

Jobsamtalen – arbejdsmarkedets optagelsesritual

Iben Jensen

Jobsamtalen er virksomhedens nåløjse. Ansættelsesudvalget vurderer på baggrund af ansøgerens præstation, hvilke kandidater der betragtes som kvalificerede, og hvilke der ikke gør. På det multikulturelle arbejdsmarked er der kommet endnu en dimension til denne udvælgelse, nemlig den kulturelle. Hvordan foregår jobsamtaler på tværs af kulturer? Hvordan forhandles etnicitet, køn og faglige kvalifikationer i multikulturelle samfund? I artiklen analyseres en jobsamtale mellem en nyuddannet, kvindelig kandidat med etnisk minoritetsbaggrund og et etnisk dansk ansættelsesudvalg. På baggrund af analysen diskuteres med inspiration fra Bourdieu, hvorvidt man kan se arbejdsmarkedet som et socialt felt og jobsamtalen som et optagelsesritual hertil.

I de sidste år har man blandt arbejdsgivere sagt, »at man gerne ville ansætte kandidater med etnisk minoritetsbaggrund, hvis de var lige så kvalificerede« (Jensen 2000, 2001). Da jobsamtalen er rammen om denne afgørelse, har jeg fundet det væsentligt at se nærmere på, om jobsamtalen i sin nuværende form er optimal for kandidatens mulighed for at præsentere sine sociale og faglige kvalifikationer – altså fremvise sine kvalifikationer. Har etnisk danske ansættelsesudvalg f.eks. nogen form for interkulturel kompetence¹, så de kan komme en kandidat med etnisk minoritetsbaggrund i møde, som de oftest gør over for etnisk danske kandidater? Er ansættelsesudvalg i stand til at holde deres private forestillinger om etniske minoriteters kønsroller og leve-måde ude fra de spørgsmål, der stilles til jobsamtalen?

Artiklen falder i tre dele. I første del gøres der rede for jobsamtalen som forskningsobjekt. Hvad er der skrevet om jobsamtaler og hvilke hovedkonklusioner ligger inden for

feltet? Hvad er det for en praksis omkring jobsamtaler forskningen peger på? Der gøres endvidere rede for artiklens teoretiske tilgang og metode. Anden del består af en analyse af en enkelt jobsamtale med særligt henblik på, hvordan ansøger positioneres af ansættelsesudvalget, og hvordan etnicitet, køn og faglige kvalifikationer hermed forhandles. I tredje del diskuteres det, hvordan jobsamtalen kan ses som et optagelsesritual, og hvordan man kan mindske ritualets betydning.

Del I Forskning på området

I Danmark er det mest kendte studium af ansættelsessamtaler Jann Scheuers, som i »*Den umulige samtale*« (1998) undersøgte virksomheders og ansøgers sproglige adfærd i jobsamtaler for at belyse, hvordan brugen af sprog påvirkede rekrutteringen af arbejdskraft. Scheuer fokuserer primært på sammenhæng mellem køn og sprog, men

ser også på sociale og regionale forskelle. Teoretisk tager Scheuer afsæt i en flerfaglig forståelse sammensat af sociologi, filosofi og psykologi. Metodisk arbejdes både med kvantitative og kvalitative data, hvilket f.eks. giver mulighed for kvantitativt at dokumentere, at succesrige ansøgere taler *mest*, og at mænd i gennemsnit bruger langt flere ord end kvinder. Overordnet konkluderer Scheuer, at ansættelsesudvalget har afgørende indflydelse på kandidaternes fremtræden, og at jobsamtalen, som den fungerede i 1998, ikke var kønsneutral, men favoriserede mandlige ansøgere og bestemte sociale grupper (Scheuer 1998).

Viveka Adelswärd (1988) har også arbejdet med relationen mellem køn og jobsamtaler i undersøgelsen »Styles of Success«, hvor hun observerede 48 ansættelsessamtaler i en stor svensk virksomhed.

»Undersøgelsens væsentligste bidrag er påvisningen af det interaktive element i dialogen. Interviewerne er aktivt med til at skabe det grundlag, på hvilket de senere vurderer, hvorvidt de vil ansætte ansøgerne eller ej.« (Adelsward 1988:x, min oversættelse)

I overskrifter lyder Adelswards øvrige konklusioner: De ansøgere, som tilbydes ansættelse, er friske, selvstændige og hverken for støjende eller for stille. De evner at balance samtalen, en balancegang som imidlertid skal udføres forskelligt af henholdsvis mænd og kvinder, sådan at mænd forventes at være mere udfarende, mens kvinder ikke må blive *for* udfarende (Adelsward 1988). Kvinder ler mere til jobsamtaler end mænd, men ikke altid til deres egen fordel, idet de samtidig ler mest alene og ofte præsenterer sig selv med en lille ironisk latter (Adelsward 1991).

Ingen af de skandinaviske undersøgelser har beskæftiget sig med, hvilken betydning ansøgers etnicitet kan have i en jobsamtale.

Dette er imidlertid i fokus i to ældre engelsk/amerikanske undersøgelser.

Frederick Erickson og Jeffrey Schultz foretog i 1982 en af de første undersøgelser af, hvad etnicitet betød for den sociale interaktion i samtaler. Undersøgelsen bygger på videooptagelse af 84 vejledningssamtaler med universitetsstuderende. Samtalerne blev gennemført af ældre studerende og var for de studerende essentielle for deres fremtidsvalg. Til trods for at disse samtaler var stærkt strukturerede, viste studiet, at studenternes sociale baggrund, etnicitet og kommunikationsstil havde betydning for, hvordan de studerende blev vejledt. Det konkluderes, at hvis vejleder og student delte samme etniske eller pan-etniske gruppe (f.eks. hvide ikke-amerikanere eller 3.verdens folk), kunne de være mere positivt stemt overfor hinanden, end hvis de havde forskellig etnisk baggrund, ligesom vejlederen kunne være mere tilbøjelig til at tilbyde den studerende særlig hjælp. Analyserne pegede endvidere på, at kropssprog og kommunikationsstil havde stor indflydelse på parternes relation til hinanden i samtalen, og at begge dele tilsyneladende gik i arv fra generation til generation.

John Gumperz arbejdede med jobsamtaler i England i 1979. »Crosstalk« er titlen på hans meget populære studium, hvis resultater er formidlet på video². »Videoen forsøger at vise, at goodwill og rigtige holdninger ikke er nok: Manglende viden og forståelse af sproglige og kulturelle sammenstød i disse situationer resulterer i en form for fordomsfuldhed« (Gumperz m.fl. 1979, min oversættelse). Ifølge Gumperz opstår misforståelser i kommunikation (set helt forenklet) af tre grunde: 1) Forskellige kulturelle forestillinger om situationen og hvordan man bør opføre sig, samt hvilke intentioner der er med situationen. 2) Forskellige måder at strukturere information og argumenter i samtalen. 3) Forskellige måder at tale på (toneleje, tryk, markering af forbindelse

mellem ordene). Når ansøger ikke taler sit modersmål, vil der næsten altid optræde andre betoning, tryk, ordstilling og en anden fortælleform.

Gumperz argumenterer for, at jobsamtalen er en 'presset situation'³, hvor alle tre forhold kan have afgørende indflydelse på, om parterne forstår hinanden (Gumperz m.fl. 1979).

