



Bilag	268
Diskursanalytisk tilgang	268
Etnicitet som diversitetsfaktor	270
Etniske minoriteter som fikspunkt	272
Kildegrundlag	276

Bilag 2: Rettighedsdiskurs – Gældende regler

I tilknytning til rettighedsdiskursen præsenteres i dette bilag de gældende regler i relation til rekrutteringen og fastholdelsen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Der er tale om et temmelig omfattende regel- og aftalekompleks, både på internationalt, nationalt og regionalt niveau. De væsentligste regler er oplistet på de følgende sider i tidskronologisk rækkefølge.

- Den *europæiske menneskerettighedskonvention* (EMRK) (1953), der håndhæver overholdelsen af menneskets grundlæggende rettigheder uanset køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse etc.
- Den internationale arbejdsorganisations (ILO's) *konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv* (1958), der både søger at afskaffe diskrimination og fremme lige muligheder ved at stille krav om gennemførelsen af en ligestillingspolitik på arbejdsmarkedet. Denne konvention ses som „et vægtigt og praktisk bidrag til virkeliggørelse af en reel lighed for etniske minoriteter“, som det pointeres af Justesen og Thorsen (2004: 103). Konventionen blev ratificeret af Danmark i 1960.
- *FN's Racediskriminationskonvention* (1965), der forpligter medlemslandene til at gennemføre en reel lighed for etniske minoriteter – konventionen knæsætter en generel ret til lighed i betydningen ‘individets lige muligheder’ – der dels sikres ved afskaffelse af diskrimination, dels efterleves via positive foranstaltninger. Om de positive foranstaltninger hedder det i artikel 2(2), at de skal være frivillige og i etniske minoriteters interesse, de skal alene være iværksat med det formål at opnå lighed, de skal



være nødvendige for at sikre denne fremgang, de skal være midlertidige og stoppes eller ophøre, når målet om lighed er nået. (Justesen og Thorsen 2004: 104).

- Den internationale *konvention om 'Borgerlige og Politiske Rettigheder'* (ICCPR) (1966, trådt i kraft 1976), hvori det understreges, at „alle mennesker er lige for loven og er berettigede til lovens ligelige beskyttelse uden nogen forskelsbehandling.“ (art. 26). Det pointeres, at individuel lighed opnås ved negativt at forbyde diskrimination og ved positivt at beskytte mod diskrimination gennem blandt andet iværksættelse af positive foranstaltninger. I øvrigt betones, at personer, der tilhører et mindretal, „ikke må forholdes retten til i fællesskab med de øvrige medlemmer af deres gruppe at leve deres eget kulturliv, at bekende sig til og udøve deres egen religion eller at benytte deres eget sprog.“ (art. 27).
- Den danske *grundlov* § 74 og 75 (1969), hvori der lyder denne generelle hensigtserklæring: „Alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov.“ Og videre: „Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for arbejde på vilkår, der betrygger hans tilværelse.“ Grundloven betragtes imidlertid som en politisk programerklæring uden retlig relevans, da de nævnte paragraffer ikke indeholder egentlige rettigheder og pligter (Vesterløkke 1996: 21). I en rapport fra 2001 af Den Europæiske Kommission mod Racisme og Intolerance (ECRI) anbefales det Danmark at lave en grundlovsændring, der klart giver en fuldstændig beskyttelse mod diskrimination – en beskyttelse, der ikke er grundlovssikret i dag.
- Den danske ratifikation af FN's Racediskriminationskonvention (1971) fører til en præcisering af *straffelovens* § 266b, der forbyder udbredelse af ytringer, som forhåner en gruppe mennesker på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering (Justesen og Thorsen 2004: 110).
- Fællesskabspagten af 9. dec. 1989 – også kaldet *'EU's sociale char-*



ter', præciserer arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmæssige og sociale rettigheder. I præamblen siges følgende: „For at sikre en lige behandling af alle er det nødvendigt at bekæmpe alle former for forskelsbehandling... og det er vigtigt i en solidarisk ånd at bekæmpe social udstødelse.“ (Vesterløkke 1996: 33).

- *EU's resolution om bekæmpelse af racisme og fremmedhad* (29. maj 1990) – her understreges vigtigheden af en „fast håndhævelse af love, der skal forebygge eller afværge handlinger, der er udtryk for forskelsbehandling eller fremmedhad, og udarbejdelse af sådanne love i de medlemsstater, hvor dette endnu ikke er sket.“ Denne følges i 1995 op af en EU-resolution specifikt rettet mod 'beskæftigelse og sociale anliggender', herunder en opfordring til medlemsstaterne om at skabe lige muligheder for alle personer og grupper samt styrke respekten for menneskets mangfoldighed og ligestilling (Vesterløkke 1996: 33f).
- Ifølge det såkaldte '*København-dokument*', en deklARATION forfattet i 1990 under et OSCE-møde (som har fungeret som skabelon for senere udarbejdede minoritetsrettigheder), præciseres det, at minoritetsrettigheder skal ses i relation til håndhævelsen af individets eget valg om et givet minoritetstilhørsforhold. Det er det enkelte individs ret selv at vælge, om den pågældende tilhører en minoritet eller ej. De, der vælger et sådant tilhørsforhold, skal beskyttes mod at blive assimileret mod deres vilje, og de skal have ret til at udtrykke og udvikle deres etniske, kulturelle, sproglige og religiøse identitet. De skal også have ret til uddannelse og til at deltage i den politiske proces (Krag 2007: 211f.).
- Samme rettighedsbeskrivelse ses i FN's '*Erklæring om Rettigheder for Personer, der tilhører Nationale, Etniske, Religiøse og Sproglige Minoriteter*' fra 1992, der understreger retten til egen kultur, religion, sprog såvel i det private som offentlige rum, retten til at deltage aktivt i det kulturelle, religiøse, sociale, økonomiske og offentlige liv samt retten til at deltage aktivt i beslutninger på det nationale og regionale niveau, som angår minoriteten eller den region, de bor i. Derudover indeholder den retten til at etablere og opretholde egne foreninger og retten til fri kontakt



