

Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen

Sprogkundskaber har stor betydning for indvandreres integration på arbejdspladsen og for deres udvikling af sociale relationer til danske kolleger.

AF FREDERIK THUSEN, SENIORFORSKER OG FORSKNINGSLEDER, SFI

I KORTLED

Arbejde betragtes ofte som en vigtig vej til social integration af ikke-vestlige indvandrere, flygtninge og efterkommere. Mange indvandrere, som har fået et job, oplever dog, at sproglige barrierer kan gøre det vanskeligt at skabe sociale relationer til deres danske kolleger. Sproglige barrierer mellem

medarbejdergrupper kan være en hindring for et velfungerende samarbejde og føre til gensidig mistillid. Velfungerende kommunikation og social integration på etnisk mangfoldige arbejdspladser kræver en indsats både fra medarbejdernes og ledelsens side.

VIGTIGSTE RESULTATER

POSITIVE FORHOLD

- + Efterkommere af indvandrere med ikke-vestlig baggrund har rimeligt gode dansk kundskaber og derfor gode chancer for at blive socialt integreret på arbejdspladsen.
- + Gode sprogkundskaber giver bedre betalte jobs.

NEGATIVE FORHOLD

- Indvandrere med ikke-vestlig baggrund kan have svært ved at forstå mange af nuancerne i det danske sprog, og de kan derfor have vanskeligt ved at blive socialt integreret på arbejdspladsen.
- Medarbejdere med etnisk dansk baggrund er ofte ikke opmærksomme på, at kolleger med en ikke-dansktalende baggrund har svært ved at forstå dem og tilpasser ikke deres sprogbrug til deres samtalepartner.
- Medarbejdere med forskellig sproglig baggrund misforstår lettere hinanden, hvilket kan være et problem for samarbejde og grobund for gensidig mistillid.

HOVEDKONKLUSIONER

Niveauet af dansk kundskaber blandt indvandrere og efterkommere i job har stor betydning for chancerne for social integration på arbejdspladsen – dvs. udvikling af sociale relationer mellem indvandrere og danskere. Dårlige dansk kundskaber hæmmer den sociale kommunikation (fx smalltalk og samtaler om personlige forhold) mellem arbejdskolleger. Omvendt har det også betydning, hvordan de danske medarbejdere kommunikerer. Jo mere etnisk danske kolleger benytter sig af indforstået sprogbrug (jargon, humor, ironi mv.), desto sværere bliver det for kolleger med en anden etnisk og sproglig baggrund at forstå dem. Medarbejdere, der tilpasser deres sprogbrug til deres samtalepartner, har større chancer for, at deres budskab bliver rigtigt forstået.

Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen

Arbejde betragtes almindeligvis som den primære vej for ikke-vestlige indvandrere, flygtninge og efterkommere til social integration i det danske samfund. Det er en antagelse, som gør sig gældende både politisk, i offentligheden og blandt forskere. Regeringen indgik fx i marts 2016 en trepartsaftale med arbejdsmarkedets parter om bedre integration på arbejdsmarkedet. Aftaleteksten starter med ordene: "Integration på arbejdsmarkedet er en helt central del af integrationen i det danske samfund."^a

Forskning underbygger, at arbejde ud over at bidrage til integration forstået som økonomisk integration, evnen til at forsørge sig selv, også bidrager til social integration, dvs. etablering af sociale relationer til og venskaber med medlemmer af majoritetsbefolkningen.¹ Forskning peger dog også på, at arbejde ikke under alle omstændigheder fører til integration. Hvis arbejdet udføres isoleret (fx rengøring, lager- eller transportarbejde om natten) og uden kontakt mellem indvandrere og medlemmer af majoritetsbefolkningen, kan de kulturelle og sociale integrationseffekter udeblive.^{2,3}

