

## **Svenska som lingua franca**

Jens Allwood<sup>1</sup>

Dora Kós-Dienes<sup>2</sup>

*Termen "lingua franca" betecknar ett spontant utvecklade kontaktspråk som talades i Medelhavsområdet. Det byggde på italienska med inslag av frankiska, grekiska, arabiska och andra språk. "Lingua franca" har senare kommit att användas i utvidgad bemärkelse som en allmän term för ett kontaktspråk.*

*Olika former av svenska används i dag som kontaktspråk inte bara svenskar emellan utan också mellan människor med många andra typer av etnisk och språklig bakgrund som genom sin invandring till Sverige blivit nödsakade att lära sig svenska.*

*En av de viktigaste frågorna för utformningen av undervisning i svenska som andraspråk är frågan om vad de som får undervisningen skall använda språket till. Ett av de mest betydelsefulla användningsområdena utgörs av arbetslivet.*

En invandrare eller flykting har ofta språksvårigheter i arbetslivet. Dessa svårigheter hör naturligtvis ihop med vilka språk som talas på ett företag. I en undersökning vi gjort av tio företag fick vi som resultat att svenska ansågs vara arbetsspråk på nio av dem. Endast ett mindre företag accepterade uttryckligen flera språk. På detta företag hade arbetslag byggts upp, där såväl förmån som arbetare hade annat språk än svenska som arbetsspråk.

På ett av de företag där man föredrog svenska som arbetsspråk försökte arbetsledningen medvetet att skapa språkligt heterogena arbetsgrupper. På så sätt blev svenska det enda gemensamma språket för varje arbetslag. Vid andra företag tog man inte hänsyn till språktillhörighet när arbetslag organiserades, men resultatet blev ändå flerspråkiga arbetsgrupper i de allra flesta fall. (Som ett undantag kan vi nämna att båtflyktingar vid ett av de nio företagen bildade språkliga homogena arbetslag, åtminstone när de var nyanställda.)

---

<sup>1</sup> JENS ALLWOOD är professor i allmän språkvetenskap vid Institutionen för lingvistik, Göteborgs universitet,

<sup>1</sup> DORA KÓS-DIENES forskar vid samma institution.

Av intervjuerna framgick att det trots företagspolicy förekom en viss användning av andra språk än svenska vid praktiskt taget alla arbetsplatser i undersökningen. Företagsledningen vid företag som eftersträvade svenska som enda arbetsspråk beklagade att andra språk användes men accepterade samtidigt faktum.

På tre företag försökte man ställa acceptabla kunskaper i svenska som villkor för anställning. På några av företagen ville man helst att de som sökte anställning skulle ha genomgått den 240 timmars kurs i svenska, som invandrare har rätt till på betald arbetstid. En annan tänkbar lösning (i stället för att kräva svensk kunskaper) vore svenskundervisning anordnad av företaget. Fem företag uppgav att sådan undervisning förekommit tidigare, men att man övergivit den modellen, eftersom kostnaderna varit höga och utfallet magert.

Attityden till att ha annat språk än svenska som arbetsspråk var också i många fall skeptisk: "Tyvärr finns det arbetslag som fortfarande talar finska", är ett citat som kan illustrera den inställningen. Vad orsaken till detta kan vara är svårt att ge något entydigt svar på. Av det insamlade materialet förefaller två attityder till dessa frågor att dominera. Dels en viss skamsenhet - man vill helst inte kännas vid problemen utan medger dem ganska motvilligt - dels medkänsla.

Man tycker helt enkelt att det är synd om de invandrare som inte kan svenska. Skriftspråk är ett problem för många svårigheterna ligger på olika plan. Först och främst kan nämnas att skriftspråket har en speciell karaktär vad gäller ordförråd m m och på så sätt skiljer sig åtskilligt från det talade språket. För det andra kan man konstatera att en del invandrare på grund av brister i sin grundutbildning har svårigheter att läsa oavsett språk. Som ett exempel på de praktiska svårigheter invandrare har med skriftspråk kan nämnas att förståelsen av anvisningar, skyltar, anlag etc i många fall verkar vara utomordentligt låg. Sålunda kunde en del på direkt fråga inte alls redogöra för användninginstruktioner på rengöringsmedel. Ord som *brukslösning* och *spädes* var helt obekanta. Likaså var förståelsen av skylttexter ibland bristfällig. Att ord som *hygien sluss* är obekant är kanske inte helt överraskande. Mer allvarligt att t ex "Vid larm bege dig till ....." inte förstås. Ordet *bege* kunde en invandrare inte förklara betydelsen av.