med andre medlemmer af gruppen og med andre minoriteter, også over grænser.

Både FN-erklæringen og Københavner-dokumentet var hensigts-erklæringer og således ikke juridisk bindende (Krag 2007: 212f.). Men det er værd at holde fast i budskabet i hensigtserklæringerne: Ligesom de generelle menneskerettigheder er opgaven, som historikeren Michael Ignatieff udtrykker det:

„... aldrig at definere nogen kulturs indhold, men grundlæggende at prøve at frigive enhver til frit at meddefinere det pågældende indhold. Det karakteristiske ved menneskerettighederne og det, der gør dem universelle, er netop, at de *ikke* formulerer det gode liv (sådan som de respektive kulturer gør det), men indskrænker sig til at fordømme begrænsninger og uretfærdigheder, der gør et hvilket som helst menneskeliv ulideligt.“ (Ignatieff i Holm et al. 2002: 91).

Med denne væsentlige præcisering – og i øvrigt rammende kritik af de kulturfikserede diskurser, den etnocentriske og den multikulturelle – må vi videre i lovkomplekset.

- Og således *‘Firenze-erklæringen’* (21. okt. 1995), hvor arbejdsmarkedets parter på europæisk plan gav hinanden håndslag på et fælles ansvar for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet ved at vedtage en fælles erklæring om ‘forebyggelse af racediskrimination og fremmedhad’ samt ‘fremme af ligebehandling på arbejdspladsen’. Som noget nyt argumenterer erklæringen ikke kun ud fra et solidaritetsræsonnement, men henviser ligeledes til ‘god forretningspraksis’ som grund til anti-diskriminationstiltag. Erklæringen anvender således succeshistorier fra virksomheder, der viser, hvilke fordele der er ved at ansætte personer med forskellig etnisk oprindelse. Her er ingen fordømmelse, blot positive tilskyndelser (Vesterløkke 1996: 80f.).
- *Diskriminationsloven*, ‘Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet’ (lov nr. 1417 af 1. juli 1996), er en gennemfø-



relse af ILO- og FN-konventionerne og er en arbejdsretlig lov, der indeholder et forbud mod, at arbejdsgiveren mht. arbejdsvilkår udøver forskelsbehandling ift. race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse og etnisk oprindelse (Vesterløkke 1996: 42ff.). Diskriminationsloven forbyder enhver form for direkte og indirekte forskelsbehandling af etniske minoriteter. Den forbyder arbejdsgiverne ved ansættelse af en arbejdstager at indhente/modtage/anvende oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, etniske oprindelse etc. – den påbyder, at annonceringen af stillingen er neutral, og at bedømmelsen af ansøgeren sker uden påvirkning af fordomme (Vesterløkke 1996: 51; retsinformation.dk).¹

- Europarådets *'Rammekonvention til beskyttelse af nationale mindretal'*, der trådte i kraft i 1998. Den henvender sig selvsagt kun til de europæiske medlemsstater og vedrører kun de 'nationale' minoriteter. Rammekonventionen overlod det til de enkelte lande at fastlægge, hvad begrebet betød for dem. Danmark valgte udelukkende at lade rammekonventionen gælde for det tyske mindretal i Sønderjylland. Det er således kun denne gruppe,

¹ I relation til forbuddet mod indhentning af oplysninger om etnisk oprindelse er der i Danmark rejst en debat om det for mangfoldighedsarbejdet gunstige heri. En registrering af etnicitet bør være lovlig, da det kan virke integrationsfremmende, lyder det. Flere gør sig således til fortalere for en lempelse af det eksisterende registerforbud. En advokat kommer med dette argument: „Formålet med registrering af etnicitet er, at vi kan lave aktiv mangfoldighedsledelse, så det f.eks. for ledelsesniveau bliver muligt at målrette indsatsen for at få en øget repræsentation af etniske minoriteter... Det er ikke muligt på nuværende tidspunkt... og det er en markant hæmsko i forhold til at lave positiv særbehandling... I USA og England har man systemer, hvor man sammen med sin jobansøgning anonymt kan indsende en redegørelse med personens egen identifikation af spørgsmålet 'Hvad er min baggrund?' Disse oplysninger kommer ind i et separat system, der er beskyttet af reglerne om privatlivets fred, og bliver kun brugt til mangfoldighedsledelse. Jeg har fuld tillid til, at noget lignende kan blive skabt i Danmark.“ (Advokat, Information 02.01.06). Fra KL er der opbakning: „Det er vigtigt at kunne registrere vores ansattes baggrund. Det er nødvendigt for at lave en ordentlig evaluering af, hvordan det går med de etniske minoriteter i forskellige jobs. Derfor vil vi nu arbejde aktivt for at få lov til en sådan registrering.“ (Næstformand i KL, Berlingske Tidende 01.12.00). Om det lykkes, vil tiden vise – i al fald er det et eksempel på, hvordan modsatrettede hensyn støder sammen i mangfoldighedsarbejdet.