Nyere forskning peger endvidere på, at sproglige kompetencer har afgørende betydning for indvandreres økonomiske integration på arbejdsmarkedet. Immigranternes evne til at tale værtslandets sprog har betydning for både jobchancer³⁻⁵, lønudvikling^{6,7} og karriere⁸. Et nyere tysk studium har fundet frem til, at indvandrere, som taler dårligt tysk, har beskæftigelseschancer, der er 13 procentpoint lavere, og en løn, der er 27 procentpoint lavere, end hvis deres sprogkundskaber havde været bedre.^{9,10}

Sprogkundskaber har imidlertid ikke kun betydning for mulighederne for at få et job. De har også stor betydning for den sociale integration via jobbet i tilfælde, hvor indvandrere faktisk har fået et job. Dette gælder i særdeleshed for lavt ud-

dannede ikke-vestlige indvandrere, som i mange tilfælde taler værtslandets sprog dårligt.¹¹ Det kan imidlertid også gælde højt uddannede vestlige indvandrere, hvis disse heller ikke mestrer værtslandets sprog.^{12,13}

Dette SFI Tema formidler viden om sprogets betydning primært for lavt-uddannede ikke-vestlige indvandreres sociale integration på og via arbejdspladsen. Analyserne tager udgangspunkt i forskning i interkulturel kommunikation samt en ny analyse¹¹, som bygger på interviews med medarbejdere på to etnisk mangfoldige arbejdspladser i Danmark.

BAGGRUND

I Danmark reguleres danskundervisning til indvandrere og flygtninge af *Lov om danskundervisning til voksne udlændinge m.fl.* Formålet med loven er at give udlændinge tilstrækkelige danskundskaber til at kunne tilegne sig viden om kultur og samfundsforhold i Danmark, så de kan blive deltagende medborgere, og så de kan komme i beskæftigelse og blive i stand til at forsørge sig selv. Loven pålægger kommunerne at udbyde danskundervisning i op til 5 år efter udlændinges ankomst til Danmark. Perioden på de 5 år forlænges med den tid, barsel, sygdom mv. eventuelt har forhindret indvandrerens at følge undervisning. Tilbuddet omfatter arbejdsmarkedsrettet danskundervisning i op til 250 timer i op til 1 år. Udlændinge, som har modtaget denne undervisning, er berettiget til at deltage i en danskuddannelse (1-3), som de bliver indplaceret på afhængig af deres forudgående uddannelsesniveau.

De udlændinge, som følger denne sprogundervisning, får også et udbytte af den. Det viser tal vedrørende de kursister, der var omfattet af integrationsprogrammet, dvs. typisk ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte. I 2015 bestod 72 procent af disse kursister danskuddannelse 1, 2, 3 eller studieprøven inden 5 år fra påbegyndelse af en danskuddan-

^a Beskæftigelsesministeriet: Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration, s.1. Se <http://bm.dk/-/media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2016/Trepartsaftale%20om%20arbejdsmarkedsintegration%20pdf.ashx>

nelse. Dette tal har været stigende siden 2012, hvor det var 66 procent, som bestod en af disse prøver i dansk.

