

Forskerinterview

Samfundsvidenskabelige forskere undersøger den verden og virkelighed, vi lever i. Journalist Lars Lønstrup interviewer forskere i DJØF Bladet. Se tidligere forskerinterviews her: www.djoef.dk/forskerinterview

Af Lars Lønstrup, freelancejournalist / Foto Jakob Eskildsen

Integrationsdebattens otte tunger

Vi taler ofte forbi hinanden, når vi diskuterer integration herhjemme. Og det er ikke så underligt, for ifølge samfundsforskeren Betina Wolfgang Rennison er der mindst otte forskellige tilgange til integrationsdebatten. Dem beskriver hun i ny bog.

Hovedvejen til at blive integreret i Danmark er et job. Så langt er de fleste enige, men enigheden forsvinder, når vi skal forklare, hvorfor mange indvandrere stadig har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet herhjemme. Og det er ikke så underligt, for der findes mindst otte grundlæggende forskellige måder at besvare netop det spørgsmål på. Derfor taler vi ofte forbi hinanden.

Sådan lyder en hovedpointe i en ny bog, 'Kampen om integrationen', af samfundsforskeren Betina Wolfgang Rennison. Her beskriver hun de otte måder at opfatte og italesætte integration på, som hun har fundet ved at analysere diskussionen om integration i danske medier, videnskabelige tidsskrifter og på virksomhedsniveau.

Betina Wolfgang Rennison er cand.scient. adm. og har en ph.d.-grad i offentlig strategi og ledelse. Til daglig arbejder hun som lektor ved Institut for Ledelse, Filosofi og Politik ved CBS.

Det ultimative mål med din bog og forskning er, at flere etniske minoriteter kommer i arbejde. Men er deres beskæftigelse ikke steget markant de senere år?

"Jo, de etniske minoriteters beskæftigelsesfrekvens er steget til 55 procent, hvor den i år

2000 lå på 47 procent. Men det er trods alt stadig et godt stykke efter de etniske danskere beskæftigelsesfrekvens på 80 procent. Og ser man på andelen af medarbejdere med anden etnisk herkomst på vores arbejdspladser, udgør de kun 2,8 procent af medarbejderne i staten, 4,2 procent i kommunerne og 4,8 procent i det private erhvervsliv. Så der er fortsat et stykke

» **Problemet er, at nydanskerne ikke er uddannede. Blicher de det, er integrationsproblemet væk.**

Den diskurs tiltaler mange «

Betina Wolfgang Rennison, samfundsforsker

vej at gå – især på de offentlige arbejdspladser. Derfor har mit forskningsprojekt også modtaget økonomisk støtte fra blandt andre Personalestyrelsen og Kommunernes Landsforening."

Komplicerer du ikke en allerede meget kompliceret diskussion om integration, når du opererer med hele otte forskellige tilgange til den?

"Nej, for sådan er virkeligheden. De otte forskellige tilgange eller diskurser, som jeg kalder dem i bogen, er ikke nogle, jeg har opfundet.

De optræder i samfundsdebatten om etniske minoriteter, og min rolle som forsker har blot været at fremdrage og beskrive dem. Virkeligheden på integrationsområdet er kompliceret – så kompliceret, at selv folk, der arbejder professionelt med integration, kan have svært ved at skille tingene ad. Det har jeg fået bekræftet, når jeg holder foredrag for offentlige ledere og medarbejdere, som beskæftiger sig med integration. De genkender min diskursmodel fra deres eget daglige arbejde og siger, at de undertiden selv kan medvirke til uklarheden, fordi de ikke er tilstrækkeligt bevidste om samtalepartnerens diskurs. Derfor er det svært at etablere en fælles platform, hvor man kan anerkende og forstå den andens synspunkter – uden at man af den grund behøver falde hinanden om halsen og blive enige om alt."

Rummelighedsdiskursen har historisk været ret udbredt herhjemme, skriver du. Hvad kendetegner denne diskurs?

"Kernen i rummelighedsdiskursen er, at nydanskere ydes hjælp til selvhjælp, så de bliver i stand til at bevæge sig fra passive klienter til aktive agenter i det danske samfund. Diskursen har rod i den skandinaviske velfærdsstatmodel med dens idealer om hjælp til værdigt trængende og en aktiv socialpolitik. Hertil kommer →

hele ideen om det rummelige arbejdsmarked og CSR-begrebet (Corporate Social Responsibility, red.), hvor der appelleres til virksomheders sociale ansvar og generelle samfundssind."

Kompetencediskursen er også dominerende. Hvorfor?

"Næsten alle politikere fremhæver uddannelse som vejen frem for et videnssamfund som det danske. Og når uddannelse kobles på integrationsdebatten, er argumentet ofte, at etnicitet i virkeligheden ikke spiller nogen rolle. Problemet er, at nydanskerne ikke er uddannede. Bliver de det, er integrationsproblemet væk. Den diskurs tiltaler mange."

