

# Kontekster og vilkår for arbejdsintegreret sproglæring

Sprog på arbejdspladsen er et centralt tema for individet, markedet og samfundet og dermed også for forskningen. Studier af flersprogede arbejdspladser har vist, at måden, sprogkompetencer opfattes på, og måden, hvorpå arbejdere positioneres på baggrund af deres sprogkompetencer, har betydning for individets professionelle muligheder og sociale vilkår på arbejdspladsen (Lønsmann 2014; Duchêne 2011; Goldstein 1997). Ansattes sprogkompetencer har desuden fået større opmærksomhed i et marked, som i stigende grad må lægges til rette for en international og flersproget arbejdsstyrke og kundegruppe. På politisk niveau indgår arbejdsintegreret sproglæring også i debatten om ret og pligt til arbejde samt arbejderes forhold.

Der er altså mange, ofte modsatrettede, interesser og kontekster. Med udgangspunkt i mit eget studie af norske byggepladser vil jeg i denne artikel redegøre for, hvordan interesser og kontekster kan indvirke på vilkårene for sprog og sproglæring på arbejdspladser. På denne baggrund vil jeg argumentere for nødvendigheden af at forstå vilkårene for sproglæring på arbejdspladsen, før man begynder at teoretisere eller implementere sproglæring som en del af det daglige arbejdsliv. Jeg vil begynde med at redegøre for selve studiet<sup>1</sup> og dets fund.

## Byggepladser som flersprogede arbejdspladser: studiets kontekst, interessefelt og udformning

Byggepladser er nogle af de mest flersprogede arbejdspladser i Nor-



Foto: UiO/Nadia Frantsen

**KAMILLA KRAFT**

Ph.d., postdoc

CIP, Københavns Universitet og Multiling,  
Universitetet i Oslo

kamillakraft@hum.ku.dk

ge. Dette skyldes høj grad arbejdsmigration til landet, i særdeleshed siden EU-udvidelsen i 2004 (Norden 2013). De to største grupper af arbejdsmigranter kommer fra hhv. Polen og Sverige, og det er også disse grupper, foruden nordmænd, der dominerer medarbejderstaben på norske byggepladser.

Arbejdsmigrationen resulterer i to fænomener: 1) høj grad af flersproglighed og 2) professionel lagdeling mellem skandinaviske og polske arbejdere i form af forskellige arbejdsforhold; førstnævnte gruppe fastansættes direkte af entreprenøren, mens de sidstnævnte generelt lejes fra vikarbureauer. Studiets formål var at finde ud af, om der er sammenhæng mellem disse to fænomener, ved at analysere betydningen af flersproglighed og kommunikation i sociale og professionelle praksisser og diskurser på byggepladser.

Studiet blev udført i samarbejde med den samme entreprenør og flere af de samme håndværkere i forbindelse med mit feltarbejde. Dette foregik i etaper mellem februar 2014 og juni 2015. I denne periode var entreprenøren og håndværkerne på tre forskellige byggepladser, hvor de hver gang havde nye samarbejdspartnere.

Jeg brugte en kritisk etnografisk tilgang (Heller 2009) med vægt på daglige interaktioner og diskurser omkring sprog og kommunikation (Gumperz & Cook-Gumperz 2012). Interaktioner blev videooptaget af en af de polske håndværkere vha. et actionkamera, der var monteret på hans hjelm. Sammen med andet etnografisk datamateriale – samtaler med ansatte på pladsen, interview med udvalgte nøglepersoner og dokumenter med information til ansatte – var disse en vigtig kilde til at studere arbejdspladsens diskurser og praksisser. Gennem disse data blev jeg også opmærksom på mere overordnede diskurser i byggeindustrien om sprog og kommunikation. Disse studerede jeg bl.a. gennem lovgivning og retningslinjer på området.