Forhandling af etnicitet, køn og faglige kvalifikationer

I artiklen præsenteres en enkelt ansættelsessamtale, som er indsamlet og analyseret som del af mit igangværende forskningsprojekt: *»Ansættelsessamtaler i multietniske samfund – konstruktion og forhandling af etnicitet, køn og faglig kompetence«*. Forskningsprojektets mest centrale teoretiske begreber og metode præsenteres kort i det følgende.

Arbejdsmarkedet som socialt felt

Jobsamtalen må, set som en social handling, anskues tværfagligt. Jeg anlægger først et kultursociologisk perspektiv, hvor jeg med inspiration fra sociologen Pierre Bourdieu ser arbejdsmarkedet som et *socialt felt*, hvor jobsamtalen kan forstås som et optagelsesritual. Bourdieu ser samfundet opdelt i en række sociale felter som f.eks. uddannelsessystemet, militæret, det kunstneriske felt og det journalistiske felt (Bourdieu & Wacquant 1996.) De sociale felter er karakteriseret ved specielle egenskaber, logikker og kapitaler.

»Det primære i den sociologiske forskning er felter ... Det er frem for alt gennem en viden om det felt, individerne er placeret i, man kan begynde at forstå, på hvilke punkter de udskiller sig som noget særligt ... For at få adgang til et felt skal den enkelte være udstyret med bestemte kvalifikationer og egenskaber. Et af målene med den sociologiske forskning er at finde ud af, hvilke træk og

egenskaber der giver adgang og gennemslagskraft, det vil sige hvilke specifikke kapitalformer der har gyldighed på hvilke områder.« (ibid.: 94)

Man ikke kan *forudsige*, hvilke logikker og værdier som vil gøre sig gældende inden for et felt, det må undersøges empirisk. Hvis vi ser det danske arbejdsmarked som et felt, vil det ifølge Bourdieu kunne afgrænses ved forskellige afklaringer af feltet⁴. I indkredsningen af feltet foreslås to forskellige læsninger:

»Den første læsning er en form for social fysik, en objektiv struktur der kan beskrives udefra og hvis fysiske elementer kan observeres og måles og kortlægges uafhængigt af de fremstillinger individerne gør sig om samfundet« (ibid.: 21)

Jeg bruger begrebet 'objektiv struktur' med det forbehold, at der altid vil foregå en udvælgelse i beskrivelsen af den 'objektive struktur'. I forhold til arbejdsmarkedet kan eksempler på objektiv struktur være: At der på arbejdsmarkedet er lovgivet om, hvilke spørgsmål man må stille i en jobsamtale med henblik på ligestilling af alle ansøgere. At det kvantitativt kan fremvises, at arbejdsmarkedet er såvel kønsligt som etnisk segregeret. At ledighedsstatistikker kan vise, hvilke etniske grupper, hvilke aldersgrupper og hvilke sociale grupper, som i størst grad får adgang til eller udelukkes fra arbejdsmarkedet. At man via lønstatistikker kan afdække sammenhænge mellem løn og arbejdsfunktion (lav løn i omsorgsområder, høj løn i teknologiudvikling).

Bourdieu's anden læsning kan kaldes *den social fænomenologiske*. Her er det subjektets fortolkning af sin virkelighed, der er af interesse (ibid. 21). Eksempler på denne læsning kan være: Hvordan finder interviewer mening i at spørge ansøgeren? Hvordan fortolker ansøgeren de spørgsmål, der stilles?

Det er ikke min hensigt at foretage en *endelig afklaring* af arbejdsmarkedet set som et felt, men primært at introducere begrebet som et perspektiv for jobsamtalen set som et optagelsesritual til dette felt.

Kapitalformer

At få adgang til feltet bestemmes ifølge Bourdieu af de kapitaler, man har til rådighed. Bourdieu arbejder med fire kapitalformer: Den *økonomiske kapital*, som ikke kræver nærmere forklaring. Den *kulturelle kapital*, som er den form for dannelse, man opnår gennem akademiske institutioner som universiteter, seminarier etc. Sprogbeher-skelse og kropssprog er også en del af den kulturelle kapital. Den *sociale kapital* kan beskrives som en værdi, man opnår, når man har relationer i sit sociale netværk, som kan hjælpe én til at opnå sine mål. Denne kapital er (uofficielt) central ved størstedelen af ansættelser på det danske arbejdsmarked. Den *symbolske kapital* kan forenklet beskrives som den måde, de forskellige kapitaler kan udtrykkes. Økonomisk kapital vises f.eks. gennem forbrug, boligvalg osv. Kulturel kapital kan fremvises gennem sproget, titler og stilling på arbejdsmarkedet. Social kapital kan udtrykkes gennem indflydelsesrige bekendte indenfor det pågældende felt.

Socialkonstruktionistiske begreber

Socialkonstruktionismen er en psykologisk retning. Den udgør ikke en samlet teoretisk skole med fælles færdigudviklede begreber og forståelsesformer, men består nærmere af en række forskellige bidrag, som bygger på fælles grundlæggende perspektiver på 'kundskabsudvikling'. Dorte Marie Søndergaard, som har haft stor indflydelse på udvikling af socialkonstruktionistisk tænkning i Danmark, lægger vægt på, at socialkonstruktionister er optaget af processer. Deres primære fokus er på sprogets kon-

struerende funktion (Søndergaard 1996b, 7). Søndergaard siger videre om socialkonstruktionisternes tilgang:

»Hvor mainstream tænkere af varierende art vil være optaget af at bestemme og færdigdefinere fænomener, færdigdefinere substanser, faser, niveauer, etc. – der er socialkonstruktionisterne langt mere optaget af at undersøge, hvordan sådanne fænomener konstrueres gennem diskursive praksisser«. (ibid.: 7)

Det er således fra et socialkonstruktionistisk perspektiv, jeg spørger: Hvordan konstrueres jobsamtalen? Hvilke bidrag opfattes som legitime, og hvad er det udtryk for? Perspektivet giver mulighed for at få blik for 'de normaliserede' processer i hverdagen og dermed stof til fornyet refleksion. Søndergaard ser socialkonstruktionismens kvalitetskriterier og kundskabsidealer således:

»Det at bidrage til refleksion gennem at vitalisere flere stemmer, at åbne for flere potentielle positioner og tilbyde nye optikker overfor fastgroede fænomenforståelser – alt dette markerer det værdifulde kundskabsbidrag i en socialkonstruktionistisk kontekst. Og for nogle social konstruktionister er så også refleksionens omsættelighed og anvendelighed i praksis væsentlig.« (ibid.: 23)

Med analysen af jobsamtalen er det målet at tilbyde nye optikker, som kan være med til at skabe en anden social praksis. Jeg hører således til de forskere, der finder det væsentligt, at refleksioner er såvel omsættelige som anvendelige.

Subjektpositioner

I mit arbejde er begrebet subjektpositioner, som oprindeligt er Foucaults, men videreudviklet af Bronwyn Davies & Ron Harré (Davies & Harré 1990), det mest centrale. Begrebet understreger, at aktører altid positionerer sig, bliver positioneret og positio-

nerer andre. Dvs. at det ikke er muligt at fremstille sig selv eller andre, uden at det foregår i relation til omgivende diskurser (ibid.). I jobsamtaler er begrebet subjektpositioner en måde at fokusere på, hvilke positioner de forskellige ansøgere tilbydes, samt hvordan de modtager de tilbudte positioneringer. Man kan sige, at de positioner ansøger tilbydes i en jobsamtale er altafgørende for, hvilke muligheder ansøger har for at fremstille sig inden for en genkendelig og acceptabel diskurs (Søndergaard 1996a, Staunæs 2003).