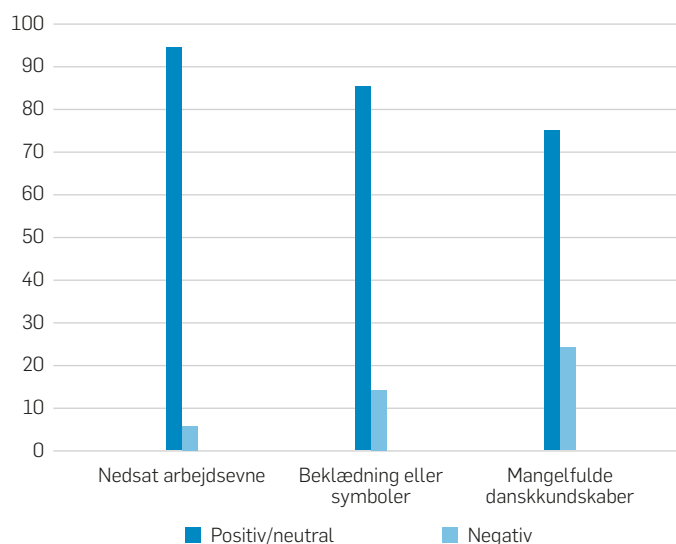
En spørgeskemaundersøgelse blandt ikke-vestlige indvandrere i Danmark belyser også deres oplevelse af udfordringer med det danske sprog. Ifølge Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets (UIBM) medborgerskabsundersøgelse fra 2016 oplevede 57 procent af de ikke-vestlige indvandrere slet ikke eller i mindre grad problemer med deres danskkundskaber.^b Undersøgelsen inkluderer kun indvandrere, som har boet i Danmark i mindst 3 år. Det er altså lidt mere end halvdelen, som ikke oplever problemer med det danske sprog. Omvendt indebærer disse tal dog også, at 43 procent oplevede en eller anden form for problemer med det danske sprog. Det er sandsynligt, at disse problemer vil kunne hæmme disse personers økonomiske, kulturelle og sociale integration i det danske samfund – og fx kunne hæmme deres muligheder for at kunne begå sig på en dansk arbejdsplads.

En SFI-rapport fra 2014 belyser sprogets betydning for integration af personer med anden etnisk baggrund på arbejdspladsen, set fra danske lønmodtageres synsvinkel. Rapporten er baseret på en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere i alderen 15-64 år. Undersøgelsen viser, at 76 procent af lønmodtagere på danske arbejdspladser har en positiv eller neutral holdning til at få en kollega med anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job.¹⁴ Til gengæld svarer 24 procent, at de er negative eller meget negative over for at få den type kollega. Til sammenligning er der 14 procent, som svarer, at de er negative eller meget negative over for at få en kollega med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Der er også væsentligt færre – blot 6 procent – som svarer, at de er negative eller meget negative over for at få en kollega med nedsat arbejdssevne (se også figur 1).

Ifølge forskerne bag SFI-rapporten kan dårlige danskkundskaber måske betragtes som en form for nedsat arbejdssevne.¹⁴ Danskkundskaber er en vigtig og grundlæggende færdighed, som er nødvendig for at kunne udføre mange typer af job. De negative holdninger kan dog også skyldes, at sociale

FIGUR 1

Danske lønmodtagernes holdninger til ansættelse af kolleger med forskellige karakteristika. Procent



Kilde: SFI: Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2014.¹⁴

kontakter og relationer er vigtige for mange lønmodtagere, og disse kan besværliggøres, hvis kollegaen taler dårligt dansk.

TEORETISK RAMME

Forskning i interkulturel kommunikation giver nogle bud på, hvordan vi skal forstå de sociale dynamikker, som udfolder sig på etnisk mangfoldige arbejdspladser med medarbejdere med forskellige niveauer af danskkundskaber.

Forskning i interkulturel kommunikation studerer både verbale og ikke-verbale aspekter af kommunikation (ordforråd, syntaks, udtale, kropssprog, gestik)^{15,16} samt rammerne for sprog og kommunikation i organisationer.^{17,18} Sproglige barrierer, dvs. fejlkommunikation og misforståelser, som skyldes forskellige niveauer af fremmedsproglig kompetence, udgør vigtige forskningsfelter inden for interkulturel kommunikation. Det samme gør sproglige broer, dvs. effektiv interkulturel kommunikation, der fører frem til etablering af gensidig tillid og sociale relationer.