der rapporteres om i de periodiske rapporter til EU. Til en vis udren for minoritetsforskere (Krag 2007: 214f.).

- I januar 1999 fik Danmark sin første *integrationslov*, der fastlagde rammerne for integrationen af flygtninge og familiesammenførte udlændinge med opholdstilladelse fra 1999 og frem. Loven er det første forsøg på at skabe en konsistent, samlet lovgivning specifikt rettet mod etniske minoriteter. Integrationsloven har til formål 1. at sikre nyankomne udlændinge mulighed for deltagelse på lige fod med andre borgere i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale, religiøse og kulturelle liv, 2. at bidrage til, at nyankomne udlændinge hurtigt bliver selvforsørgende, og 3. at bibringe den enkelte udlænding en forståelse for det danske samfunds grundlæggende værdier og normer. Med denne lov fik kommunerne hovedansvaret for integrationen og skulle således tilbyde et integrationsprogram på sammenlagt tre år omfattende 'placering i passende bolig', 'undervisning i dansk og samfundsforståelse' samt forskellige former for aktivering, herunder virksomhedspraktik. I 2002 blev integrationsloven ændret bl.a. med den særlige integrationsydelse, 'start-hjælpen', der gjorde retten til kontanthjælp betinget af, at ansøgeren de seneste otte år har opholdt sig i Danmark i sammenlagt syv år.
- EU-direktiverne '*Ligebehandlingsdirektivet*' og '*Beskæftigelsesdirektivet*' (artikel 13 i Amsterdam-traktaten) samt det hertil relaterede 'handlingsprogram', der alle er fra år 2000, opstiller et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling pga. race eller etnisk oprindelse – der indføres et princip om 'delt bevisbyrde', hvilket indebærer, at det er op til den anklagede at løfte beviset for, at en påstået diskrimination ikke er tilfældet – det understreges, at enhver, der mener sig krænket, skal have klageadgang, og i relation hertil oprettes et uafhængigt organ til fremme af ligebehandling og behandling af klager over forskelsbehandling (Justesen og Thorsen 2004: 105f.).
- De europæiske direktiver giver anledning til '*Lov om etnisk ligebehandling*' (Betænkning 1422, fremlagt september 2002, vedtaget



maj 2003, ikrafttræden 1. juli 2003). Denne lov skal ses som et supplement til den generelle lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (1996/2004). Formålet med loven om etnisk ligebehandling er at forhindre forskelsbehandling og at fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Loven definerer direkte og indirekte diskrimination, den indeholder regler om *delt bevisbyrde* (siden foråret 2004 et gældende princip i diskriminationssager) og *klagebehandling* (oprettelse af 'Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling' i 2003 – blev erstattet i sommeren 2008 med et nyt Fælles Klagenævn for Ligebehandling med stærkere sanktionsmidler end det forrige) samt åbner for anvendelsen af specifikke *positive foranstaltninger*, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse (Justesen og Thorsen 2004: 107, 108).

Med ovenstående komplekse regelsæt er der historisk skabt et omfattende regel- og aftalesikret grundlag at referere til i det aktuelle ligestillings- og mangfoldighedsarbejde. Både for det enkelte etniske minoritetsmedlem, der ønsker ansættelse – og den respektive arbejdsgiver, som ud fra et legalt nødvendighedskriterium (og/eller en angst for sanktioner) kan hente legitim argumentation for en mere mangfoldig medarbejderskare. Som Justesen og Thorsen bemærker det, har lovgivningen „som bekendt en væsentlig opdragende effekt“ (2004: 119) – og tilføjer: „Uden denne retlige basis, der beskytter marginaliserede grupper i befolkningen, vil mangfoldigheden ikke kunne udspille sine positive sider.“ (Justesen og Thorsen 2004: 99).



Bilag 1

I dette bilag ekspliciteres min overordnede epistemologiske tilgang (diskursanalysen), det valgte analyseobjekt (etnisk mangfoldighed), det konkrete fikspunkt (etniske minoriteter) samt det bagvedliggende kildegrundlag for bogens analyse.