Metode

I denne artikel har jeg valgt at bruge én case fra mit samlede empiriske materiale. Valget er primært truffet af formidlingsmæssige grunde, da fordybelsen i en enkelt samtale gør det enklere at beskrive de mange forskellige processer, der foregår i jobsamtalen og at sætte dem ind i en større kontekst.

Det empiriske materiale, som denne jobsamtale er udvalgt fra, er fremkommet på baggrund af observation af 25 jobsamtaler i to store danske virksomheder og 9 jobsamtaler i engelske organisationer. På alle virksomheder arbejdede man aktivt for mangfoldighed. I analysen henviser jeg løbende til relevante observationer foretaget i andre samtaler i undersøgelsen. Trods det relativt høje antal observerede samtaler bygger undersøgelsen på en kvalitativ tilgang, hvor det ikke er repræsentativitet og statistisk generalisering, der er målet, men fordybelse i de specifikke sociale handlinger. Den samtale, jeg har valgt, er strategisk udvalgt fordi: 1) etnicitet italesættes, 2) der er tydelige sekvenser omkring 'guidning' og 'positionering'. Samtidig rummer casen en række lighedspunkter med de øvrige samtaler som f.eks. 1) interviewers dominans, 2) de interne roller i ansættelsesudvalget og 3) de tilbudte subjektpositioner.

Alle jobsamtaler er registreret på bånd. Der er herefter skrevet referat af alle samtaler, og ca. 1/3 af samtalerne er skrevet ordret ud i deres fulde længde. Alle parter har givet tilladelse til min tilstedeværelse og brug af materialet. Alt materiale, navne, steder og etnicitet er anonymiseret. Projektet blev oprindeligt udformet som et aktionsforskningsprojekt, hvilket i dette tilfælde blev fortolket sådan, at resultatet af undersøgelsen skulle kunne omsættes til en handy guide til rekruttering til mangfoldighed. Min position i jobsamtalerne blev derfor et miks mellem kollega, konsulent og forsker. Netop derfor er det svært at afgøre, hvilken betydning min tilstedeværelse havde. Under samtalerne sad jeg fysik tilbage-trukket fra ansættelsesudvalget. Det er min opfattelse, at jobsamtalen er så intens, at både interviewer og ansøger i løbet af kort tid ikke tog megen notits af min tilstedeværelse.

Analysens struktur

På baggrund af det samlede interviewmateriale har jeg lagt tre 'snit' i analysen. Hensigten med at lægge et 'snit' er at skabe en systematisk fokusering, som kan skabe nye optikker på den sociale praksis, som undersøges. De tre 'snit' er 1) 'åbning' – hvordan er kommunikationen, når ansøger og interviewer mødes for første gang?, 2) 'guidning' – hvordan leder interviewer ansøger i den ønskede retning? og 3) 'positionerings-tilbud' – hvilke subjektpositioner tilbydes ansøger?

Del II

En IT-stilling i en stor dansk virksomhed

Jobsamtalen foregår i en stor dansk virksomhed. Der skal ansættes mellem 8 og 10 personer i denne stillingstype, en IT-stilling med både rutinearbejde og udviklingsmu-

ligheder. Ud over en række fagspecifikke krav er stillingens kernekompetencer 'gode samarbejdsevner', 'interesse i faglig udvikling' og 'fleksibilitet'. Da man i virksomheden ønsker at få medarbejderstaben til at afspejle befolkningens etniske sammensætning, er man særligt interesseret i at ansætte kandidater med etnisk minoritetsbaggrund samt lige mange mænd og kvinder. Man ønsker desuden, at medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund skal fungere som rollemodeller på arbejdspladsen og søger derfor udadvendte personer⁵.

Rundt om bordet sidder ansættelsesudvalget bestående af Tue, der er kompetencechef og projektchef, Peter og Lone som begge er projektchefer, Gitte som er HR-medarbejder og har foretaget første interviewrunde og mig. Alderen på medlemmerne i ansættelsesudvalget er mellem 30 og 50 år. Alle i ansættelsesudvalget er etnisk danske. Ingen har tidligere beskæftiget sig med mangfoldighed eller etnisk ligestilling. Ingen i ansættelsesudvalget er erfarne i at rekruttere, men de har alle prøvet det før. Tue har bedt Gitte om at indkalde ansøgeren, Haida, til 2. samtale for at have flere kvindelige ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund at vælge imellem. Gitte giver en kort briefing om næste ansøger på baggrund af 1. samtale og test. Ansøger har i forhold til jobbet netop afsluttet en relevant kort videregående uddannelse. Hun er omkring 30 år. Hun er af etnisk afghansk oprindelse og bliver dermed i denne kontekst betragtet som etnisk minoritet.

Gitte, HR-medarbejderen, henter ansøger i receptionen. Det tager ca. 10 minutter. Denne funktion er central i alle jobsamtaler, dels fordi der skabes kontakt mellem HR-medarbejder og ansøger, dels fordi funktionen er en symbolsk markering af magtrelationen i ansættelsesudvalget. Til funktionen hører også 'værtsrollen', hvilket vil sige ansvar for, at der er te, kaffe og rene kopper. Det er ofte interviewlederen, som

byder ansøger noget at drikke, ofte med spørgende kommentarer til HR-medarbejderen, »om der er noget at byde på«. Jeg har observeret i alt 34 jobsamtaler, i alle har HR-medarbejderen været en kvinde.

Åbning

Haida træder ind, iført en 'larmende' rød, lang sweater, langt kulsort hår, make-up, lange sorte øjenvipper og lange røde negle. Tue, interviewlederen bliver yderst belevet ved hendes ankomst, rejser sig og tager hendes frakke. (De mandlige ansøgere blev blot bedt om at lægge jakken på et bord.) Tue er en lille væver mand, som forstår sig selv som en meget venlig mand. Han sætter pris på, at samtalen afholdes i en *uformel* tone. Tue finder det vigtigt at spørge til centrale emner som 'teknisk kunnen' (programmering), 'samarbejdsevner' og 'evne til tidsstrukturering'⁶.

Tue: Velkommen til dig ...

Haida: Tak

Tue: ... vi har glædet os til, at du skulle komme.

Haida: Ja, det har jeg også ...

Tue: Vi har jo læst dit CV.

Haida: Ja ...

Tue: Jeg hedder Tue, og jeg er projektchef, det kommer jeg tilbage til og så er jeg også kompetencechef ...

Haida: Ja.

Tue: Det kommer jeg også tilbage til. Jeg vil bruge ca. 10-12 minutter til at fortælle dig lidt om vores organisation her. Du har hørt det i første omgang, men det kan godt være, vi skal genopfriske noget af det.

Haida: Ja tak.

Tue: Så har jeg været så heldig, at jeg har kunnet få Peter med til at deltage her i eftermiddag ...

Haida: Ja.

Tue: ... og jeg har også fået Lone med til at deltage her i eftermiddag, sådan at vi kan

give dig et lille indtryk af, hvad det er vi går og pusler med her – som vi siger det på dansk. Jeg vil godt lige starte først med at lægge den her foran dig ... [organisations-diagram]

I: Ja.