Sproglige barrierer

Sproglige barrierer kan inddeles i to hovedkategorier, som vedrører: (1) basale sprogkundskaber og (2) kulturelle normer og sædvaner. Den første barrieretype relaterer sig til en situation, hvor den ene deltager i en samtale (fx en immigrant),

^b Tal fra Udlændinge- og Integrationsministeriet. Se også <http://integrationsbarometer.dk/graph-view?origin=im&goal=3&kommunenr=0>

ikke taler værtslandets sprog flydende og derfor misforstår den anden deltagers budskab pga. problemer med at forstå accent, udtale, ordvalg eller grammatik.¹⁵ Denne type barriere virker også den anden vej, dvs. når medlemmer af majoritetsbefolkningen har problemer med at forstå indvandreres accent, udtale, ordvalg osv.

Den anden barrieretype optræder på niveauet for kulturelle normer og sædvaner vedr. den rette kommunikation i en given situation. Det kan fx dreje sig om misforståelser, der opstår som følge af manglende kendskab til, hvordan man hilser på hinanden, giver eller modtager ordrer, anmodninger, henstillinger, undskyldninger eller brug af humor i en given situation.¹⁶ Begge typer barrierer kan føre til fejkommunikation, som leder til usikkerhed og angst, mistillid og dårlige sociale relationer. Meget ofte fører barriererne også til, at medarbejderne simpelt hen gensidigt undgår hinanden.¹⁹

Sproglige broer

Sproget kan imidlertid også, trods kommunikationsvanskeligheder, komme til at fungere som en bro, der bliver udgangspunkt for samarbejde og for etablering af sociale relationer. Man kan skelne mellem to hovedkategorier af sproglig brobygning knyttet til: (1) succesfuld arbejdskommunikation, dvs. kommunikation, som er orienteret mod fuldførelse af arbejdsopgaver. (2) Succesfuld social kommunikation og smalltalk, dvs. kommunikation, som er orienteret mod at opretholde eller styrke de sociale relationer.

Succesfuld interkulturel arbejdskommunikation kræver ofte en betydelig indsats fra begge parter side. Indvandrere med dårlige sprogkunderskaber er nødt til at gøre en indsats for at bringe disse kundskaber op til et funktionelt niveau. Borgere, som taler værtslandets sprog, dvs. deres modersmål, kan til gengæld med fordel prøve at tilpasse deres sprogbrug for at gøre det mere forståeligt for samtalepartnere, der ikke taler dette sprog som deres modersmål.²⁰ Disse personer udtaler ord tydeligere, tilpasser deres ordvalg og bruger en 'udvidet kode', dvs. de forklarer tydeligt og eksplicit meningen med det budskab, som de ønsker at viderebringe.¹³

Den anden sproglige bro udgøres af social kommunikation og smalltalk, dvs. kommunikation med en primært social eller følelsesmæssig betydning, som ofte finder sted i pauser eller ved starten eller slutningen af arbejdsdagen.²¹ Udvikling af

funktionel arbejds- og social kommunikation på etnisk mangfoldige arbejdspladser har stor betydning for både samarbejde, sociale relationer og tilliden mellem forskellige grupper af medarbejdere.

RESULTATER VEDRØRENDE SPROGETS BETYDNING PÅ ARBEJDSPLADSEN

I forlængelse af ovennævnte forskning følger her resultaterne af en analyse af, hvorledes sprogkunderskaber og kommunikation har betydning for samarbejde og etablering af sociale relationer på to etnisk mangfoldige danske arbejdspladser.

Data består af 31 interviews med ledere og medarbejdere på disse to arbejdspladser. Disse interviews blev transkriberet og analyseret tematisk vha. analyseprogrammet Nvivo. Arbejdspladserne – et supermarked og en kommunal parkeringsforvaltning – blev udvalgt ud fra det kriterium, at de skulle have ansatte både med etnisk dansk og med ikke-vestlig indvandrer- eller efterkommerbaggrund.

Det viste sig endvidere i løbet af forskningsprocessen, at de ikke-vestlige ansatte i den kommunale parkeringsforvaltning primært var førstegenerationsindvandrere. En del af disse havde relativt svage danskunderskaber. Til gengæld havde supermarkedet mange ansatte, som var ikke-vestlige anden- eller tredjegerationsefterkommere ansat. Disse havde typisk gode danskunderskaber. Disse forskelle mellem de to arbejdspladser viste sig at have betydning for samarbejde og sociale relationer.

