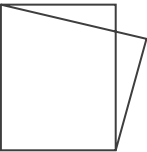


Ny ph.d.-afhandling: Navigering af sprogpolitikker: Internationale medarbejderes andetsprogssocialisation i en dansk styrelse

Ph.d.-forsvar: november 2024



Charlotte Sun Jensen,
ekstern lektor, Institut
for Nordiske Studier
og Sprogvidenskab,
Københavns Universitet

Integration af udlændinge gennem arbejde og dansk sproglæring har længe været en fast forestilling og et omdiskuteret politisk emne. Til trods for dette er der ikke mange nordiske studier, som har undersøgt de formodede sammenhænge mellem integration, arbejde og sproglæring. Hvorvidt og hvordan kan dansk læres på arbejdspladsen? Hvorfor er dansk så nemt eller så svært at lære? Hvilke sociale faktorer er i spil? Og hvilken betydning har dansksproglige færdigheder i forhold til at kunne skabe en professionel identitet, indgå i fællesskaber og gøre karriere? Gennem et teoretisk rammeværk, hvor jeg kombinerer andetsproglæring, sproglig antropologi og sociolingvistik, bidrager denne ph.d.-afhandling til at besvare disse spørgsmål.

Mere specifikt har jeg tilgået spørgsmålene ved hjælp af det sprogligt antropologiske koncept *andetsprogssocialisation*. Ifølge Patricia Duff skal andetsprogssocialisation forstås som en

proces, hvormed folk, som ikke mestrer majoritetssproget (i dette tilfælde dansk), forsøger at tilegne sig færdigheder i sproget og dermed muligheder for at kunne deltage i et givent fællesskabs praksisser, som foregår på dette sprog (2012, s. 564). Minna Suni betoner, at der særligt i en arbejdspladskontekst kan gælde det dobbelte forhold, at internationale medarbejdere på den ene side accepteres i kraft af deres ansættelse, men på den anden side delvist afvises professionelt og socialt på grund af sproglige mangler (Suni, 2017, s. 212).

Formålet med ph.d.-projektet har således været at undersøge det danske sprogs betydning for højtuddannede internationale medarbejderes veje til at blive fuldgyldige medarbejdere i en dansk styrelse med en dansk sprogpolitik. Som en del af undersøgelsen indgår desuden dansk-talende kolleger, ledelsen og direktionen. Jeg har fundet det relevant at inddrage flere perspektiver for at kunne præcisere

Navigering af sprogpolitikker: Internationale medarbejderes andetsprogssocialisation i en dansk styrelse

Det er på arbejdspladsen, man bedst lærer det danske sprog og den danske kultur.

(Damsbo-Andersen, 2015)



etablerede sproglige og sociale praksisser i organisationen og dermed de implicitte forventninger og normer for det sproglige niveau og den sociale ageren, som jeg observerede, at medarbejderne mødte under mit studie. Resultatet af dette er et dybdegående kvalitativt studie af relationen mellem sprogpolitik, sproglæring, sprogbrug, performance af faglig identitet og karrieremuligheder på en arbejdsplads i hastig forandring.

Mere konkret har jeg identificeret tre distinkte stadier i medarbejdernes andetsprogssocialisation, som omtrent svarer til deres tre første ansættelsesår, hvilket er nyt inden for andetsprogsforskningen og studier i andetsprogssocialisation på arbejdspladser. Jeg vil vende tilbage til de tre stadier efter en kort redegørelse af min metodologiske tilgang til undersøgelsen og introduktion til arbejdspladsen.