I: Det kan være, du kan genkende den, og det er dejligt sådan med lidt gensynsglæde i forbindelse med det her.

Efter at have præsenteret sig selv både som projektchef og kompetencechef forklarer Tue, at han vil fortælle om organisationen, velvidende at ansøger har hørt det før, »men det kan godt være, vi skal genopfriske noget af det«. Interviewlederen tildeler sig selv to cheftitler og positionerer ansøger som en person, som formodes ikke at kunne huske organisationen af virksomheden (til trods for at hun fik gennemgået samme diagram ugen før). Interviewer introducerer herefter de to andre i ansættelsesudvalget med fornavn, men i modsætning til ham selv hverken med titel eller arbejdsfunktion. Tonen er uformel. Ansøger skal have et »lille indtryk« af, hvad der »pusles med«. Til det uformelle ord 'pusles' lægges endnu en oplysning: »som vi siger det på dansk«. Hermed bliver ansøger positioneret som en person, der ikke tilhører det dansktalende, nationale fællesskab, hvor man ved, hvad det vil sige at 'pusle'. Således er ansøger på en uformel måde mindre end 60 sekunder inde i interviewet positioneret som én, der har brug for hjælp og står uden for det nationale sproglige fællesskab. Tue har forladt den høflige værtsrolle til fordel for en dominerende rolle, hvor han suverænt afgør, hvad der er relevant. Haidas eneste svar er »ja«. Alligevel udstråler hun energi, interesse, kropslig selvsikkerhed og svarer »ja« med en beredvillighed, som markerer hendes interesse i jobbet. Haida er således ikke ekskluderet fra at få en stilling, men det er blevet gjort klart, at hun inviteres ind i et fællesskab på interviewlederens betingelser.

Guidning

Ved guidning forstår jeg den måde, interviewer gennem ordvalg, bekræftende ord og lyde, stemmeføring samt bevidste og ubevidste emneskift vejleder ansøger i sin fortælling om sig selv. Det er en udbredt opfattelse blandt interviewere i jobsamtaler, at de bedste kandidater slet ikke guides undervejs, men 'er' som de præsenterer sig. Mine data peger imidlertid på, at det netop er 'de tilsyneladende mest velegnede ansøgere' som med små nik, positive positioneringer og venlige, interesserede spørgsmål guides allermest. Vi skal nu se, i hvilken grad Haida guides. Efter ca. 12 minutters fortælling om virksomheden får hun stillet det første spørgsmål. Igen i en uformel tone:

Tue: Jeg har hørt i min høresnegl ... at det gik meget godt med din eksamen?

Haida: Ja, det gik meget godt. Vi fik et 11 tal.

Tue: Det var flot, tillykke med det. Hvad gik det ud på?

Haida: Vi lavede en prototype til XX til deres infrastruktur.

Tue: Hvad var din rolle?

Haida: Ja, min rolle var jo faktisk at ... vi var jo faktisk alle enige, på en eller anden måde ...

Tue: OK, hvor mange var I da?

Haida: Vi var fire.

Tue: Fire, OK, og du styrede det hele?

Haida: Fire personer (latter), men det var mig, der faktisk havde styr på timerne, og på hvor mange timer, vi havde arbejdet på dem her og alt muligt ...

Tue: OK, hvad med programmeringen?

Haida: Vi har ikke lavet programmering, faktisk ...

Herefter følger en afklaring af Haidas analyseopgave i relation til programmering.

Denne sekvens skal læses i forlængelse af 12 minutters enetale om virksomheden,

hvor Haida rytmisk har svaret »ja«. Der er således tale om et markant brud på den samtaleform, der var etableret, når Tue vælger ikke at give Haida feedback, men i stedet følger op med nye spørgsmål. En guidning ville ligge i at bede om en uddybning af det netop sagte, eller i eventuelt at gentage Haidas svar for at markere, at hun gerne selv må uddybe. I stedet svarer Tue flere gange med et konstaterende OK og benytter ironi: »Og du styrede det hele?« Haida lader sig ikke lokke til at beskrive sig selv som dominerende, men positionerer sig i stedet som den ansvarlige for gruppens tidsstrukturering.

Etniske positioneringstilbud

Positioneringer foregår altid i diskurs. De positioneringer, der er mulige i denne samtale, vil på én gang falde inden for, hvad der er legitimt i samfundet i en given periode og mere specifikt inden for den aktuelle virksomhed i ansættelsesudvalget. Indtil nu har interviewlederen været den eneste, der stillede spørgsmål. Peter, som har mere indsigt i, hvilke kompetencer Haidas uddannelse har givet, støtter hende i, at hun ikke skal kunne programmere. Herefter spørger Peter, muligvis for at skifte emne.

Peter: OK, du har været syv år i Danmark?

Haida: Ja.

Peter: Hvordan er det, at være i Danmark?

Haida: Ih, jeg synes her er dejligt (latter)

Peter: Nå?

Haida: Man hører jo så meget om, at danskerne ikke er gode mod udlændinge og sådan noget, men jeg har ikke oplevet så meget.

Peter: OK, ikke så meget?

Haida: Jo, lige efter 11. september var stemningen jo ikke så god. Når man kom ind i busserne, så var gamle mennesker ikke så søde. Men det var kun lige den periode, og så var det overstået.

Peter: Længes du ikke tilbage? Var det ikke bedre i Pakistan?

Haida: Nej, det er Afghanistan, og der er situationen stadig ikke god. Jeg er faktisk glad for at bo i Danmark. Jeg har ikke noget imod, at mit barn er født i Danmark, og at hun skal vokse op her.

Etnicitet er igen i centrum og igen uden relevans for jobfunktionen, hvilket er på kanten af lovgivningen på området. Haida tilbydes en primært etnisk position. Hun accepterer positioneringen og svarer, at hun er meget glad for Danmark og fortæller, hvordan hun håndterede den problematiske periode omkring 11. september. Da Peter udstyrer hende med et forkert hjemland, korrigerer hun ham uanfægtet og fortsætter med sin positive selvbeskrivelse. Man kan derfor sige, at hun vinder på disse spørgsmål, men sekundet efter kommer hun til at sætte noget på dagsordenen, som ikke er til hendes fordel:

Peter: Din mand ...?

Haida: Ja, min mand er selvstændig, han har en tæppeforretning ...

Peter: OK, spændende.

Haida: Han er jo bygningsingeniør ...

Peter: OK.

Haida ... men han kunne ikke få arbejde, der var meget arbejdsløshed på det tidspunkt ...

Peter: Ja.

Haida: ... han ville gerne arbejde som ingeniør – bygningsingeniør ...

Peter: Ja.

Haida: ... det var derfor, han havde brug for at blive selvstændig, og det har han været i 7-8 år, ikke også, og så er det ikke så godt at komme tilbage.

Peter: Ja.

Haida: Men han har overvejet faktisk, for nu er der meget snak om, at hvis en bygningsingeniør får noget uddannelse inden for IT ...

Peter: Ja.

Haida: ... så er det muligt at få noget arbejde. Men altså, han overvejer ...

Tue: Jeg skal lige høre, hvad er det, du har programmeret på det sprog?