Diskursanalytisk tilgang

Som den skarpsindige læser sikkert har øjnet, lægger jeg en konstruktivistisk diskursanalytisk epistemologi til grund for min erkendelse og iagttagelse af mangfoldighedsledelse. En sådan opererer med følgende grundantagelser (jf. i øvrigt Andersen 1999, Foucault 1993, 2005, Howarth 2005, Jørgensen og Philips 1999, Stormhøj 2006):

- Virkeligheden er *sproglig skabt*. Der er en virkelighed 'derude', men vi får først adgang til den via sproget – det er italesættelsen af virkeligheden (aktuelt etnisk mangfoldighed), der skaber den på bestemte måder. Fænomener/begreber får først indhold og mening, når de betydningslades på en bestemt måde via en social-sproglig fiksering. Der opereres således ikke ud fra en essens-tankegang, hvor fænomener/begreber på forhånd antages at have en fast betydning, en bestemt apriorisk form. I stedet arbejdes ud fra en emergens-tankegang, hvor det centrale spørgsmål er fænomeners/begrebers tilblivelse og lokale/situationelle konstruktion. Det væsentligste spørgsmål er ikke, hvordan virkeligheden 'er' (essens), men hvordan den bliver til det, den er (emergens).
- Den social-sproglige fiksering sker gennem *diskurser*, dvs. be-



stemte måder at tale om og forstå verden, eller udsnit af verden, på. Grundantagelsen er, at verden (og dens meningsdannelse) i udgangspunktet er flertydig, flydende og kaotisk, men diskurser skaber en form for provisorisk entydighed, fasthed og orden. En diskurs er et system af regler, der styrer og organiserer viden og kommunikation – et socialt konstrueret system, som afgør, hvilke forhold der kan tillægges betydning frem for andre. Det er en forståelses- og handlingshorisont, der sætter rammerne for og bestemmer de objekter, der kommer på tale, måderne de italesættes på, samt de positioner, hvorfra subjekter kan tale og argumentere. Det er så at sige sproget, der taler aktørerne frem – hvilket også indebærer, at fokus er på det sagte, på *hvad* der siges, ikke så meget på *hvem* der siger det (eller for den sags skyld *hvor mange* der siger det). Vores forforståelse ville måske umiddelbart placere arbejdsgivernes synspunkt om etnisk mangfoldighed under én bestemt diskurs og arbejdstagersiden under en anden, men sådan behøver det ikke nødvendigvis at være. Ofte er billedet noget mere nuanceret, og en bestemt aktør kan afhængigt af kontekst siges at indskrive sig under flere forskellige diskursive synspunkter. En aktør-interessent-analyse er behagelig og kompleksitetsreducerende – så kan vi putte folk i faste meningskasser – men den risikerer at tegne et statisk billede af den reelle meningspluralitet, af den enkelte aktørs flersidige opfattelse af og holdning til etnisk mangfoldighed.

- Der foregår en *kamp om diskurser*. En diskurs indebærer ikke blot helt bestemte måder at tematisere og italesætte et fænomen/begreb på, men indebærer tillige måder, man *ikke* taler på. Diskurser ekskluderer og konflikterer. Hver enkelt diskurs er lukket om sit eget ræsonnement – den kæmper for sit eget og mod andres. I den samtidige tilstedeværelse af flere diskurser er konsekvensen en kamp om definitionsmagten, om retten til at definere et givent fænomen/begreb på en given måde. Kampen skal ligeledes ses i relation til, at en hvilken som helst diskurs er 'kontingent' (dvs. hverken nødvendig eller umulig) og 'dislokeret' (dvs. aldrig endelig og færdigudformet, men altid indeholdende modsatrettede aspekter, der muliggør forandring). Dette kan ses i lyset af, at diskursperspektivet eller den såkaldte



sproglige vending inden for human- og samfundsvidenskaberne er opstået som en emancipatorisk bevægelse, hvor det ikke handlede om at fokusere på, hvad vi 'er' eller 'bør være', men i højere grad på, hvad vi 'ikke behøver at være'. Der er blik for forandring – det altid potentielt alternative. Det betyder også, at et begreb altid kan tildeles en anden mening end den, det netop er tildelt. Der kan altid indtages en anden diskursiv position; mangfoldighedsbegrebet kan altid betydningslades på en anden måde – og derved gøre en verden til forskel.

En diskursanalyse skærper blikket for den variation og de forskelle, der kan være i forståelsen og anvendelsen af et bestemt fænomen/begreb. Analysen retter opmærksomheden mod, at det samme ord, i denne analyse 'etnisk mangfoldighed' og ledelsen heraf, kan betyde meget forskellige ting i forskellige sammenhænge og alt efter, hvorfra det meningsgives. Det er, så at sige, det 'samme' ord, der bruges, men betydningen forandres med den diskursive sammenhæng, det indgår i. I en diskursiv analysestrategi er ambitionen at afdække denne diskursive kamp ved at analysere fikserede betydninger og deres medkonstituerende konkurrenter.

De 'diskursive fikserede betydninger', jeg i denne bog studerer, relaterer sig som sagt til etnisk mangfoldighed og tematiseringen af etniske minoriteter. Nedenfor en præcisering af dette analyseobjekt.