Arbejdsrelateret kommunikation

Interviews blandt parkeringsvagterne viste, at sprogproblemer ofte er en udfordring for kommunikation og samarbejde; særligt fordi en del af de ansatte med indvandrerbaggrund havde forholdsvis usikre danskunderskaber. Problemerne viste sig ikke mindst, når parkeringsvagterne i par gik rundt på gaden, kontrollerede parkerede biler og skulle kommunikere med hinanden ansigt-til-ansigt eller pr. telefon. En etnisk dansk medarbejder fortalte:

Man ringer til sin kollega og siger, at jeg lige gik forbi et slagsmål, ... og du skal ikke gå derover. Og så kan man høre på den der feedback, der kommer, at vedkommende jo ikke har forstået noget af, hvad du siger. Det er jo ikke godt, vel.

Problemerne knyttede sig også til, at parkeringsvagter med indvandrerbaggrund ofte havde svært ved at følge deres danske kollegers ofte indforståede samtaler og indforståede humor. En parkeringsvagt med indvandrerbaggrund og mange års erfaring på det danske arbejdsmarked fortalte, at han ofte måtte 'oversætte' for indvandrerkolleger, der havde vanskeligt ved at forstå, hvad deres danske kolleger egentlig mente:

Dem, der ikke kan sproget, det kan godt være et problem. De kommer tit og spørger mig. Nu har han sagt det her til mig. Han var pissesur. Jeg siger, der er ikke noget at være sur over. Der er ikke noget ondt i det. Det er bare sådan og sådan. Så forklarer jeg ham det på en anden måde, ikke, og så falder han til ro.

Resultatet af den vanskelige kommunikation var et ofte anstrengt samarbejde præget af en betydelig grad af modvilje og mistillid imellem medarbejderne.

I supermarkedet fungerede samarbejdet bedre mellem de etnisk danske medarbejdere og medarbejdere, der var efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Det viste sig primært implicit ved, at sprog- og forståelsesproblemer *ikke* blev nævnt, når de interviewede medarbejdere blev spurgt til, hvordan deres indbyrdes samarbejde fungerede. Set i forhold til udfordringerne med kommunikation blandt parkeringsvagterne var der her en betydelig forskel. En etnisk dansk medarbejder, som på et lille kontor nær kasseområdet havde samarbejdet med en kvindelig kollega med ikke-vestlig baggrund, fortalte om dette samarbejde:

Hun var dygtig til at skabe overblik. Plus at det hun læste jura, det gjorde det endnu nemmere, hvis man lige havde et eller andet spørgsmål til hende. Hun var både god til at være rosende og komme med kritik, hvis der var noget. Jeg synes, hun var rigtig dygtig.

Social kommunikation

Hvad angår social kommunikation var sproget også en kilde til udfordringer – særligt blandt parkeringsvagterne. Flere etnisk danske parkeringsvagter fortalte, at de fandt det vanskeligt at snakke med nogle af deres indvandrerkolleger, selv i situationer, hvor de eksempelvis havde fælles fritidsinteresser. En parkeringsvagt fortalte:

Han snakker enormt dårligt dansk. Vi kører begge to motorcykel, så han vil enormt gerne snakke om de her ting. Nogle gange opgiver jeg at snakke, fordi det kræver enormt meget at forstå og høre efter. Nogle gange vælger jeg at lade være at fortsætte samtalen eller spørge ind til tingene, fordi det er lige meget.

Som det fremgår af citatet, betød kommunikationsproblemer simpelt hen i nogle tilfælde, at samtalen stopper.