Stemningen⁷ i interviewet skifter brat, da Haida fortæller, at hendes mand har en tæppeforretning, selvom han er uddannet bygningsingeniør. Sekvensen er interessant af flere grunde. For det første fordi Scheuer peger på, at det primært er kvinder, der spørges, hvad deres ægtefæller laver (Scheuer 1998). For det andet fordi det job, Haidas mand har, ligger lavt i arbejdsmarkedets hierarki. Af samme grund er det vigtigt for Haida at fortælle, at hendes mand ikke »bare« har en tæppeforretning, men har en uddannelse og overvejer at videreuddanne sig. Hun kæmper for at positionere sin mand med uddannelse (kulturel kapital), som handlende og aktiv på det almindelige arbejdsmarked (tæppeforretning er knyttet til etnisk minoritet i en dansk kontekst). Men i denne kamp mister hun fokus. Enten fordi hun bekræftes af Peters rytmiske »ja«, eller fordi hun ikke er klar over, at ansættelsesudvalget, som består af majoritetsmedlemmer, generelt ikke finder det relevant at inddrage diskrimination i jobsamtalen. Gumperz viser i sit studium, at interviewere generelt forholder sig negativt til ansøgere, som argumenterer for, at diskrimination har forhindret dem i at få arbejde.⁸

Stereotyp kønspositionering

Jobsamtalen adskiller sig fra andre samtaler ved, at ansættelsesudvalget som en del af rituallet, oftest står frem som en enig front. Derfor ses aldrig indsigelser over kollegers udtalelser, bortset fra mindre faktuelle rettelser eller kommentarer der direkte berører en kollega. De enkelte ytringer siger derfor kun noget om, hvad vedkommende finder legitimt at sige, men ikke noget om hvor-

dan andre tilstedeværende forholder sig til ytringen.

Samtalen har kredset om forhold mellem arbejdstid og privatliv, da den tager denne drejning:

Peter: Hvordan havde han det? ... Hvordan havde jeres familieliv det med, at I lavede hovedopgave der, det kan jeg godt forestille mig ville give pro ...?

Haida: Ja, jeg ved ikke om I kender andre fra Afghanistan eller ej, men afghanere går meget op i at få en uddannelse og arbejder meget og så faktisk støttede han mig i hele mit uddannelsesforløb – at jeg har fået den her uddannelse. Vi har slet ikke haft nogle diskussioner om, hvem der skal det ene, og hvem der skal det andet. Så det er slet ikke noget problem, han går meget op i, at jeg får uddannelse og ...

Peter: Ja.

Haida: ... arbejde og sådan noget.

Tue: Så din mand har lært at bevæge sig i et køkken ...?

Haida: Ja. (latter)

Flere: (latter)

Haida: Men han ville selv ...

Tue: Men ved du hvad, sådan en mand har min kone også ... (latter)

Flere: (latter)

(Mere latter og noget med julefrokost)

Denne gang er såvel etnicitet som køn i fokus i samtalen. Af Peters spørgsmål fremgår det, at han går ud fra, at Haida i sit ægteskab har hovedansvaret for hjemmet og eksplicit for madlavningen. Haidas mand positioneres som en mand, som ikke tidligere var i stand til at fungere i et køkken, men har måttet lære det på grund af Haidas uddannelse. Bag spørgsmålet kan også ligge en afdækning af, hvorvidt Haida vil være i stand til at arbejde over, eller om hun skal hjem og varte sin mand op, da der blandt HR-medarbejdere findes en diskurs om, at man altid skal sikre sig, at en kvindelig

ansøger med etnisk minoritetsbaggrund har en mand, som er indforstået med, at hun skal arbejde over eller have skiftende arbejdstider (Egne data). Haida besvarer de kønsstereotype positioneringer ved at fremstille sig selv som en moderne kvinde, som kommer fra et land, hvor man sætter uddannelse højere end traditionelle kønsroller. Hermed forsøger hun eksplicit at positionere sig i modsætning til den position, hun tilbydes.

Jobsamtalen afrundes med, at Gitte giver en lang række faktuelle oplysninger om løn, kursusaktiviteter og personalepolitik. Afslutningsvis spørges Haida, om det er lykkedes for dem »at skræmme hende væk«, eller om hun stadig er interesseret. Haida bekræfter ivrigt, at hun stadig er interesseret og fortæller, at hun slet ikke har været så nervøs, som hun havde regnet med. Herefter siges der farvel.

Gitte følger hende ned, da det også er HR-medarbejderen, der følger ansøger ud/ ned efter samtalen, mens det resterende ansættelsesudvalg begynder at diskutere deres indtryk af kandidaten. Udover at denne praksis fastholder hierarkiet i ansættelsesudvalget, trækker den også interviewpraksis i subjektiv retning, da det oftest er den HR-ansvarlige, som har mest rekrutteringserfaring og derfor bedst er i stand til systematisk at sammenholde ansøgers kvalifikationer med de opstillede kernekompetencer i relation til stillingen (Egne data).

Ansættelsesudvalgets forhandling af kvalifikationer og kapitaler

Ligeså snart ansøger er gået, begynder snakken. En uformel snak, hvor ansættelsesudvalget diskuterer deres indtryk af ansøger. Mit fokus i analysen af denne snak er, hvordan ansættelsesudvalget forhandler sig frem til, hvordan de ser Haidas faglige og sociale kvalifikationer i forhold til stillingen. Bag deres vurderinger aner man, hvil-

ke kapitaler man skal være i besiddelse af for at komme ind i feltet, samt hvilke argumenter det er legitimt at benytte i det pågældende ansættelsesudvalg.

Tue: Hvis du nu skal vælge?

Lone: Der var mere modenhed over hende, ikke?

Peter: Ja, helt klart.

Tue: Ja, men den anden var der mere sprællemænd i. Man fik noget mere – nogle sjovere – udfordringer. Jeg tror, der er lidt mere udfordring i at få hende installeret i gruppen og kørt i gang og prøve at få hende til at slappe af, ikke? Man behøver ikke at være verdensmester og der er andre, der ved noget andet, ikke ...?

Lone: Måske er det lidt svært med sproget?

Tue: Det bliver ikke fagligt – rent teknisk – der mangler altså noget ...

Peter og Lone lægger ud med at beskrive Haida som mere moden end den tidligere ansøger. Tue indvender, at der var »mere sprællemænd« over den tidligere, og at han vil være sjovere at integrere. Haida beskrives herefter som én, der har svært ved at slappe af og gerne vil »være verdensmester«. Lone falder ind og foreslår, at det kan blive svært med sproget. Tue gentager, at der altså mangler noget (ved Haida). Lidt efter sammenligner de igen med den tidligere ansøger.

Tue: Ja, jeg har også overvejet ham den lille tætte, med sort, lille skæg her og så ellers meget smilende ... meget sød ... meget nem ... han er sådan en lille ...

Peter: Han havde nogle kraftige arme ...

Tue: ... ja, meget tæt fyr.

Peter: Ja, ham synes jeg bestemt ...

Tue: ... han elsker også kundecontakter, og ...

Gitte: Ja, ja ... sådan mere udadvendt og kan se tingene ...

Tue: Ja, ja ... med struktur og gå til tavlen og ...