Etnicitet som diversitetsfaktor

Mangfoldighed kan studeres gennem forskellige diversitetsfaktorer, de såkaldt *primære* og umiddelbart iagttagelige diversitetsfaktorer som køn, alder, uddannelse, handicap og etnisk baggrund – der er her tale om et såkaldt afgrænset mangfoldighedsbegreb. Og de mindre synlige *sekundære* diversitetsfaktorer som individualitet, personlige egenskaber, værdier, anskuelser, livsstil, familiesituation etc., som aktualiserer et bredt mangfoldighedsbegreb. Denne skelnen har flere formål. For det første muliggør den en analytisk præcisering af, hvad man i en given undersøgelse afgrænser som sit analyseobjekt: Er det f.eks. køn eller etnicitet? Eller måske spillet mellem de to? For det andet signalerer den, at skønt de pri-



mære diversitetsfaktorer kan have indvirkning på de sekundære (ens køn eller etniske baggrund kan f.eks. påstås at influere på ens personlige værdier), er det væsentligt at bemærke, at sociale kategorier er én ting, individuelle personer en anden.

Når jeg i denne bog gør etnisk baggrund til analyseobjekt for et mangfoldighedsstudie, må jeg som udgangspunkt derfor understrege følgende:

- Etnicitet er ikke mere 'primær' end, at den indgår på linje med andre identitetsmarkører. Vi kategoriseres alle i forhold til etniske grupper (jeg er f.eks. indfødt dansker med danske forældre/bedsteforældre, og med engelske og tyske forfædre), men vi er naturligvis også så meget andet (jeg er også kvinde, midt i 30'erne, universitetslektor, ph.d., cand.scient.adm., arbejderklassebaggrund, jøde bosat i København, rækkehusejer, nygift, bonus-mor, nybagt mor, etc.).
- Etnicitet er ikke en fast kategori. Den er åben for forskellig fortolkning, betydning og individuel variation – den enkelte person eller organisation kan tillægge etnicitet forskellig betydning – man kan være 'indvandrer' på forskellig vis, dansk på forskellig vis, eller helt fravælge/ønske at frasige sig placering i relation til etniske kategorier.

Dette er væsentligt at have in mente ved bogens behandling af etnisk mangfoldighed.

Nuvel, den dominerende diversitetsfaktor i denne bog er etnisk baggrund/etnicitet og dennes betydning for arbejdsmarkedsintegrationen i Danmark. Begrundelsen for valget af dette diversitetsnedslag er, at etnicitetsproblematikken er 'klassikeren' inden for ligestillings- og mangfoldighedsdebatten og var således en af hovedårsagerne til fremkomsten af mangfoldighedsledelse i såvel oprindelseslandet USA som i Danmark. Det er således interessant at forpligte nærværende undersøgelse på en udfoldet analyse af, hvordan det p.t. står til med denne 'begrebs-udløsende' problematik.

Samtidig er det i særdeleshed etnisk ligestilling, der aktuelt præger mangfoldighedsdebatten herhjemme. Der er stor politisk bevågenhed både nationalt og lokalt. Denne bevågenhed skyldes bl.a. det velkendte faktum, at mængden af kvalificeret arbejds-



kraft har været faldende i de seneste år, hvorfor der ganske enkelt er brug for alle kræfter. Rekruttering og integration af etniske minoriteter er et af midlerne. Til trods for politiske kampagner, en målrettet lokal indsats og diverse uddannelses- og aktiveringsprogrammer har indvandrere og efterkommere fra tredje verdens lande stadig svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. En analyse af, hvilke barrierer og muligheder der eksisterer for en bedre arbejdsmarkedsintegration, er derfor oplagt – og således også den analytiske ambition med denne bog. Det er vel at mærke en analyse, der ikke blot afsøger de barrierer, som etniske minoriteter stiller op for sig selv (en typisk tilgang i såvel eksisterende undersøgelser som i den generelle offentlige debat), men derimod en analyse, der retter blikket mod de barrierer (og muligheder), som den offentlige debat i sig selv opstiller. Som den danske kultur- og migrationsforsker Ulf Hedtoft har udtrykt det:

„Den danske debat er overladt til professionelle debattører og politikere, mens omsætningen af forskning til praktisk politik er noget underkendt. Man kan sige, at den danske forskningsindsats følger den offentlige debat, hvorfor der forskes mere i, hvilke barrierer flygtninge og indvandrere stiller op for sig selv, end hvilke barrierer samfundsinstitutioner og den offentlige debat opstiller.“ (Hedtoft, Akademiet for Migrationsstudier, Information 17.11.05).

Denne bog søger at vende tendensen.

Etniske minoriteter som fikspunkt

I relation til studiet af etnisk mangfoldighed må vi foretage lidt berebs-eksercits: Hvad menes der overordnet set med den anvendte betegnelse ‘etniske minoriteter’ og hvorfor denne betegnelse? Som jeg har været inde på, siger betegnelser en del om det, der betegnes – om forståelsen af og holdningen til et givent fænomen, begreb eller befolkningsgruppe. Betegnelsen rummer nogle konnotationer og vækker bestemte associationer. Derfor er det relevant kort at få et indblik i etnisk minoritets-betegnelsens fortidige og nutidige form.