## Krav til kommunikation på byggepladser

På alle byggepladserne, hvor jeg indsamlede data, var det officielle arbejdsprog norsk, men brug af engelsk var også til dels anerkendt praksis. Dette krav ramte de udenlandske ansatte forskelligt. Norsk- og svensktalende arbejdere talte typisk sammen på egne sprog eller brugte en blanding af svensk og norsk, som de kaldte 'svorsk'. Kommunikation baseret på receptiv sprogkompetence var imidlertid ikke en mulighed for de polsktalende arbejdere, der ofte heller ikke talte engelsk. Omvendt talte de svenske og norske arbejdere generelt ikke polsk. Dette resulterede i udfordringer for den fælles kommuni-

kation og dermed det daglige arbejde, hvilket typisk blev fremstillet som et resultat af, at polske arbejdere ikke kunne norsk eller engelsk.

Opfattelsen af, at manglende sprogkompetencer er et centralt problem, er ikke begrænset til den lokale arbejds kontekst ude på byggepladserne, men manifesterer sig på forskellig vis på forskellige niveauer: i arbejdshverdagen, i politiske diskurser, i lovgivningen. Inden for sidstnævnte område knyttes sprog og kommunikation først og fremmest til en sikkerhedsdiskurs. F.eks. udgav det norske *Arbeidstilsynet* i 2012, 2014 og 2017 brochurer, der alle påpeger, at udenlandsk arbejdskraft har større risiko for at blive skadet eller dræbt på arbejdspladsen. Manglende sprogkompetencer og mangelfuld kommunikation nævnes som årsager i alle brochurerne.

Dette tages seriøst i en branche, der hvert år topper statistikkerne for arbejdsrelaterede dødsfald. Der er derfor lovkrav til både mundtlig og skriftlig kommunikation på byggepladser. F.eks. skal alle opgaver, der ligger ud over rutinearbejde, forklares på et sprog, de udøvende forstår. Derudover anbefales det, at arbejdspladsens sprog er norsk (*Arbeidstilsynet* 2011). At arbejdspladsen har ét fælles sprog, er også en klar anbefaling i en række anvisninger kaldet 'seriøsitetskravene' (*Seriøsitetskrav* 2015). Disse anvisninger er udviklet af fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, bygherrer og staten og betragtes som vigtige retningslinjer i byggeindustrien.

På denne baggrund kunne man argumentere for, at det ville være nyttigt med sprogundervisning for ikke-norsktalende arbejdere. Alle på byggepladsen og i industrien er generelt enige om, at kommunikation og sprog er vigtigt. Men alligevel arbejdes der ikke direkte for styrkelse af norskkompetence hos udenlandske medarbejdere. Der synes altså at herske en noget paradoksalt indstilling, som jeg vil komme nærmere ind på i næste afsnit.

## Er der behov for sproglæring på byggepladsen?

Hverken entreprenøren, jeg arbejdede sammen med, eller de andre entreprenører og vikarbureauer på de tre byggepladser tilbød sproglæring til deres ansatte. Selvom der ikke var tilbud om sprogundervisning, var der forskellige incitament, som f.eks. ekstra løn for at kunne tale norsk eller engelsk, som havde til formål at fremme bedre forhold for kommunikation. Til syvende og sidst blev det dog set som den enkelte arbejders ansvar eller valg at tilegne sig de fornødne sprogkompetencer. Mere end noget andet viser dette, at der ikke er et akut svigt i den daglige kommunikation.

På trods af beklagelser over kommunikationsproblemer grundet sproglige mangler hos udenlandske arbejdere fungerer den daglige kommunikation gennem sprogmedglere. Disse er polsk-norsk-, polsk-engelsk- eller polsk-norsk-engelsk-talende håndværkere, som kan kommunikere med de norske og svenske ledere og håndværkere på vegne af deres sjak. Ofte bliver disse til repræsentanter eller uofficielle ledere i kraft af deres kommunikative kompetencer (Norden 2013; Kraft 2017). At tilegne sig bestemte sprogkompetencer giver altså mulighed for professionel mobilitet. Det er også sådanne sprogmedglere, der opnår en vis synlighed over for entreprenørernes ledere og dermed får mulighed for at vise deres værd og evt. opnå en fastansættelse hos entreprenøren i stedet for midlertidig ansættelse gennem vikarbureauet. Samtidig blev det også gentagne gange gjort klart, at polske arbejdere, ligegyldig hvor dygtige håndværkere de er, ikke har mulighed for at blive fastansat, hvis de ikke kan norsk (se også Lønsmann & Kraft 2018).