Brugt som modsætning til Haida bliver vi nu præsenteret for en indiskutabel maskulin fremtræden: »sort skæg«, »tæt fyr«, »kraftige arme«. Han beskrives i favnende vendinger: »Han elsker også kundekontakter«, hvilket nu bliver gjort til et plus, selv om der ikke nødvendigvis er meget kunde-kontakt i jobbet. Gitte (som er kommet tilbage), beskriver ham som »mere udadvendt« (en kvalitet, de har prioriteret), og (han) kan se tingene. Tue understreger, at han kan »gå til tavlen«. Ud fra samtalen med Haida er der intet, der tyder på, at hun ikke kan »gå til tavlen«, eller at hun ikke har glimrende samarbejdsevner. Men i denne uformelle snak om, hvilket indtryk de forskellige kandidater gav, står Haida svagest, fordi kompetencerne konstrueres undervejs, og fordi det er subjektive helhedsindtryk, som usystematisk sammenlignes.

Beherskelse af det danske sprog som nødvendig kapital

Tue: Det umiddelbare, det er det med sproget, hun skal på kursus – accentmæssigt eller? Jeg mener, der var nogle ord, jeg var ved at miste ...

Lone: Det er accenten, den skal jeg også lige vænne mig til ...

Peter: Ja.

Tue: ... Jeg skal nok tænke over, hvad var det, du lige sagde? Og så prøve at oversætte det, ikke også ...

Peter: Jeg vil sige, at anden gang jeg mødte hende, det gav betydelig mere end første gang ...⁹

Tue: Jeg er nemlig ikke sikker på, at noget af det hun mangler, at man kan lære hende det på et kursus.

I interviewet er der ingen tegn på, at Tue ikke har forstået, hvad Haida siger, men de manglende uddybende spørgsmål og den manglende guidning kan være et udtryk for manglende forståelse. Gumperz peger i sit

studium på, at det er almindeligt, at interviewer ikke vender tilbage til de passager, der ikke blev forstået, men i stedet går videre (Gumperz m.fl. 1979). Uanset hvor svært Tue havde ved at forstå Haidas accent, havde sproget en central betydning for, hvordan hun blev vurderet. I et andet interview siger Tue: »Du taler da godt dansk«. Ansøger: »Jamen, jeg har meget accent«. Tue svarer: »Din accent er charmerende, vi skal være forskellige, ellers er der ikke noget sjov ved det«. Man må således gerne tale med accent, hvis det ikke er meningsforstyrrende eller krævende for andre medarbejdere. At beherske det danske sprog evt. med accent må betragtes som en vægtig kapital i adgangen til denne stilling, ikke kun som forudsætning for kommunikation på arbejdspladsen, men også som tegn på personens lyst til at blive integreret i det danske samfund (Egne data). Da sprogtilegnelse afhænger af både uddannelsesbaggrund og sprogøre, er det en konsekvens af denne diskurs, at en person med godt sprogøre og god uddannelsesbaggrund fra sit hjemland næsten automatisk vil blive opfattet som bedre integreret end en person med ingen eller kort skolegang uden et godt sprogøre.

Legitime argumenter – eller social kapital?

Da Tue siger, at Haida »mangler noget fagligt«, begynder Peter sit første forhandlingsindlæg. Han lægger mæglende ud og siger, at han ikke er sikker på, at hun mangler noget. (Hun har fået 11 i sin netop afsluttede uddannelse). Han mener, at hun er »godt frankeret« (i betydningen intelligent), og at hun »accelererer hurtigt« og gerne vil lære nyt. Hendes evne til at påtage sig arbejdsopgaver beskrives som »at hun nok skal finde ud af at være mand for sin hat«. Peter fortæller herefter, at han har snakket med to kvindelige medarbejdere i det projekt, han leder, som gerne vil have

flere kvinder ind i projektet. Da det sidste kan høres som positiv særbehandling, skynder han sig at tilføje:

Peter: ... altså det er næsten et problem, når vi har så mange ansøgere, vi kan ta' – vi kan vælge mellem Einstein og Niels Bohr, det er sådan, vi næsten har ... det er også det, der gi'r muligheden for at vælge anden etnisk både mellem mænd og kvinder uden at diskriminere, fordi de alle sammen opfylder vores krav ...

Udover at legitimere valget af en kvinde, får Peter sprogligt skabt en forbindelse mellem to kloge mænd (Einstein og Bohr) og den ansøger, han selv peger på. Allersidste indlæg i forhandlingen fremstiller hans egen subjektivitet:

Peter: Jeg kan ikke gøre for, at jeg rent personligt godt kan lide hende, men det kan godt være, man ikke tror, hun passer ind i fællesgruppen, eller hvad? ... Jeg tror, vi skal tage imod hende ...

Tue: Ja, ja, hun er en rar person ... det er jeg slet ikke i tvivl om ...

Forhandlingsindlægget afsluttes således med, at Peter tilbyder sine kolleger en rationel position i modsætning til sin egen mere subjektive.

Et par uger efter jobsamtalen fik jeg at vide, at Haida havde fået tilbudt ansættelse. Begrundelsen lød, at »Peter jo så gerne ville have hende«, og »så kom det til at gå op med lige mange mænd og kvinder på holdet«. Man kan sige, at Peters forhandlingsindlæg, som tog udgangspunkt i såvel sociale som faglige kvalifikationer, bar frugt. Der er i samtalen intet, der tyder på, at Haida ikke havde de ønskede kvalifikationer til at bestride jobbet, men i jobsamtalen fik Haida så få relevante faglige positioneringstilbud, at hun i sammenligning med etnisk danske kandidater, som ikke skulle spille tid på at fortæl-

le om 11. september eller deres mænds evner i et køkken, nødvendigvis måtte stå fagligt svagere. Man kan derfor sige, at dette etnisk danske ansættelsesudvalg ikke havde tilstrækkelig interkulturel kompetence til at tilbyde denne ansøger sociale og faglige positioner, som var optimale for hendes præsentation af sine kvalifikationer.

Del III **Hvilke logikker og værdier fremgår af jobsamtalen?**

Af vurderingsdiskussionen fremgår det for det første, at ansøgerne, indtil de har fået tilbudt en stilling, kan omtales som objekter. Der tales om »at være godt frankeret« og om »at være en sprællemænd« samt nedladende: »ja, ja, hun er en rar person«. Sprogbrugen kan tolkes som udtryk for magtforholdet mellem ansættelsesudvalget og ansøgeren, men som det fremgår af Peters forhandlingsindlæg, er sprogbrugen også en del af et internt spil. For det andet diskuteres der i dette interview, hvor vanskeligt det er at integrere den pågældende ansøger på arbejdspladsen. Der trækkes på en diskurs om, at det altid vil være særligt tidskrævende at ansætte medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. Dette på trods af at de udvalgte ansøgere alle har samme eller højere uddannelse, end den pågældende stilling kræver.¹⁰

For det tredje er hele jobsamtalen, fra den mandlige interviewleder tager ansøgers frakke, til den kvindelige HR-medarbejder har fulgt kandidaten ud, mandligt domineret. I denne jobsamtale ses den mandlige dominans dels omkring de kønnede positioneringer (relateret til erfaringer i et køkken), i sammenligningen med den mandlige ansøger (som kan gå til tavlen), og i Peters forhandlingsindlæg, hvor han for at styrke Haidas position dels bruger udtrykket »at være mand for sin hat« og sammenligner med 'kloge mænd'.

Jobsamtalen som optagelsesritual

Efter i analysen at have vist, hvordan en jobsamtale kan foregå i praksis, vil jeg i det følgende argumentere for, at jobsamtalen kan ses som et optagelsesritual.