### **Enkät om språktolerans**

Vid besöken hos företagen fann vi alltså att arbetsspråket nästan uteslutande var svenska. Information från arbetsledningen sker följaktligen praktiskt taget alltid på svenska. Användandet av andra språk uppmuntras inte.

Tidigare forskning tyder på att samtal på främmande språk på arbetsplatsen ibland leder till irritation hos arbetskamrater. Vi ställde därför bl a följande fråga i en enkät vi gjorde för att komplettera intervjuer och observationer. Vilket påstående instämmer du i?

Jag tycker det är störande när en grupp på arbetsplatsen samtalar på ett språk, som inte förstås av alla närvarande.

Det är naturligt att landsmän samtalar på sitt eget språk på arbetsplatsen, men det stör inte mig inte att jag inte förstår

De flesta (52 procent) instämde i påståendet "det är naturligt att landsman samtalar på sitt eget språk på arbetsplatsen, och det stör mig inte jag inte förstår". Bara 15 procent ansåg det störande när arbetskamrater samtalar på ett språk man inte förstår. Av dessa 15 procent var två av tre män med hög utbildning. De lågutbildade verkar vara mer toleranta. 86 procent valde det andra alternativet. 32 procent instämde i påstående 3 att man ibland blir störd att inte förstå vad kolleger samtalar om.

En viss skillnad mellan nationalitetsgrupper framträdde i materialet. Av de tio personerna i varje nationalitetsgrupp uppgav nio av de tio finländarna att de inte alls blev störda av andra språk på arbetsplatsen. Tre av iranierna fem av latinamerikaner, fyra av polacker, fyra av svenskarna och sex av turkarna valde samma alternativ

En annan illustration av den förvånansvärt höga toleransen för andra språk på svenska arbetsplatser ges av de svar vi fick på följande fråga. Tycker du att det är störande om någon talar ditt språk med brytning?

Bara 7 procent tyckte att det är störande när någon talar deras eget språk med brytning. Alla dessa var högutbildade och 75 procent av dem var kvinnor. En förväntade tendens var att talare av "små" språk skulle vara mer toleranta mot brytning än talare av "stora språk". I materialet framträder emellertid ingen sådan tendens

En lite mer negativ illustration till valet av språk på arbetsplatser ges av följande incident som Seppo, en finsk förman berättade för oss i en videoinspelad intervju. Berättelsen illustrerar också det inflytande tekniska hjälpmedel för kommunikation kan få

Seppo var på en möte med en finsk och en svensk arbetsledare (deras chef). De satt på ett kontor i en administrationsbyggnad. En finsk arbetare får vid samma tid ett brådskande problem i sitt arbete och hittar Seppo via ett internt interkomsystem. De två för därefter ett kortvarigt samtal på finska. Eftersom samtalet ägde rum via interkomsystem var den finske arbetaren okunnig om exakt var Seppo befann sig, vilka hans eventuella kompanjoner var och vilken deras språkliga kompetens var.

De andra var tysta under samtalet. När det var över började den svenske chefen och förmannen att tillrättavisa Seppo för att ha talat finska. De varnade honom på ett ovanligt bryskt sätt och sa att han måste använda svenska i fortsättningen på företaget. Seppo säger att sedan dess använder han alltid enbart svenska i administrationsbyggnaden, även när han talar med andra finnar, om risk finns att någon annan skulle kunna höra dem. Han talar emellertid ofta finska med andra finnar på verkstadsgolvet

Mera generellt kan man havda att i samtal mellan flerspråkiga är det den mest dominerande personen som har möjlighet att kontrollera valet av språk. Vi har emellertid mera sällan observerat direkt maktutövning för att bestämma språkval. Vad som för det mesta äger rum är mer indirekta försök att genomföra svenska som kommunikationsmedium.