Sprogligt etnografisk feltarbejde
Min undersøgelse er baseret på et etårigt sprogligt etnografisk feltarbejde i Energi-styrelsens Center for Global Rådgivning. Som en del af feltarbejdet blev jeg ansat som praktikant, hvor jeg fra 2020-2021 deltog i den daglige arbejdsdag og lavede forskellige typer deltagerobservationer, samtaler og interviews. Kombinationen af metoder har muliggjort en diakron tilgang til mine analyser, som er baseret på individuelle cases, hvor jeg har identificeret gennemgående mønstre på tværs af medarbejdere, som jeg har præsenteret som en kollektiv narrativ. Mit empiriske materiale består af transskriptioner af optagelser af primært møder og af interviews samt notesbøger, skitser, fotografier og dokumenter som for eksempel mails, retningslinjer, rapporter og love. De første otte måneder af feltarbejdet foregik online på grund af den anden covid-19-lockdown i Danmark,

som forårsagede, at alle i styrelsen måtte arbejde hjemmefra. De sidste fire måneder fandt sted i en genåbningstid på det fysiske kontor i København.

I takt med mine observationer, samtaler og interviews og de nye indsigter, som de medførte, påtog jeg mig andre roller såsom ‘sproghjælper’ og ‘sprogkonsulent’, som muliggjorde et tæt samarbejde med flere af medarbejderne om at lære dansk såvel som med ledelsen og direktionen, idet vi endte med at udforme en ny sprogpolitik sammen. De to roller gav således en meningsfuld adgang til at se på arbejdspladsen fra forskellige perspektiver på tværs af medarbejdergrupper og organisatoriske lag. Jeg har inddraget disse perspektiver og dermed nuancer i mine analyser, hvilket ikke er så udbredt, da mange studier ofte udelukkende tager den nyankomnes perspektiv.

Sprogpolitik
Centeret arbejder med at skabe grøn transition i en række samarbejdslande baseret på danske erfaringer. Lige-som resten af styrelsen kan centeret betegnes som en vidensarbejdsplads, hvor arbejdet består af sproglige aktiviteter såsom møder og at læse og skrive indberetninger og rapporter. I 2017 begyndte centeret at rekruttere internationale medarbejdere som en del af deres interne arbejdsstyrke med en majoritet af medarbejdere, som var født og opvokset i Danmark. De internationale medarbejdere var primært ingeniører fra en række EU-lande, som oprindeligt var kommet til Danmark for at studere en kandidat i vedvarende energi. Flere af medarbejderne havde prioriteret at forbedre deres engelsk under deres studie og havde stærkt begrænsede dansk-kundskaber, da de startede.

En stor årsag til rekrutteringerne skyldtes en øget konkurrence om kvalificerede dansktalende medarbejdere. I modsætning til særligt store, private virksomheder i Danmark (Løns-mann 2017) var rekrutteringerne ikke et led i en intenderet internationalisering af styrelsen, men snarere en modstræ-bende internationalisering. Som en del af den dansktalende centraladministration indførte styrelsen en dansk sprogpolitik i takt med stigningen af internationale medarbejdere for at bevare dansk som det primære arbejdsprog. Alt internt arbejde skulle foregå på dansk. For at støtte medarbejderne tilbød styrelsen danskundervisning på arbejdet i arbejds-tiden, men for medarbejdere med begrænsede danskkundskaber udgjorde sprogpolitikken alligevel en stor udfor-dring.

Mit empiriske materiale viser, at sprog-politikken både kunne siges at være en udfordring for ledelsen, som ønskede at bevare en dansksproget praksis og tradition, og også for medarbejderne, som havde svært ved at deltage og udføre deres faglige ekspertise, som de var ansat til. Sprogpolitikken skabte tydelige hierarkier mellem dem, der mestrede dansk, og dem, der ikke gjorde. Kort sagt skabte den en række praktiske såvel som værdimæssige dilemmaer på en arbejdsplads, der i høj grad vægtede sociale fællesskaber, holdånd og lige-værdighed. Sprogpolitikken var således central for de internationale medarbej-deres andetsprogssocialisation såvel som styrelsens socialisation i at have internationale medarbejdere.