– jobsamtalen er en højtidelig affære

En af grundene til, at der er forsket så lidt i jobsamtaler, er, at jobsamtalen er omgærdet af en særlig aura eller ophøjethed, som i mere jordnære vendinger kan begrundes med en ligelig blanding af diskretion (over for evt. nuværende arbejdsplads), forretningshemmelighed (man præsenterer jo dele af sin virksomhed) og højtidelighed (samtalesamtalen er vigtig for begge parter).¹¹

– alle spørges om det samme

Den første del af ritualet er 'åbningen', hvor alle kandidater stort set spørges om det samme som Haida. I forlængelse heraf spørges ganske ofte, hvad ansøger har hørt om den pågældende virksomhed, og om ansøger kender nogle, der arbejder på stedet. Hvis ansøger beskriver virksomheden i positive vendinger, giver det, uanset interviewers forsøg på ikke at lade sig smigre, en positiv stemning i lokalet. At kende nogle i virksomheden betragtes ligeledes af alle som et positivt tegn, da ansøger dels forventes at være mere kvalificeret i sit valg af job og dels betyder det, at man kan tage en lokal reference (Egne data). I Bourdieus termer er det et udtryk for ansøgers sociale kapital, en kapital Haida også kunne benytte. I samtalen som helhed spørges der i stort set alle samtaler om det samme, men måden, der spørges og følges op på spørgsmålene, varierer. Ligheden i spørgsmålene fremgår også tydeligt af diverse guidebøger eller hjemmesider om jobsamtaler (både for interviewer og ansøger).

– ansættelsesudvalget har ret og pligt til at styre samtalen

Adelsward skriver, at der er en forventning og forpligtelse til, at interviewer eller ansættelsesudvalget vil *styre* interviewet (Adelsward 1991). Dette foregår tydeligt i samtalen med Haida, hvor de forskellige interviewere under hele forløbet fastholder deres ret til at stille spørgsmål og skifte emne. Heraf følger også, at ansøger er indforstået med interviewers styring. Derfor bekræfter Haida intervieweren i, at det er rart at se nøjagtig det samme organisationsdiagram over virksomheden som ugen før, fordi hun derved tydeligt kan signalere, at hun er indforstået med interviewerens dominans. I jobsamtalen er en af de primære funktioner tilsyneladende at undersøge, om ansøger er indstillet på at foretage en sådan afbøjning overfor virksomheden. En jobsamtale, som opfattes positivt af ansættelsesudvalget, er en samtale, hvor ansøger beredvilligt har spillet med på de regler, interviewer har sat op (Egne data).

– diskrimination eller italesættelse af ritualer er ikke legitime emner

Visse emner er ikke ønskværdige (eller legitime) i jobsamtalen. Haida bringer diskrimination på bane, hvilket ændrer stemningen i interviewet i negativ retning. Et andet emne, som giver en negativ stemning, er hvis ansøger italesætter selve jobsamtalen som praksis som f.eks. »Vil du gerne have, at jeg fortæller mere om det?« I disse tilfælde ses et dyk i intensiteten, rytmen i samtalen afbrydes, og stemningen i lokalet ændres.

– man afbryder ikke en jobsamtale

Selv om disse mere eller mindre pinlige episoder opstår, ligger det tilsyneladende fast: Man afbryder ikke en jobsamtale. Man holder heller ikke pause, selvom ansøger svarer

anderledes end forventet, men lader samtalen køre videre, alt imens det fra sidelinjen vurderes, hvordan ansøger klarer sig. Ansøger har som følge af interviewer eller ansættelsesudvalgets uformelle magt ingen ret til at afbryde samtalen ved f.eks. at sige, at spørgsmålene ikke virker relevante, eller at de grænser til det urimelige. Ansøger er ifølge den gennemgående logik i jobsamtalen tildelt en position, som man kan forholde sig aktivt til, som Haida gør, når hun taler imod en tilbudt kønsstereotyp positionering, men man kan ifølge logikken ikke italesætte eller ændre spillets regler.

– der forventes en tilpas taknemmelighed over for ansættelsesudvalget

Endelig kan jobsamtaler være omgærdet af en forventning fra interviewer eller ansættelsesudvalgs side om, at ansøger bør udvise en taknemmelig attitude. Man kan her tale om jobsamtalen som en form for gavegivning, hvor ansættelsesudvalgets magt ligger i deres ønske om at give. Dette aspekt bliver tydeligst, hvis kandidaten ikke indtager en tilstrækkelig ydmyg position og f.eks. for aktivt begynder at handle om løn og goder (Egne data).

Er der da ikke fordele ved et så ritualiseret forløb? Jo, begge parter kan principielt have samme forventning til, hvad det er for et ritual, de skal gennemspille. Men som både Scheuer og Adelsward påviste i deres undersøgelser, er den eksisterende praksis ikke neutral i forhold til køn eller social baggrund. Og som Gumperz m.fl. og Erickson & Schultz påviste, har etnicitet afgørende betydning for, hvordan man fortolker situationer og strukturerer information. Man må derfor sige, at den eksisterende praksis favoriserer de ansøgere, som med Bourdieus udtryk har »the sense of the game«, dvs. ansøgere som er i stand til at balancere deres udtalelser i forhold til køn (Scheuer 1998 og Adelsward 1991), eller

ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, som har tilstrækkelig kulturel kapital og f.eks. behersker det danske sprog tilfredsstillende eller har social kapital nok til at blive inviteret inden for feltet.

Magt og mangfoldighed i feltet

At se arbejdsmarkedet som et socialt felt retter opmærksomheden mod nogle strukturelle ligheder omkring jobsamtalen og fastholder samtidig, at der er forskellige kæmpende positioner inden for feltet. I eksemplet med Haida havde man fra ledelsens side overladt udvælgelsen af kandidater samt gennemførelse af 1. runde samtaler til en HR-medarbejder uden rekrutteringserfaring. På grund af organisationsændringer blev to tredjedele af samtalerne i 2. runde gennemført med en interviewleder, som heller ikke rekrutterede til daglig. Det er min påstand, at dette sammenfald af manglende rekrutteringserfaringer i ansættelsesudvalget kan forklares med, at det var et 'mangfoldighedsprojekt', som hverken havde ledelsens eller lokalchefernes bevågenhed.

Uagtet at der bag begrebet mangfoldighedsledelse ligger et ønske om at værdsætte alle medarbejders forskellighed, eller at rekruttere så virksomhedens medarbejdere afspejler befolkningens etniske sammensætning (Jacobs m.fl. 2001, Wrench 2002, Hagedorn-Rasmussen & Kamp 2002), bliver det tydeligt i et magtperspektiv, at der skal gennemgribende ledelsestiltag til for at skabe en ændret optagelsespraksis. At ansættelsesudvalget ikke på egen hånd kan foretage overordnede ændringer i deres ansættelsespraksis kan, set i forhold til arbejdsmarkedet som felt, forklares ved, at medlemmer af et felt vil forsøge at optimere de værdier og egenskaber (kapitaler), de selv repræsenterer inden for feltet og miskreditere andre former for kapital (Bourdieu & Wacquant 1996). Det betyder i praksis, at

man beder ansættelsesudvalg, der skal rekruttere til mangfoldighed, om at udvælge personer, som har andre kapitaler end de selv og dermed på længere sigt må formodes at ville devaluere deres kapitaler.