Til gengæld fortalte en medarbejder med ikke-vestlig baggrund, at det først var efter mange år på arbejdspladsen, at det var lykkedes ham at forstå de danske medarbejders smalltalk og humor. Han følte dog nu, at han forstod denne humor og kunne svare igen på danske kollegers hurtige bemærkninger, og at "han var blevet en del af en lille familie". Dette havde imidlertid taget adskillige svære år, hvor han havde haft svært ved at udtrykke sig og haft en oplevelse af at være genstand for grove og racistiske bemærkninger. Blandt parkeringsvagterne berettede flere også, at kommunikationsproblemerne bevirkede en betydelig opdeling i kliker på arbejdspladsen – mest synligt i kantinen, hvor medarbejdere fra forskellige etniske grupper ofte sad hver for sig og talte deres eget sprog indbyrdes.

Som nævnt talte supermarkedets medarbejdere med ikke-vestlig (efterkommer-)baggrund typisk et godt dansk. De kunne derfor også væsentligt bedre føre samtaler med deres danske kolleger om fx fodbold, spil på odds, skole, uddannelse, arbejde eller familie. Om de samtaler, som medarbejderne ofte førte med hinanden i den lille kaffestue, hvor kasseassistenterne ofte slappede af i deres pauser, fortalte en medarbejder med indvandrerbaggrund:

Nogle gange bliver det lidt stressende at sidde i kassen. Især hvis vi har rigtig mange kunder, og vi løfter nogle tunge ting. Den halve time, vi bruger i kaffestuen, det hjælper meget, og vi bliver lidt mere afslappede. Også hvis vi snakker lidt med hinanden i en god social atmosfære. Så lærer vi hinanden at kende og snakker lidt om ditten og datten. Så tiden løber hurtigt, og man får lidt mere overskud til igen at sidde i kassen.

Den type samtaler skabte grobund for en større grad af tillid og empati mellem de forskellige etniske medarbejdergrupper på denne arbejdsplads.

Tal dansk – en udfordrende regel

Danskkundskaber gav altså ikke umiddelbart anledning til modsætninger blandt forskellige medarbejdergrupper med forskellig etnisk baggrund i supermarkedet. Ikke desto mindre var der både i supermarkedet og i parkeringsforvaltningen en regel om, at man skulle tale dansk på arbejdspladsen, og denne regel gav begge steder anledning til konflikt. Nogle medarbejdere med ikke-vestlig baggrund havde begge steder en tendens til at glemme denne regel, når de var sammen med kolleger med samme etniske og sproglige baggrund som dem selv.

Etnisk danske medarbejdere oplevede i denne situation, at de blev udelukket fra at forstå eller tage del i samtalen. På samme vis følte nogle medarbejdere med indvandrerbaggrund sig udelukket, når etnisk danske medarbejdere talte sammen hurtigt og indforstået på dansk. Ledelsen på begge arbejdspladser gav udtryk for, at det var uacceptabelt ikke at følge reglen om at tale dansk. Samtidig fremgik det dog af interviews med en række af de danske medarbejdere, at ledelsen ofte ikke håndhævede reglen i praksis. Oplevelserne med en manglende evne til at forstå hinandens sprog havde for mange medarbejdere en gensidigt fremmedgørende og mistillidsskabende effekt.

SAMMENFATNING

Samlet set kan vi konkludere følgende:

- Niveaue af danskkundskaber blandt indvandrere og efterkommere, som har et job, har stor betydning for deres sociale integration på arbejdspladsen – dvs. udvikling af sociale relationer til etnisk danske kolleger. Dårlige danskkundskaber hæmmer den sociale kommunikation (fx smalltalk og samtaler om personlige forhold) mellem arbejdskolleger.
- Niveaue af danskkundskaber blandt indvandrere og efterkommere, som har et job, kan også have nogen betydning for opgaveløsning og samarbejde. Dårligere danskkundskaber kan hæmme samarbejdet mellem forskellige medarbejdergrupper.
- Jo mere etnisk danske medarbejdere benytter sig af indforstået sprogbrug (jargon, humor, ironi mv.), desto sværere bliver det for kolleger med en anden etnisk og sproglig baggrund at forstå dem.
- Danske medarbejdere kan gøre det lettere for arbejdskolleger med en fremmedsproglig baggrund at forstå dem,

hvis de taler klart og tydeligt og tilpasser ordvalget til deres samtalepartner. De kan også stille opfølgende spørgsmål for at sikre sig, at deres samtalepartner har forstået deres budskab.