Gennem mit studie fulgte jeg Tomasz<sup>2</sup>, en polsk-norsk-talende sprogmedgler, som optog sine daglige interaktioner med et actionkamera. Tomasz stod for næsten al kommunikation mellem sine polske, norske og svenske kolleger og ledere. Dette var et stort kommunikativt arbejde, som kom i tillæg til Tomasz's eget primære arbejde som håndværker på pladsen. Selv beskrev han denne situation som "at løbe rundt på byggepladsen som en hund". Både entreprenøren og vikarbureauet, som udlejede ham, belønnede ham for dette arbejde. Førstnævnte betalte ham ti norske kr. ekstra i timen, og sidstnævnte havde ansat ham på en specialkontrakt, der betød, at selv hvis han i en periode ikke blev udlejet til en entreprenør, ville vikarbureauet betale ham 80 procent af hans normale løn. Normalt er arbejdere fra vikarbureauer ansat på såkaldte *fastansættelse uten garanti*-kontrakter, hvilket betyder, at de juridisk set er i en almindelig fastansættelse, men at de ikke får løn, når de ikke er udlejet til et projekt. I denne kontekst var Tomasz's kontrakt med vikarbureauet altså svært fordelagtig, selvom hans arbejdsforhold fortsat ikke var på niveau med hans fastansatte skandinaviske kollegers.

Jan Svennevig (2018) har gennem samtaleanalyse vist, hvordan Tomasz bruger daglige interaktioner med svenske og norske ledere til at udbygge sit ordforråd på norsk. Denne analyse stemmer overens med mine egne etnografiske observationer af, hvor vigtige daglige interaktioner med ledere er for sprogmedgleren – både som en måde at udvikle sit eget norske ordforråd på og til at opnå anerkendelse af dette sprogarbejde fra byggepladsledere og derigennem fra entreprenøren.

At sprogarbejdet netop bliver anerkendt som en vigtig del af det daglige arbejde, står i kontrast til, at Tomasz, som flere gange havde udtrykt ønske om at komme på norskkursus og arbejdede aktivt på at forbedre sit norsk, ikke blev sendt på sprogkursus. Jeg fik aldrig en begrundelse herfor fra entreprenøren, men en leder fra en af hovedentreprenørerne gav en mulig forklaring. Hans vurdering var, at entreprenører ikke tilbyder sprogkurser til medarbejdere fra vikarbureauer, fordi de netop kun er midlertidigt hyrede og derfor ville være hos entreprenøren i for kort tid til, at investeringen ville være hensigtsmæssig. Denne forklaring stemte imidlertid dårligt overens med, at der var medarbejdere, som viste interesse for at lære norsk, og som i tillæg blev lejet af den samme entreprenør i flere år i streg.

Manglende kommunikation på grund af sprogbarrierer var med andre ord en tydelig diskurs, men åbenlyse løsninger blev ikke taget i brug, hvilket viser, at arbejdsintegreret og arbejdsgiverinitieret sproglæring ikke er en reel prioritet. Dette forhold kan bl.a. skyldes, at der netop er sprogæglere, som kan varetage det daglige behov for kommunikation.

