ikke afskediger, eller de siger op, er stor.
45. leder Der er en masse muligheder for spørgsmål, men de udnytter dem ikke. De foretrækker, at man stiller dem spørgsmål, og når de endelig stiller spørgsmål, så oplever jeg, at de er tillærte, fordi man skal stille spørgsmål om arbejdspladsen. Det virker, ligesom de er ikke interesserede i svaret.
46. leder Når vi samtaler med kandidater fra andre lande, må vi ganske nøje finde ud af, hvordan er deres erfaringer med magtdistance, indflydelse på sit arbejde osv. Vi er vant til her i Danmark at have indflydelse på opgaver, man har.
47. leder Den udstråling, kandidaten viser, dennes opførsel, er med til at påvirke samtalen.
48. leder På trods af at vores officielle sprog er engelsk, vil vi gerne se, at vedkommende kan dansk. Hvis ikke, så sender vi vedkommende på kursus. Det er vigtigt, fordi vi udveksler mange ideer, ikke bare ved officielle møder men også ved kaffemaskiner, og vi mener, at mange informationer forsvinder, hvis vi kun bruger engelsk. Det er ikke vores modersmål.
49. leder For os betyder det ikke noget, hvilket land man kommer fra. Det er dog vigtigt, at de holdninger, vi har i virksomheden, er bærende. Disse udtrykkes ved, at vi er sammen om at få virksomheden til at tjene penge, og at de også tjener penge, at de brænder for deres arbejde.
50. leder Man skal passe ind i vores kultur. Ikke for meget temperament.
51. leder Jeg har ganske stor erfaring med andre kulturer. Mange smiler meget, uden at det betyder, at de er enige eller accepterer det, vi snakker om, og ”ja” betyder ikke altid ja. Jeg finder ud af det, ved at jeg indleder med small talk. Dels kan jeg høre, hvordan de forholder sig til tingene, og så kan jeg se, hvor meget er de integrerede. Hvis man ikke forstår, så spørger man på en anden måde. Selvfølgelig er det et eller andet, som er linket til min forståelse.
52. leder Hvis tingene ligger væsentligt fra hinanden, bør kandidaten også have indikation på, at det ikke hænger sammen. Man skal sige lige ud under interview.
53. leder Kulturforskel er meget udfordrende, fordi vi ikke har de informationer, vi har om danskere.
54. ansøger De stillede spørgsmål for at se på min personlighed, hvordan jeg reagerede, og til sidst sagde hun, at jeg ikke var udviklet nok eller ikke ønskede at udvikle mine svage sider. Hun sagde, at jeg skal snakke med min familie og venner om, hvor jeg irriterer andre. Jeg var vred og ked af det. Jeg fik afslag, og da jeg ringede til firmaet og bad om begrundelse, svarede de mig, at kemien ikke var til stede.
55. leder Kemi er alt fra udstråling og den måde, man agerer på, til det, der er med til at beskrive de personlige egenskaber. Det er det bløde af samtalen.
56. leder Jeg ved, at nogle ikke har lyst til at give det rigtige svar på en afvisning. Sådan har jeg det også nogle gange, fordi man har på fornemmelsen, at man kan åbne for diskussionen, hvor man tænker, at det aldrig lykkes. Det er noget ved den person, som man ikke kan komme igennem til. Det er noget med tillid ... Det handler ikke bare i forhold til indvandrere. Det gælder også danskere.
57. leder Det har noget med mave at gøre, om det gælder udlændinge eller danskere. Kemien er god, når man ikke har en ubehagelig mavefornemmelse. Jeg synes, at det er farligt at sige på den måde. Personen passer ikke her, men måske andre steder. Når man giver et afslag, skal det begrundes nøjagtigt.

58. leder Jeg ville mangle ord, hvis jeg skulle forklare det over for en udlænding. Hvordan skal jeg forklare, at jeg har sorte huller omkring vedkommende? Jeg vil kalde det for noget følelsesmæssigt, noget med kommunikationen, hvor jeg føler mig utilpas. Et eller andet ved vedkommendes adfærd, hvor jeg føler mig utryk eller ubehageligt til mode.
59. leder Jeg sidder med én kulturel baggrund, ansøger sidder med en anden kulturel baggrund, og det er svært at få den fælles kemi til at virke. Man får ikke gensidig følelse. Det er måske mindre galt at sige kemi i stedet for kultur, når det ikke fungerer.
60. ansøger Jeg ringer ikke til dem for at vide, hvorfor jeg fik afslag. Når de ikke gider at have mig, så gider jeg heller ikke have dem.
61. ansøger Jeg kan altid åbne en kiosk eller lignende.
62. leder Noget af det vanskeligste kan være at være sikker på, at du har ikke taget ting for givet.