HANDLEMULIGHEDER

Der er handlemuligheder på forskellige niveauer, fra den enkelte virksomhed over arbejdsmarkedets parter til landspolitik. Det handler både om bedre information om de problemer og konflikter, der kan opstå som følge af dårlig kommunikation, og om at skabe bedre rammer fra politisk hold for at imødegå disse udfordringer.

På virksomhedsniveau er ledelsens rolle meget vigtig. Ledelsen kan gøre arbejdspladsens regler vedr. sprogbrug helt klare for medarbejderne. Den kan også informere om, at kommunikation mellem medarbejdere med forskellig sproglig baggrund og forskellige niveauer af danskkundskaber har større chance for succes, hvis man taler klart og tydeligt og forsøger at undgå kommunikation med indforståede budskaber. Ledelsen kan også gå foran i kommunikationen på tværs af grupperinger, og den kan arbejde for, at der skabes 'sociale rum', hvor kommunikation og relationsudvikling kan styrkes – fx gennem teambuilding, sociale arrangementer mv. Endelig kan ledelsen opfordre til og understøtte, at medarbejdere, som har behov for sprogkurser, får mulighed for at tage den slags kurser.

Hvad angår arbejdsmarkedets parter, kan arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger informere henholdsvis medlemsvirksomheder og tillidsrepræsentanter om de udfordringer, interkulturel kommunikation kan skabe på etnisk og sprogligt mangfoldige virksomheder. De kan også støtte, at relevante HR-medarbejdere eller tillidsrepræsentanter kommer på kursus i at håndtere udfordringer vedr. interkulturel kommunikation på arbejdspladser med flersprogede medarbejdere. Hvad angår stat og kommuner, kan politikerne understøtte mulighederne for, at personer med opholdstilladelse i Danmark efter behov kan tage sprogkurser også efter de 5 år, som i henhold til lovgivningen normalt er grænsen for, hvor længe man kan følge offentligt finansieret sprogundervisning.

BEGRÆNSNINGER

Analyserne i dette notat bygger primært på kvalitative interviewdata indsamlet blandt et forholdsvis begrænset antal

medarbejdere på danske arbejdspladser. Analyserne siger derfor ikke noget om: 1. Den generelle udbredelse af sprogproblemer på nationalt eller etnisk mangfoldige arbejdspladser i Danmark. 2. De kausale effekter af kommunikationsproblemer på eksempelvis medarbejdernes jobtilfredshed, tillid til kolleger eller ledelse. 3. De eventuelle effekter på virksomhederne og deres produktivitet og medarbejderomsætning. Den danske og internationale forskningsviden om disse spørgsmål er i det hele taget begrænset.

Analyserne i dette notat rummer også en begrænsning ved, at de kun analyserer kommunikation som udfordring på etnisk mangfoldige arbejdspladser med mange ikke-vestlige indvandrere og efterkommere blandt de ansatte. Forskning i interkulturel kommunikation peger imidlertid på, at kommunikation også kan være en betydelig udfordring blandt medarbejdere med forskellige vestlig (fx dansk, tysk, amerikansk, fransk, polsk eller spansk) baggrund. Dette er vigtigt at have in mente givet, at danske arbejdspladser i disse år er kendetegnede ved, at der kommer stadig flere både vestlige og ikke-vestlige medarbejdere med forskellig sproglig baggrund.