Hvis vi ser historisk på det, var den dominerende betegnelse for migrantarbejdere i Danmark i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne som bekendt 'fremmedarbejdere' – de kom fra fjerne egne og var synligt anderledes. Omkring midten af 1970'erne skiftede terminologien til 'gæstarbejdere' – 'gæst' var et mere positivt ord og indikerede samtidig, at gæsten tog hjem igen efter endt besøg. Det var der imidlertid en del, som ikke gjorde – i løbet af 1970'erne og 1980'erne fik flere af 'gæstarbejderne' således deres familier til Danmark via familiesammenføring – og betegnelsen 'indvandrer' blev født. 'Indvandrer' indikerede, at opholdet var af en mere permanent karakter. Og det var nu ikke kun arbejdspladsen, men samfundet som sådant, den enkelte 'indvandrer' forventedes at relatere sig til. 'Integration' og 'assimilation' blev medfølgende begreber (Hervik 1999: 41).

Betegnelsen 'indvandrer' bruges fortsat som betegnelse for personer, der er født i udlandet af forældre, som begge er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Indvandrernes børn tituleres 'efterkommere' og defineres som personer, der er født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Disse 'efterkommere' gives i debatten som bekendt betegnelser som 'Andengenerationsindvandrer' og 'Tredjegerationsindvandrer' (2. G'er og 3. G'er i slangudgaven). Disse betegnelser bruges hovedsageligt af etniske danskere – unge med etnisk minoritetsbaggrund hverken kan eller vil identificeres med betegnelserne (jf. udtalelser fra medlemmer af MIKS-projektets minoritetsboard). Ikke alene er de ekskluderende, de er også reelt meningsløse; generationer, der er født og opvokset i Danmark, kan ikke kaldes indvandrere. I etnisk oprindelse og etnisk identitet, i tilhørsforholdet til et særligt folkeslag, adskiller de sig dog fra majoritetsbefolkningens etnisk-danske baggrund. Derfor kan de ej heller blot kaldes 'danskere'.

I et forsøg på at erstatte 'indvandrer-efterkommer'-terminologien, og dens medfølgende ikke-integrative associationer, har man forsøgt sig med betegnelser som 'Førstegenerationsdanser' – der dog ikke har fæstet sig i befolkningens sproglige repertoire – og 'Nydanser', en betegnelse, der lanceredes af Foreningen Nydanser i løbet af 1990'erne, men som heller ikke har vundet den store udbredelse – den har endda virket krænkende og patroniserende på en del af de etniske minoriteter. Som en repræsentant siger:



„Betegnelsen ‘etniske minoriteter’ er god, fordi den også bruges i andre lande og i FN-regi. Og den er god, fordi den omfatter alt lige fra flygtninge til indvandrere. Ordet andengenerationsindvandrer passer ikke, fordi mange er født og opvokset i Danmark. Jeg kan heller ikke lide ordet nydansker. Det lyder i mine ører i retning af Gammel Dansk og nye kartofler.“ (Næstformand i POEM, Jyllands-Posten 03.12.00).

Betegnelsen ‘etniske minoriteter’ er den i denne bog foretrukne – det er i dag den mest udbredte og officielt accepterede betegnelse – en betegnelse, som også de fleste medlemmer af de etniske minoriteter foretrækker. Og betegnelsen har den fordel, at den indtil videre er rensset for nogle af de negative konnotationer, der knytter sig til de ældre betegnelser.

Lad os se lidt nærmere på betegnelsen. Betegnelsen ‘etniske minoriteter’ refererer henholdsvis til begrebet *etnicitet* og begrebet *minoritet* (nedenstående begrebspræcisering er hentet fra Eriksen 1997: 38, 2002: 4, Hutnik 1991: 17ff., Krag 2007: 47f., se disse kilder for yderligere begrebsspecifikationer). Begrebet *etnicitet* blev efter sigende anvendt første gang i 1953 af den amerikanske sociolog David Riesman, men dukker først op i Oxford English Dictionary i 1972. Ordet er selvsagt meget ældre og kan siges at udspringe af det græske ord ‘ethnos’, der betyder et folk eller et folkeslag. Der har altid været uenighed om den præcise definition, men som oftest har man med *etnicitet* refereret til en gruppe af folk, der deler fælles race, sprog, religion, kultur, national oprindelse, historie og erfaring (bl.a. diskriminationsoplevelser). *Etniciteten* skaber sammenhængskraft, tilhørsforhold og identitet for det enkelte gruppedlem. En etnisk gruppe udgøres af personer, der gennem generationer har forsøgt at overleve som kulturbærende gruppe – som opfatter sig selv som ens i kraft af fælles aner – reelle eller fiktive – og som også ses sådan af andre.

En etnisk gruppe er medlemmer af et folk, der lever som *minoritet* i en nation, der fortrinsvis er beboet af et andet folk. Der findes ikke nogen alment anerkendt definition af begrebet *minoritet* – FN havde f.eks. diskuteret det i ca. halvtreds år, indtil det blev beslut-



tet at formulere rettigheder for etniske minoriteter, uden definition. Og i EU-sammenhæng overlades det til medlemsstaterne at bestemme, hvad de mener med minoriteter, og hvilke minoriteter man anerkender. Dette skyldes dels vanskeligheden ved at bestemme én gang for alle, hvem der kan og må tilhøre en minoritet, dels uenighed om, hvad minoriteter egentlig er (Krag 2007: 49). I litteraturen møder man forskellige definitioner; f.eks. ses 'minoritet' som betegnelse for et numerisk mindretal – der anlægges en kvantitativ, neutral betragtning over gruppen, der er mindre i antal end hovedparten af befolkningen. Minoritet bliver synonym med mindretal (det skal her nævnes, at personer med anden etnisk baggrund end dansk pr. 1. januar 2008 udgjorde et mindretal på 9,1 pct. af befolkningen i Danmark (dvs. 497.962 personer); heraf er 6,2 pct. indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande (dvs. 341.483 personer), jf. Integrationsministeriet 2008).