Jeg har brugt Henrik Vighs begreb om *social navigation* (2009) som en analysemetode. Begrebet har fokus på bevægelse, agens og reciprocitet mellem aktører og den sociale kontekst, og det indlejrer et dynamisk magtperspektiv, som er essentielt i mine analyser af, hvordan internationale medarbejdere navigerede styrelsens sprogpolitik over tid med særligt fokus på tre aspekter: 1) Investering i dansk sproglæring. 2) Sprogbrug. 3) Skabelse af faglig identi-tet. Navigationen af sprogpolitikken samt de tre aspekter er gennemgående fokus-punkter i mine analyser, som jeg har opdelt i forhold til de tre stadier i medar-bejdernes andetsprogssocialisation. I det følgende vil jeg kort præsentere nogle centrale observationer i de tre stadier.

Tre distinkte stadier
Det første år i styrelsen var karakterise-ret ved, at medarbejderne *investerede* (Norton-Peirce, 1995) massivt i at lære

dansk i designede læringssammen-hænge såvel som i arbejdssammen-hænge i en tro på, at gode danskkund-skaber ville bane vejen til fællesskaber og karrieremuligheder. Generelt var medarbejderne optimistiske med hensyn til at lære dansk og fremtidsudsigterne til at lære dansk og fremtidsudsigterne til sprogpolitikken, idet medarbejderne ofte forblev tavse, men smilende og grinende til møder, mens de udviklede danskkundskaber.

Jeg observerede et markant skift fra det første til det andet år. Mange oplevede desillusion, da de begyndte at indse omfanget af ”at tale Energistyrelsen”. Det vil sige at mestre arbejdssproget i styrelsen, som fordrede forfinede social-pragmatiske færdigheder i en række avancerede *sproglige registre* (Agha, 2005). Fra at forsøge at tilpasse sig begyndte flere at modsætte sig og sætte spørgsmålstegn ved dele af sprogpolitik-ken og pressede nogle gange på for at bruge engelsk som arbejdssprog.

I løbet af det tredje år udviklede de medarbejdere, som blev i styrelsen og holdt ud i forhold til at lære dansk, en modstandsdygtighed og evne til ikke blot at lære, men også at bruge dansk i arbejdskontekster. Navigationen var karakteriseret ved en fleksibel tilgang til sprogpolitikken, da det ikke betød så meget for medarbejderne længere, om et møde blev holdt på dansk eller engelsk. Mange udtrykte en tilfredsstillelse i forhold til at have nået flere af deres sproglige mål, men samtidig oplevede nogle at have ramt et ’glasloft’ i deres karriereudvikling.

Bidrag
Sammenvævningen af teoretiske, temporale og forskellige oplevelsesper-spektiver i ph.d.-projektet er ny inden for andetsprogssocialisation og sprog-tilegnelse. Teoretisk bidrager analyserne af de tre stadier til feltet inden for andet-

sprogssocialisation i arbejdspladskon-tekster, og det rejser spørgsmål i forhold til sprogundervisning og sprogtest. For eksempel: Hvad er formålet med sprog-undervisningen? Hvilke kompetencer sigter den mod at give? Ikke mindst bidrager projektet med en dybdegående

empirisk viden om medarbejderes andet-sprogssocialisation, som har relevans for forskning, sprogundervisning og dele af erhvervslivet, som arbejder med rekrut-tering og internationalisering.

REFERENCER

Agha, A. (2004). Registers of language. I: A. Duranti (red.), *A companion to linguistic anthropology* (s. 23-45). Malden: Blackwell Publishing.

Damsbo-Andersen, L. (2015). *(S) Arbejdspladsen er nøglen til vellykket integration*. Debat. Altinget. Media.

Duff, P. (2012). Second language socialization as sociocultural theory. Insights and Issues. *Language Teaching*, 40, 309-319.

Norton-Peirce, B. (1995). Social identity, investment, and language learning. *Tesol Quarterly*, 29(1), 9-31.

Suni, M. (2017). Working and learning in a new niche: Ecological interpretations of work-related migration. I: J. Angouri, M. Marra & J. Holmes (red.), *Negotiating Boundaries at Work: Talking and Transitions* (s. 197-215). Edinburgh: Edinburgh University Press.

Vigh, Henrik (2009). Motion squared: A second look at the concept of social navigation. *Anthropological Theory*, 9(4), 419-438.