Den etnocentriske diskurs tiltaler også mange, men ifølge den spiller etnicitet en vigtig rolle. "Ja, her er et af kodeordene sammenhængskraft, som typisk er koblet til det nationale. Hvis de etniske minoriteter vil ind på arbejdsmarkedet, må de gøre de særlige danske værdier i samfundet og den enkelte virksomhed til deres egne. Lighed er enshed. Derfor er det mere præcist at tale om assimilering end integration, når man beskriver strategien i den etnocentriske diskurs."

Modsætningen til den etnocentriske diskurs er vel den multikulturelle diskurs?

"Umiddelbart ja, fordi den multikulturelle diskurs ser forskellighed som en force. Her er strategien, at der skal bygges bro mellem ligeværdige kulturer i såvel samfundet som internt i virksomhederne. Sker det, vil den etniske minoritet forvandle sig fra en underkendt fremmed til en anerkendt anden, som det hedder med den multikulturelle sprogbrug. Men den etnocentriske og den multikulturelle diskurs ligner også hinanden ved at fremhæve kultur som afgørende i forhold til integration. Dermed er begge diskurser med til at kulturalisere integrationsdebatten. Og det er en ikke uvæsentlig årsag til, at debatten ofte bliver så kompliceret."

Som noget relativt nyt har empowermentdiskursen vundet frem, skriver du. Hvad går den ud på?

"Empowermentdiskursen afkulturaliserer debatten ved at fjerne fokus fra etnicitet til individ. Derved afspejler den en generel individualiseringstendens i vores samfund, hvilket blandt andet ses i et begreb som selvledelse. I forhold til integrationsdebatten overlades borgeren med minoritetsbaggrund selv ansvaret for at integrere sig i det danske samfund. Eksempelvis som det skete i et integrationsprojekt i Vollsmose, hvor deltagerne fik udleveret en lejlighed, en nøgle og en medarbejder plus en besked om at skabe noget på egen hånd. Det er en meget

» Diskrimination er den væsentligste grund til, at der ikke er flere etniske minoriteter på arbejdspladserne. Derfor må der klarere regler og støtteordninger til, hvis antallet skal øges «

Betina Wolfgang Rennison, samfundsforsker

krævende tilgang, som begynder at få en moddiskurs, nemlig rettighedsdiskursen, hvor den ansatte siger: Jeg orker ikke længere at lede mig selv. Fortæl mig, hvad jeg skal gøre."

Hvad siger rettighedsdiskursen, når den optræder på integrationsområdet?

"At diskrimination er den væsentligste grund til, at der ikke er flere etniske minoriteter på arbejdspladserne. Derfor må der klarere regler og støtteordninger til, hvis antallet skal øges. Her griber samfundet altså aktivt ind på arbejdsmarkedet og regulerer for at sikre bedre integration."

Markedsdiskursen er også fremtrædende i debatten?

"Ja, den fremhæver, at det er et samfundsøkonomisk spild, når store andele af de etniske minoriteter modtager offentlig forsørgelse. De kan nemlig i kraft af deres specifikke baggrund løse behov for bestemte kunder og brugere, som

etniske danskere ikke er i stand til. Det kunne fx være i omsorgsjobs for børn, syge og ældre, hvor der næsten altid mangler arbejdskraft, og hvor en del af brugerne også har minoritetsbaggrund. De etniske minoriteter har med andre ord en komparativ fordel, som rent samfundsøkonomisk kan bruges til at forandre dem fra spildt ressource til produktiv arbejdskraft."

Den ottende og sidste diskurs, innovationsdiskursen, ser kun fordele ved at ansætte etniske minoriteter?

"Ja, denne diskurs vil typisk være udbredt i nye virksomheder, der også opererer på nye markeder. De kan øge deres innovative kapacitet med 30 procent, hvis de tager etniske minoriteter ind, hævdes det. Så her er der en overbevisning om, at etniske minoriteter i kraft af netop deres viden – og i samspil med andre typer medarbejderes viden – kan bidrage positivt til virksomhedens resultat."

Hvordan kan medarbejdere og ledere, som aktivt arbejder med integration, bruge den viden, du har tilvejebragt?

"Mit mål er at give dem et vidensmæssigt overblik, som de kan bruge til at spørge sig selv: Hvilke diskurser taler vi typisk i? Hvordan taler de andre? Hvilke konsekvenser kan det få, hvis vi gør sådan? Kunne vi vælge en anden løsning? Jeg vil gerne invitere til mere refleksion over, hvilken løsningsmodel der i en konkret situation er mest fordelagtig at vælge. Er det fx den etnocentriske, hvor ordet sammenhængskraft står centralt, eller giver det mere mening at betragte den etniske minoritet som en ressource?"

Uanset hvilket valg man træffer, får det konsekvenser, fordi man lukker for andre muligheder, når man vælger en bestemt strategi. Derfor skal ens valg være så velovervejet og bevidst som muligt. Min påstand er, at det ikke altid er tilfældet i dag. Og det fremmer altså ikke integrationen." ■

'Kampen om integrationen' er udkommet på Hans Reitzels Forlag.