En anden definition ser 'minoritet' som udtryk for en diskrimineret befolkningsgruppe. Der hentes inspiration fra den engelske term 'minor', der bl.a. betyder 'mindre betydningsfuld' eller 'underordnet'. Pointen er her, at antallet ikke er afgørende – i princippet kan en minoritet kvantitativt være både mindre og større end majoriteten (et eksempel er de sorte sydafrikanere, der under apartheidstyret var i numerisk flertal i forhold til den normdannende hvide befolkning, men ikke desto mindre kan betragtes som en minoritet qua deres undertrykte position).

En af de minoritetsdefinitioner, der har haft stor gennemslagskraft i international (juridisk) sammenhæng, er minoritetsjuristen Patrick Thornberrys – en minoritet er således:

„en gruppe af statsborgere i en stats befolkning, der udgør en numerisk minoritet og er i en ikke-dominant position i denne stat, hvis medlemmer – som statsborgere i staten – er udstyret med etniske, religiøse eller sproglige karakteristika, som er forskellige fra befolkningsmajoritetens, og som har en solidaritetsfølelse med hinanden, motiveret, om end implicit, ved en kollektiv vilje til at overleve, og hvis mål det er at opnå lighed med majoriteten *de facto* og *de jure*.“ (Thornberry 1987: 3 i Krag 2007: 49).

Nærværende bog abonnerer på denne overordnede minoritetsde-



inition, men lader som sagt minoritetsbegrebet folde sig yderligere ud i dets varierende diskursive former. Og lad mig i øvrigt pointere, at betegnelsen 'etniske minoriteter' stadig, som enhver anden kategorisering, har sine begrænsninger. For det første betegner den en gruppe af personer snarere end enkelte personer – den individuelle og den kollektive reference falder sammen. Og for det andet refererer kategorien til personer, der ikke nødvendigvis ser sig selv som minoriteter, men måske snarere som 'almindelige' danskere – det være sig efterkommere af indvandrere, som er født og opvokset i Danmark (Hervik 1999: 41). Hold venligst disse forbehold in mente under bogens analyse.

Kildegrundlag

Bogens konstruerede diskurser er blevet til på baggrund af de håndgribelige og forskelssættende udsagn om mangfoldighed og etniske minoriteter, der kan ses, læses eller høres i massemedierne, hos offentlige myndigheder, politiske instanser, i ekspertkommissioner, forskningsverden og konsulentbranche eller andre steder i det offentlige rum, hvor emnet er 'etnisk mangfoldighed', 'etniske minoriteter i Danmark' eller 'integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet og/eller i offentlige organisationer'.

Bogens kildegrundlag er blandet; jeg henter informationer fra videnskabelige bøger, videnskabelige artikler, forskningsrapporter, konsulentrapporter, policy-dokumenter (love og regler, politiske programmer), debatbøger samt avis- og tidsskriftsartikler (primært hentet i databasen Infomedia, dækkende perioden fra 1998 til 2009, april). Der er tale om et materiale bestående af bl.a. 144 avisartikler samt over 70 bøger/artikler/rapporter, der har etniske minoriteter og/eller mangfoldighedsledelse som genstand (se i øvrigt litteraturliste). Hertil kommer observationer fra møder med det af MIKS-projektet nedsatte minoritetsboard, og således udtalelser fra en udvalgt mængde af offentligt ansatte med etnisk minoritetsbaggrund.

Alle de nævnte skriftlige kilder er relevante som kildegrundlag, fordi de på forskellig vis tilsammen bidrager til den offentlige debat om etnisk mangfoldighed, om end de selvsagt har forskellig karakter: *Debatbøgerne* tilhører som populærlitteratur den stærkt



normative, holdningsmarkerende og debatskabende genre. *Policy-dokumenterne* er en del af den politisk intenderende og juridisk regulerende genre. *Konsulentrapporterne* tilskrives den normativt rådgivende genre. *Avisartiklerne* (analyser, kronikker, ledere, div. researchartikler og uddrag heraf) står for den nyhedsskabende og nyhedssælgende genre. Netop avisartiklerne og de daglige nyhedsmedier generelt er afgørende kilder, da de ifølge flere undersøgelser er primærkilden for de fleste samfundsmedlemmer til orientering om etniske minoriteter (Gaasholt og Tøgeby 1995, Hussain, Yilmaz og O'Connor 1997, Andreassen i Politiken 14.11.07).²