63. leder Jeg er nødt til at finde ud af, hvad personen mener i virkeligheden.
64. leder Kulturen er her lige som i andre danske virksomheder. Man skal sige sin mening. Ledelsen vil gerne høre medarbejdernes mening. Vi vil ikke, at de siger ja, og mener noget andet.
65. leder Kulturforskel er en udfordring, det er meget sværere at få fornemmelse af, om det er det rigtige, fordi vi ikke har alle informationer, som vi har, når vi taler med danskere. Man ved, hvordan det er at være dansker, og hvordan det er at være på danske arbejdspladser.
66. ansøger Jeg har opbygget hele it-systemet i et firma. Når firmaet er blevet større, så havde man ikke mere tillid til mig og fyrede mig.
67. ansøger Når jeg spurgte dem, hvorfor jeg fik afslag, sagde de til sidst, at det kan godt være, at jeg har købt mine diplomer.
68. ansøger Han (konsulenten) sagde til mig, at jeg ikke skal snakke så meget om min person og det faglige, fordi det kan virke, som om jeg bluffer.
69. ansøger De har fortalt mig, at de har ringet til min tidligere arbejdsplads og spurgt, hvad jeg spiste, drak og, om jeg bedede under arbejdstiden. (Hvilken betydning skulle det have? – spurgte jeg). Måske er det vigtigt for dem ikke at sidde sammen med en muslim. Jeg har sagt, at jeg er en åben person og er ikke bange for, at nogen spiser svinekød ved siden af mig.
70. ansøger Vi snakkede godt sammen, grinede meget under interviewet, indtil en af dem spurgte mig, hvorfor var jeg arbejdsløs – berettede en af ingeniørerne. (Måtte de ikke det? – spurgte jeg). Jo, men hvilken tone hun brugte! (Hvilken?) Det var en tone, som var meget ubehagelig!
71. ansøger Vi snakkede godt, det gik rigtigt godt, vi havde en dejlig time, så jeg var næsten sikker på, at jeg skulle være der, men så ringede hun til mig og sagde, at de alligevel valgte en anden.
72. leder Vi har interesse i at få vedkommende så afslappet som muligt og gøre det behageligt. Så at vedkommende kan føle sig tryk. Har jeg på fornemmelsen, at jeg ikke har formået at få vedkommende til at slappe af, vil det få en formel afslutning.
73. leder Jeg tror, at vi som danskere er høflige og ønsker at skabe en god atmosfære, og en samtale skal ikke virke som et forhør. Jeg vil fremstå som en åben og behagelig at tale med, på trods af at halvvejs er vi klar over, at det ikke er den rette person.

74. leder Jeg ved, vi har berøringsangst omkring religioner. Jeg synes, man skal være åben og tale om det. Det åbner for sluser og muligheder for at se, om man kan tilpasse sig hinanden. Det er nødvendigt, hvis vi vil bevare arbejdspladser.
75. leder Under interviewet giver vi indtryk af, hvordan vi omgås her, og at vi er professionelle. Vi skal give indikationen for, i hvilken retning samtalen går, og hvis den går i negativ retning for vedkommende, vil jeg sige, at det bliver ikke os.
76. leder Under interviews prøver vi at sige, hvordan vi opfatter tingene, og folk, vi ansætter, skal være enige med os i de værdier og måder at kommunikere på, som vi har i vor virksomhed.
77. ansøger Hjemme gør vi ikke meget ud af det sproglige, det skal glide på en eller anden måde.
78. ansøger Vores omgangskreds består bare af andre udlændinge. Vi har det lettere med dem, som er fra andre lande”.
79. ansøger Når jeg prøver at invitere nogle danskere, så bliver det bare til den ene gang, at vi ses. Jeg bliver aldrig inviteret til dem.
80. ansøger Mine bekendte, som er født her i landet, kan heller ikke få arbejde, på trods af at de taler perfekt dansk.
81. leder Jeg begyndte at reflektere over, om vi ikke pådutter dem vores måder at være på uden at tænke meget på det.
82. leder Det var meget interessant for mig. Vi snakkede om interview, som man ellers ikke tænker meget over.
83. leder Det er et interessant og aktuelt tema, du berører. Noget, vi ikke gør meget ved. Vi må forholde os til det her i virksomheden. Vi opererer i den meste del af verden, og det ville være interessant, at vi i Danmark var vant til at omgås daglig i stigende grad forskellige kulturer. Vi ville have mere nuancerede problemløsninger og tænkemåder. Vi bilder os ind, at det er aversioner eller holdninger på forhånd, som gør, at hvis der står et andet navn end et dansk, så bliver man sorteret fra.
84. leder Det vigtigste for mig i dette interview var, at man begyndte at reflektere over sin egen rolle og funktion.