

DOKTORENS BORD

ANDETSPROGSSOCIALISATION PÅ ARBEJDS- PLADSEN

CHARLOTTE SUN JENSEN

Integration af udlændinge gennem arbejde og dansk sproglæring har længe været en fast forestilling og et omdiskuteret politisk emne i Danmark. Lennart Damsbo-Andersen, folketingsmedlem for Socialdemokratiet, skriver i et debatindlæg i 2015: ”Det er på arbejdspladsen, man bedst lærer det danske sprog og den danske kultur.” Udsagnet hviler dog ikke på videnskabelige resultater. Der er ikke mange nordiske studier, som har undersøgt sammenhængene mellem integration, arbejde og sproglæring set fra internationale medarbejderes perspektiv. I min ph.d.-afhandling følger jeg en række medarbejdere i Energi-styrelsen, herunder ingeniøren Sofia, som kom til Danmark fra Spanien for at studere vedvarende energi. Efterfølgende fik hun arbejde i styrelsen, som havde en dansk sprogpolitik. Majoriteten af Sofias kolleger var dansktalende, og Sofia brugte omkring syv timer om ugen på at lære dansk, så hun kunne følge med til møderne og til frokost. Set udefra kunne Sofias forudsætninger for at lære dansk sprog og kultur på arbejdspladsen derfor synes gode, men Sofia fortalte mig, at hun kun yderst sjældent brugte sit dansk, fordi: ”Arbejdet er ikke det bedste sted at forsøge [at praktisere dansk]” (Sofia 2020; oversat fra engelsk).

Afhandlingen tager udgangspunkt i et etårigt etnografisk studie, 2020-2021, af Sofia og hendes højtuddannede internationale kollegers veje til at blive deltagende medlemmer på arbejdspladsen. I 2017 begyndte styrelsen at rekruttere specialister, som primært kom fra en række EU-lande. Dette var et led i at imødekomme øgede klimapolitiske mål og globale økonomiske investeringer i vedvarende energi og at imødegå en intensiveret konkurrence om talenter. For mange af disse medarbejdere var den danske sprogpolitik forbundet med udfordringer og dilemmaer, da flere ikke kunne tale dansk, da de startede. Afhandlingen har fokus på medarbejdernes *andetsprogssocialisation* (Duff 2007) over tid, forstået som en proces, hvor personer uden kendskab til majoritetssproget tilegner sig sproglige færdigheder for at kunne deltage i fællesskabets sociale og

kulturelle praksisser. Med Henrik Vighs (2009) begreb 'social navigation' undersøger jeg, hvordan medarbejderne navigerede i forhold til styrelsens sprogpolitik over tid, og hvordan styrelsen, dvs. den dansktalende ledelse og kolleger, navigerede i forhold til dem.

Afhandlingen bidrager med en analyse af, hvorvidt og hvordan dansk kan læres på arbejdspladsen, og hvilken betydning dansksproglige færdigheder har i forhold til at kunne skabe en professionel identitet, indgå i fællesskaber og gøre karriere. Den kombinerer forskellige teoretiske retninger, herunder sproglig antropologi, andetsprogstilegnelse og sociolingvistik, og den inddrager forskellige emiske perspektiver fra internationale medarbejdere, dansktalende kolleger samt ledelsen. Derudover arbejder jeg med flere temporale perspektiver, som omfatter medarbejdernes ansættelsestid, forskerens tid i feltet og en analytisk tidsstruktur, hvor jeg afdækker medarbejdernes tre første ansættelsesår. Mere analytisk bidrager afhandlingen med en identifikation af tre stadier i medarbejdernes andetsprogssocialisation, som omtrent svarer til deres tre første år på arbejdspladsen. Her følger jeg deres veje fra ikke at have kendskab til dansk ved deres ansættelse til at kunne udføre kerneopgaver på dansk. Jeg har fokus på, hvordan sproglæring og socialisation formes i samspil med kolleger og organisatoriske strukturer såsom sprogpolitikken. Teoretisk tilbyder afhandlingen et nyt framework til studiet af andetsprogssocialisation. Gennem mine analyser argumenterer jeg for en social tilgang til sproglæring, der involverer gensidig socialisation, hvilket er et nyt perspektiv i andetsprogsforskningen.

Analyserne viser, at den høje forekomst af dansk til møder, i e-mails og i direktionsbetjening kombineret med en stærk sproglig opmærksomhed og deltagelse i danskundervisning muliggjorde en avanceret sproglæring. Medarbejdernes navigation og sociale relationer ændrede sig i takt med læringen. Imidlertid viser de også, at der ikke nødvendigvis var en sammenhæng mellem læring, trivsel og lyst til at blive. Sommetider tværtimod. At lære dansk på arbejdspladsen viste sig at være langt mere omfattende, end mange først havde antaget. Dette skyldtes blandt andet, at det at lære dansk ikke blot var at lære ét dansk, men mange forskellige slags dansk set fra de internationale medarbejders perspektiv. At "tale Energistyrelsen", forstået som at tale som de dansktalende kolleger, krævede en række socialpragmatiske færdigheder i at kunne performe forskellige sociale facetter som at være klog, diplomatisk og sjov afhængigt af situationen. At performe sig selv professionelt på dansk krævede derfor ikke alene sproglige færdigheder, men også evnen til at skifte mellem sproglige registre. Sofia fandt dette meget svært. I kombination med et stort tidspres, en konstant kamp om at få ordet til møderne og en frygt for at falde igennem fagligt, hvis hun faldt igennem sprogligt, bevirkede, at hun længe afholdt sig fra

at sige noget. Ligesom mange af hendes kolleger talte hun udelukkende dansk i undervisningen og med mig. Hun forstod langt det meste af det specialiserede sprog på møderne, men at træde over tærsklen fra klasseværelset og bruge dansk i arbejdsøjemed fordrede et nært samarbejde med arbejdspladsen. At træde over tærsklen skete trinvis fra små teammøder til større arrangementer. Synliggørelsen af de hidtil usynlige færdigheder set fra arbejdspladsens perspektiv og at træde frem som dansktalende var prægnante øjeblikke for medarbejderne. Alligevel har disse sjældent været genstand for undersøgelse i andetsprogsso-cialisations- og andetsprogstilignelsesstudier før nu.

Velkomstgaven til nye i styrelsen bestod af en lille kvadratisk plantekasse med en indgravering af styrelsens fire kerneværdier.



Note

Forsvar 29. november 2024. Pædagogisk Antropologi, Aarhus Universitet.

Litteratur

Duff, Patricia. 2007. "Second Language Socialization as Sociocultural Theory. Insights and Issues". *Language Teaching* 40(4):309-19. <https://doi.org/10.1017/S0261444807004508>.

Vigh, Henrik. 2009. "Motion Squared: A Second Look at the Concept of Social Navigation". *Anthropological Theory* 9(4):419-38. <https://doi.org/10.1177/1463499609356044>.