Vår bild av språksituationen för invandrare på svenska arbetsplatser stämmer därför inte helt med den bild som givits i engelskspråkig litteratur. Forskaren Adrian Furnham skriver t ex: "Invandrargrupper använder det nationella språket (t ex engelska) på arbetet, i utbildningssammanhang i andras officiella sammanhang. Deras första språk används däremot i hemmet och i andra privata sammanhang".

Enligt våra observationer och intervjuer förekommer samtal på förstaspråket på svenska arbetsplatser. De förekommer främst under kaffe- och lunchraster, där medlemmar av en viss invandrargrupp oftast sitter tillsammans och skilda från andra grupper, men de förekommer också då och då under själva arbetsprocessen. Det är ganska vanligt att det finns latinamerikanska, kinesiska, finska eller jugoslaviska bord i personalmatsalar och pausrum. Samtal vid dessa bord sker vanligen på respektive språk. När samtal mellan medlemmar av olika grupper äger rum sker det ofta med svenska som lingua franca.

### **Kommunikation inom företaget**

Vilka möjligheter till kommunikation som finns på en arbetsplats beror till stor del på verksamhetens art och organisation. På ett övergripande plan kan man urskilja tre typer av kommunikation:

- Kommunikation under mer eller mindre formella möten om administrativa och organisatoriska frågor.
- Kommunikation under arbetsuppgifternas utförande.
- Kommunikation under raster.

En central fråga för vår undersökning var hur invandrare kan delta i dessa situationer, som alla ställer speciella krav på individens kommunikativa kompetens. Vid administrativa och organisatoriska diskussioner används till exempel vanligen en mer formell ("högre") språklig variant, vars syntax är mer komplicerad och vars ordförråd ofta avviker från vardagsspråket. Vid informella samtal lägger många talare kanske inte så stor vikt vid fonetisk tydlighet, och det förekommer mera språkliga uttryck vars tolkning är starkt beroende av sammanhanget. Både formell och informell stil kan därför bli förknippade med förståelseproblem, var och en på sitt sätt.

Många olika sorters möten förekommer på en arbetsplats. Det finns möten med hela personalen, exempelvis arbetsutdelning, men även möten som mer liknar individuella samtal, t ex samtal med arbetsledaren om speciella uppgifter eller ledighet. Deltagare i mötena är vanligen en eller flera medarbetare å ena sidan och arbetsledaren eller en anställd med speciell funktion, t ex arbetsskyddsombud eller instruktör å andra. Möten mellan enbart arbetsledare eller mellan enbart arbetare kan också räknas in. Vi har huvudsakligen observerat situationer där arbetsledaren kommunicerar med arbetare.

I våra intervjuer med arbetsledare ansåg man ofta att språksvårigheter inte innebär något större problem. Arbetsledarna gav oftast inte uttryck för irritation eller missnöje över att de inte helt obehindrat kunde kommunicera med vissa anställda. De tycktes acceptera

olika nivåer av svenskkompetens som en självklarhet. Ingenting tydde heller på negativa attityder mot dem som har förståelseproblem.

Många hade erfarenhet av att om det uppstår behov av kommunikation, så hittar man ett sätt att framföra budskapet. Ofta finns det någon som kan tolka. Alla arbetsledarna har i samtal med invandrare åtminstone någon gång tagit till icke-verbala medel eller använt ett förenklat språk om så behövdes och har därmed klarat språkliga problem.

Det finns emellertid en skillnad mellan de uppfattade och de verkliga förståelsesvårigheterna. Den som ger informationen eller leder samtalet är vanligen inte medveten om vilka ord, uttryck eller grammatiska former som är "svåra" för lyssnaren. Vad som är svårt kan bero på invandrandens modersmål, hans allmänkunskaper, på de läroböcker han använde i sin svenskinläring, på hans umgänge med svenskar eller på massmedias språkbruk. Det förekommer därför att förklaringen av ett "svårt" ord blir ännu mer svårbegriplig - t ex förklaring av ett latinskt låneord med "svenska ord" för en spansktalande invandrare - eller att strävan till tydlighet leder till missförstånd.