Endelig repræsenterer *forskningslitteraturen* den analyserende og syntetiserende genre. Denne litteratur udgør en stor del af denne bogs kildegrundlag og består hovedsageligt af Diversity Management-litteratur, minoritets- og migrationslitteratur samt

2 Dette anses ofte som problematisk, fordi mediernes afkortede, selekterede historier og værdiladede udtalelser selvfølgelig ikke er dækkende for 'hele virkeligheden'. Medierne lever af 'den gode historie', der tit er forbundet med aktualiseringer af dramaer, konflikter og afsløringer. Rammerne for 'den gode historie' gør de etniske minoriteter og især 'problemerne med dem' til et favoritemne. Og det gør samtidig medierne til en central medproducent af stereotype forestillinger om etniske minoriteter, der f.eks. reducerer dem til enten 'skurke', 'ofre' eller 'helte'. Massemedierne leverer en stadig strøm af historier og kategorier – typisk ud fra en generel formel, der skelner mellem 'problemhistorierne', der udpeger etniske minoriteter som problematiske elementer i samfundet ('kriminalitet', 'ghettodannelse', 'tvangsægteskaber', 'religiøs fanatisme', 'socialt nasseri', 'mislykket integration', 'afviste asylbørn', 'traumatiserede flygtninge'). Og 'solstrålehistorierne', som fokuserer på mønsterbrydere eller rollemodellerne, der på trods af deres etniske baggrund, deres 'fremmedhed', har klaret sig godt; dvs. klarer sig selv uafhængigt af offentlig støtte og gør deres bedste for at blive ligesom de etniske danskere (Toft 1999: 65). Denne generaliserende reduktionisme kan have en afsmittende effekt på det holdningsmæssige landskab omkring etniske minoriteter i Danmark, lyder det. I Gaasholt og Tøgebys kvantitative undersøgelse fra 1995 er en af hovedpointerne, at danskernes tolerance over for etniske minoriteter stiger og falder i forhold til den opmærksomhed, medierne tildeler dem: Ved stigende opmærksomhed, der traditionelt fokuserer negativt på indvandrere, falder danskernes tolerance. At avisartiklernes og nyhedsudsendelsernes budskaber nærmest indoktrinerer eller determinerer modtagere, vil jeg mene er at give medierne for meget kredit eller at opfatte modtagerne som naive 'tabulae rasae'. Befolkningen sorterer selvsagt i nyhedsformidlingen – og indslagene/teksterne huskes selektivt i mere eller mindre flygtige brudstykker. Men de sætter sig selvsagt et spor – særligt de fængslende overskrifter og de opsigtvækkende billeder huskes – og anvendes som vidensgrundlag i den fortsatte debat om og prægning af synet på etniske minoriteter. På den vis kan medierne siges at besidde en væsentlig definitionsmagt.



sociologiske og socialantropologiske teorier. Forskningslitteraturen kan i øvrigt inddeles i tre hovedtypologier, hvad jeg vil kalde: de 'normative teorier', der er styret af en udpræget normativitet ('bør'-perspektiv), de 'beskrivende iagttagelser', som lader sig lede af spørgsmålet om fakticitet og et sandt/falsk kriterium ('er'-perspektiv), og endelig de 'fortolkende (samtdi)diagnoser', der giver deres analytiske besyv med i forhold til at stille diagnosen over de nuværende og fremtidige udfordringer på feltet ('synes at være'-perspektiv).

I bogen anvender jeg teori på forskellig vis. For det første som *epistemologisk grundlag*, altså i forhold til, hvordan jeg erkender verden og således generelt går til studiet af etnisk mangfoldighed – her er det primært de sociologiske perspektiver, repræsenteret ved den tyske sociolog og systemteoretiker Niklas Luhmanns og den franske filosof Michel Foucaults begrebsunivers, jeg henter min grundlæggende opfattelse og analytiske tilgang fra. For det andet som selvstændigt *teoretisk bidrag* i de respektive diskurser, hvor teorien indgår på lige fod med den inddragede empiri (debatbøger, policydokumenter, konsulentrapporter, avisartikler) – eller måske rettere: Teorien optræder som empiri på linje med de øvrige empiriske kilder (det er her, litteraturen fra diversity-management, minoritets- og migrationsstudier primært indgår). For det tredje anvendes teori som et *analytisk værktøj* i forbindelse med afdækningen af diskursernes konstitutive konsekvenser for ledelse – de hjælper mig således til at begrebsliggøre en bestemt ledelsesforestilling ud fra den respektive diskurs. Og endelig for det fjerde fungerer teorierne som *kritikkatalysator*, som et medindspark i kritikken af hver enkelt diskurs. De anvendte flersidige teorier og teoriernes flersidige rolle henviser til mit generelle pragmatiske syn på teori som noget, der ikke blot optræder som deducerende abstraktioner, men som frem for alt skal virke som et produktivt analysestrategisk hjælperedskab til iagttagelse af de studerede fænomener/begreber/personer. Jeg er mere problemstyret end teoristyret, hvorved teoriens fornemmeste opgave er i en vekselvirkning med empirien at gøre sig sensitiv over for det undersøgte problem – at levere plausible forståelsesmodeller i en konkret sammenhæng og derved åbne for nye indsigter, som man ikke umiddelbart før så.