## Konklusion: krav og behov som sproglæringens kontekster

Gennem datamaterialet tegner sig et billede af en industri, der på den ene side insisterer på at rekruttere udenlandsk arbejdskraft og på den anden side fremstiller flersproglighed og kulturel diversitet som en central udfordring i det daglige arbejde. Samtidig understreges vigtigheden af kommunikation og norskkompetence – særligt i forbindelse med sikkerhed – kontinuerligt, uden at der dog tages reelle initiativer til at ændre situationen. Dette kan synes mærkeligt, men studiet viser også, at det kommunikative arbejde til daglig sikres af sprogæglere, der dermed løser arbejdspladsens udfordringer på dette område.

Den herskende idé om, at kommunikationen ville blive bedre, hvis alle snakkede norsk, eller som minimum engelsk, er dermed et ideal, som imidlertid ikke kan realiseres under de gældende forhold, hvor der holdes på en norsk frem for en flersproget sprogpolitik, samtidig med at der ikke eksisterer tilbud om norskooplæring. Med andre ord skaber krav til og behov for sprog en situation, hvor det bliver muligt at reproducere en logik om, at polske ansatte grundet deres manglende norskkundskaber ikke skal fastansættes. Derved bliver sprog en del af reproduktionen af industriens professionelle lagdeling mellem fastansatte og midlertidigt ansatte. Samtidig vir-

ker den daglige kommunikation også i praksis, og der er derfor ikke nogen egentlig grund til, at entreprenører skal investere i midlertidigt ansattes sprogkompetencer.

Dette er konteksten, der er med til at skabe sprogets og kommunikationens sociale virkelighed i byggeindustrien, og det er denne, man må kende til for at forstå mulighederne og begrænsningerne for sproglæring på arbejdspladsen.

## Noter

1. Studiet var et ph.d.-projekt finansieret af Multiling, Senter for Flerspråklighed (SFF) ved Universitetet i Oslo.
2. Alle navne er blevet ændret.

## Litteratur

- Arbejdstilsynet (2011). Forskrift om udførelse av arbeid. I: Arbejdstilsynet (red.), 703 (s. 250). Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Duchêne, A. (2011). Neoliberalism, Social Inequalities, and Multilingualism: The Exploitation of Linguistic Resources and Speakers. *Langage et société*, 2(136), 81-108.
- Goldstein, T. (1997). *Two Languages at Work: Bilingual Life on the Production Floor* (Vol. 74, Contributions to the sociology of language). Berlin: Mouton de Gruyter.
- Gumperz, J. J., & Cook-Gumperz, J. (2012). Interactional sociolinguistics: Perspectives on intercultural communication. I: *The Handbook of Intercultural Discourse and Communication* (s. 63-76). Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Ltd.
- Heller, M. (2009). Doing Ethnography. I: *The Blackwell Guide to Research Methods in Bilingualism and Multilingualism* (s. 249-262). Hoboken, N.J.: Blackwell Publishing Ltd.
- Kraft, K. (2017). *Constructing Migrant Workers: Multilingualism and communication in the transnational construction site*. Oslo: University of Oslo.
- Lønsmann, D. (2014). Linguistic diversity in the international workplace: Language ideologies and processes of exclusion. *Multilingua – Journal of Cross-Cultural and Interlanguage Communication*, 33(1-2).
- Lønsmann, D. & Kraft, K. (2018). Language in blue-collar workplaces. I: Vine, B. (red.), *The Routledge Handbook of Language in the Workplace* (s. 138-149). Abingdon-on-Thames: Routledge.
- Norden (2013). Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. I: Friberg, J. H. & Eldring, L. (red.), *TemaNord* (Vol. 2013: 570, s. 336). Norden.

- Seriøsitetetskrav (2015). *Seriøsitetetskrav: Spesielle kontraktbestemmelser som skal sikre seriøsitet i bygg- og anleggskontrakter - tillegg til Norsk Standard* [pressemeldelse]. <http://bnl.no/globalassets/dokumenter/diverse-notater/15-11-16-seriositetskrav---bestemmelser.pdf>
- Svennevig, J. (2018). "What's it called in Norwegian?" Acquiring L2 vocabulary items in the workplace. *Journal of Pragmatics*, 126, 68-77.