Analysen peger således på, at der er behov for en professionalisering af jobsamtalen, således at interviewere og ansættelsesudvalg bliver mere bevidste om, hvordan de er med til at skabe grundlaget for de kandidater, de senere ansætter. Der er behov for øget bevidsthed omkring guidning af alle kandidater, hvilket både vil sige opmuntring og feedback samt en spørgeteknik, hvor ansøger gøres klart, hvad intentionen med spørgsmålet er, f.eks. gennem opfølgende spørgsmål. Der er behov for øget bevidsthed om, hvordan man som in-

terviewer tilbyder kandidater forskellige positioner at tale ud fra, og hvordan man undgår etniske positioneringer, som ikke er relevante for jobbet, og som tager tid fra kandidatens mulighed for at præsentere sig som fagligt kvalificeret. Der er behov for øget uddannelse i interkulturel kompetence, således at ansættelsesudvalg kan være opmærksomme på, hvorledes en kandidat med anden etnisk baggrund evt. med fordel kan spørges.

Endelig er der behov for, at ledere i virksomheder, som aktivt arbejder med mangfoldighed, tager politisk stilling til, hvordan de understøtter en forandringsproces, der gør det muligt for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund at præsentere sig selv som *kvalificerede ansøgere*.

NOTER

1. At have interkulturel kompetence forstås som et fagligt kendskab til kultur, etnicitet, globalisering og mediernes fremstilling af etniske minoriteter, hvilket giver forudsætninger for at tage faglig stilling til, hvordan man indgår i interkulturelle relationer (Jensen 2002).
2. John Gumperz (m.fl.1979), Baggrundsmateriale til BBC film, første gang vist på BBC1 i maj 1979. Undersøgelsen er baseret på indvandrere til England fra Indien og fra Østafrika.
3. En presset situation forstås her som en samtale, hvor den ene part suverænt kan bestemme et udfald af samtalen, som har afgørende indflydelse på den anden parts hverdag.
4. Bourdieu foreslår tre overordnede afklaringer af et socialt felt: 1) feltet (arbejdsmarkedet) set i forhold til det overordnede magtfelt, 2) de objektive relationer mellem aktører og institutioner inden for feltet, 3) aktørernes habitus i relation til feltet (Bourdieu & Wacquant, 1996: 91). Jeg finder det problematisk, at Bourdieu ikke ekspliciterer omfanget af de analyser, han fordrer.
5. Jobfunktionen beskrives så overordnet for at sikre anonymitet. Den samlede undersøgelse er desuden baseret på jobsamtaler til 1) et servicejob med meget kundekontakt, 2) et job i transportsektoren med meget lidt kontakt med kolleger i arbejdstiden og 3) en karriereorienteret udviklingsstilling.
6. Jeg fulgte fire samtaler med Tue som interviewleder.
7. I mangel af en mere præcis definition af 'stemning' bruger jeg det i denne artikel i en hverdagsforståelse af henholdsvis god, dårlig, trykket stemning. Da mine data peger på, at stemningen i et interview er en yderst god indikator for, hvordan parterne i interviewet oplever interaktionen, arbejder jeg videre på at finde en mere generel beskrivelse.
8. John Gumperz giver i *Crosstalk* et eksempel på en ansøger, som forklarer sin arbejdsløshedsperiode med diskrimination, det svækker ansøger betragteligt. Det samme gør sig gældende for en etnisk dansk ansøger, som bringer på bane, at hun diskrimineres, fordi hun er overvægtig.
9. Peter har mødt Haida tidligere i en anden faglig sammenhæng.

10. Hvor lang tid det tager at integrere en ny-ansat på arbejdspladsen, var en gennemgående diskussion på denne virksomhed. Man fortæller på den ene side alle ansøgere, at de skal regne med, at det tager omkring 1 år at føle sig rigtig hjemme på virksomheden, fordi den er så stor. På den anden side fortæller flere projektledere forfærdet, at de kender til etniske minoriteter, som det har taget et år at falde til på arbejdspladsen. Det paradoksale er således, at samme fænomen forklares vidt forskelligt afhængig af medarbejderens etniske baggrund (egne data).
11. Scheuer kontaktede omkring 40 virksomheder, hvoraf ganske få ønskede at medvirke. Som en komparativ del af samme forskningsprojekt har jeg på New Zealand haft tilsvarende svært ved at få adgang til at overvære jobsamtaler.

REFERENCER

- Adelsward, Viveka: (1988): *Styles of Success – On impression management as collaborative action in job interviews*, Linköping, University of Linköping.
- Adelsward, Viveka (1991): Kvinnligt och manligt i anställningsintervjuer, i *Språk, språkbruk och kön*, Rapport från ASLA's nordiska symposium, Uppsala.
- Bourdieu, Pierre & Loïc Wacquant, (1996): *Refleksiv sociologi – mål og midler*, København, Hans Reitzels forlag.
- Davies, Bronwyn & Ron Harré (1990): Positioning – The Discursive Production of Selves, i *Journal for the Theory of Social Behaviour*, vol. 20, no. 1.
- Erickson, Frederick & Jeffrey Schultz (1982): *The counselor as gatekeeper – Social interaction in interviews*, New York, Academic Press.
- Gumperz, John, T. C. Jupp & Celia Roberts (1979): *Crosstalk – A study of Cross-Cultural Communication*, Background material and notes to accompany the B.B.C.film, The National Centre for Industrial Language Training.
- Jacobs, Benedicte, Dorte Cohr Lützen & Elisabeth Plum (2001): *Mangfoldighed som virksomhedsstrategi – På vej mod den inkluderende organisation*, København, Gyldendal Uddannelse.
- Jensen, Iben (1998): *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*, København, Roskilde Universitetsforlag.
- Jensen, Iben (2000): *Hvornår er man lige kvalificeret?* Etniske minoriteters professionelle adgang til etablerede danske medier, København, Nævnet for Etnisk Ligestilling.
- Jensen, Iben (2001): Journalistik som socialt felt, i *Mediekultur*, 32, september 2001.
- Jensen, Iben (2002): *Kulturel kompetence*, bidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab, se www.nkr.dk.
- Kamp, Annette & Peter Hagedorn-Rasmussen (2002): *Mangfoldighedsledelse – Et litteraturstudie om koncept, teori og praksis*, Arbejdspapir SFI.
- Scheuer, Jann (1998): *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*, København, Akademisk forlag.
- Staunæs, Dorte (2003): *Etnicitet, køn og skoleliv*, ph.d.-afhandling, Institut for Kommunikation, Journalistik og Datalogi, Roskilde Universitetscenter.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996a): *Tegnet på kroppen – køn, koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*, København, Museum Tusculanum.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996b): Social konstruktionisme – et grundlag for at se kroppen som tegn, i *Sociologi i dag*, 4.
- Wrench, John (2002): *Diversity Management, Discrimination and Ethnic Minorities in Europe – Clarifications, Critiques and Research Agendas*, Them ES NO. 19, Mangfældens Praktik, Centre for Ethnic and Urban Studies, Norrköping.
- Iben Jensen**, mag.art. & ph.d., lektor ved Institut for Kommunikation, Journalistik og Datalogi, Roskilde Universitetscenter. e-mail: jensen@ruc.dk