TAK TIL

SFI vil gerne takke professor Kristina Boréus, Uppsala Universitet, og professor Jakob Lauring, Århus Universitet, for mange brugbare kommentarer til tidligere udkast.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har forpligtet sig til at følge Den danske kodeks for integritet i forskning. Forfatteren erklærer at have fulgt principperne heri.

LITTERATUR

1. Briggs, X. D. S. "Some of My Best Friends Are...": Interracial Friendships, Class, and Segregation in America. *City & Community* **6**, 263–290 (2007).
2. Ejrnæs, A. *Integration eller isolation: etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. (Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2008).
3. Liversage, A. Life below a 'Language Threshold'? Stories of Turkish Marriage Migrant Women in Denmark. *European Journal of Women's Studies* **16**, 229–247 (2009).
4. Dustmann, C. & Fabbri, F. Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *Econ. J.* **113**, 695–717 (2003).
5. Aldashev, A., Gernandt, J. & Thomsen, S. L. Language usage, participation, employment and earnings: Evidence for foreigners in West Germany with multiple sources of selection. *Labour Econ.* **16**, 330–341 (2009).
6. Ebner, C. & Helbling, M. Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland. *Work. Employ. Soc.* **0**, 1–19 (2015).
7. Chiswick, B. R. & Miller, P. W. The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada. *Econ. Educ. Rev.* **22**, 469–480 (2003).
8. Deeb, S. & Bauder, H. i *Migrant Capital: Networks, Identities and Strategies* (red. Ryan, L., Erel, U. & D'Angelo, A.) 48–63 (Palgrave Macmillan, 2015).
9. Isphording, I. E., Otten, S. & Sinning, M. The Effect of Language Deficiency on Immigrant Labor Market Outcomes in Germany. *Pap. Present. 11th SOEP User Conf.* (2014).
10. Isphording, I. E. i *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (red. Wright, J. D.) 260–265 (Elsevier, 2015).
11. Thuesen, F. Linguistic barriers and bridges: constructing social capital in ethnically diverse low-skill workplaces. *Work. Employ. Soc.* 1–17 (2016). på <<http://wes.sagepub.com/content/early/2016/08/23/0950017016656321.abstract>>
12. Cohen, L., Henderson, J. K. & Lecomte, P. i *The Routledge Companion to Cross-Cultural Management* (red. Holden, N., Michailova, S. & Tietze, S.) 151–160 (Routledge, 2015).
13. Henderson, J. K. i *Organizational Trust: A Cultural Perspective* (red. Saunders, M., Skinner, D., Dietz, G., Gillespie, N. & Lewicki, R. J.) 358–382 (Cambridge University Press, 2010).
14. Jakobsen, V., Jensen, S., Holt, H. & Larsen, M. *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2014*. (SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2014).
15. Gudykunst, W. B. *Bridging differences, effective intergroup communication*. **4. ed.**, (SAGE, 2004).
16. Scollon, R., Scollon, S. B. K., Jones, R. H. & Scollon, S. W. *Intercultural communication, a discourse approach*. **3. ed.**, (Wiley-Blackwell, 2012).
17. Luring, J. Intercultural Organizational Communication: The Social Organizing of Interaction in International Encounters. *Journal of Business Communication* **48**, 231–255 (2011).
18. Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. Speaking up, leaving or keeping silent: racialized employees in the Swedish elderly care sector. *Work. Employ. Soc.* (2016). doi:10.1177/0950017016667042
19. Luring, J. & Klitmøller, A. Corporate language-based communication avoidance in MNCs: A multi-sited ethnography approach. *J. World Bus.* **50**, 46–55 (2015).
20. Cohen, L. & Henderson, J. K. Language Use in Establishing Rapport and Building Relations: Implications for International Teams and Management Education. *Management & Avenir* **5**, 185–207 (2012).
21. Holmes, J. & Stubbe, M. *Power and politeness in the workplace, a sociolinguistic analysis of talk at work*. (Routledge, 2015).