Brist på förståelse eller missförstånd uppmärksammas inte nödvändigtvis under kommunikation. I många fall ställer lyssnaren inte några frågor, även om det avsedda budskapet inte riktigt har nått fram. Det kan finnas olika orsaker:

Lyssnaren tycker inte frågor är nödvändiga, eftersom han har tolkat yttrandet på något sätt och anser sig ha förstått vad som sagts. Att talaren, eller en annan lyssnare, kan ha en annan tolkning tänker han inte på förrän skillnaderna uppenbaras i något sammanhang. Tolkningsskillnader kan emellertid lätt förekomma eftersom många viktiga ord och uttryck som används, har sin referens utanför den givna kommunikativa situationen, t ex när det gäller planering av framtida verksamhet, förklaring av allmänna regler eller instruktioner för hypotetiska olycksfallsituationer.

En annan orsak har att göra med de förståelsestrategier man använder när man bristfälligt kan ett språk. En sådan strategi är t ex att om man inte förstår ett uttryck låta talaren fortsätta i förväntan att budskapet skall klarna i slutet av yttrandet. När man till sist inser att man har missat något, och att det inte kommer att klarna, är det redan för sent. Det är svårt att komma ihåg och retroaktivt plocka ut okända ord eller uttryck. Man vet inte vad man skall fråga om. Man försöker därför ofta med en annan strategi: att tolka de delar av ett yttrande man tror sig förstå och bortse från resten (den s k nyckelordstrategin). Ingenting leder emellertid till att man ställer några frågor .

En tredje orsak är att man under en offentlig kommunikativ situation som t ex en möte inte gärna avbryter talaren antingen av rädsla för att man tror att man kan "göra bort sig" eller för att man hoppas kunna fråga någon efteråt. Man sparar sina frågor till andra kom situationer, med bättre möjligheter för återkoppling, och för en enskild dialog

## Iakttagelser om kommunikationsproblem

Här följer några iakttagelser om kommunikationsproblem under möten på ett privat företag och på en offentlig arbetsplats som vi benämner institutionen.

En svårighet som flera på företaget tog upp, mest i samband med sinovietnameser är att "de säger inte till när de inte förstår". Att de inte ställer preciserande frågor tolkas som blyghet men även som ointresse eller att "de vill inte förstå". Den svenske arbetsledaren vid företaget berättar att många är mer benägna fråga varandra efteråt än att avbryta en talare som vänder sig till hela gruppen. Frågor som upplevs som "rent språkliga" t ex betydelsen av ett okänt ord, ter sig olämpliga under mer formella typer av kommunikativa situationer.

Arbetsledaren vid institutionen, Katja, berättar att hon försöker tala mycket klart och tydligt när hon vänder sig till anställda som har svenska om andra språk. Det är en vanlig strategi att man pratar högre med dem som kan ha svårt att förstå: med de mycket unga och gamla, och likaså med dem som man misstänker har lägre språkkompetens. Katja misstänker att hennes sätt att tala misstolkas som argsinthet, vilket bekräftas av den spansktalande personalen. De säger att arbetsledaren "skriker" och "gapar" åt dem.

Missförstånd beroende på avvikande tolkning av mötets budskap har förekommit när den latinamerikanska städpersonalen drog helt andra slutsatser om vad som hade sagts på ett fackmöte än vad arbetsledaren gjorde. Tolkningsskillnaderna innehar en konflikt: båda anklagande den andra parten för att avsiktligt misstolka fackrepresentantens budskap.

Också vid denna arbetsplats har vi fått exempel på att man inte vill avbryta talaren för att be om förtydligande. På en videoinspelad sekvens diskuteras arbetsledarens instruktioner om arbetsuppdelning efter mötet av två latinamerikaner. De påstod vid en intervju där de fick se sekvensen att de egentligen hade förstått arbetsledaren, men det kändes tryggare att få bekräftelse på sitt eget språk.

Bristfällig språkkunskap är ett hinder för en talare när han deltar i ett möte och vill bidra med sina synpunkter. Tre finska invandrare (Liisa, Seppo, Katja) kommer ihåg hur svart de hade när de ännu inte behärskade svenska och poängterar vikten av språkinläring även ur talarens synvinkel.

Problem med språkproduktion berördes emellertid i lägre grad än problem med språkförståelse av våra intervjuade svenska arbetsledare. Detta kan vara ett tecken på att de var mer måna om att få fram sitt eget budskap än att ta emot vad andra har att säga. Man klagar hellre på invandrare för att de inte begriper vad man säger, än man klagar på för att de inte kan uttrycka sig och därmed bidra till samtalen med sina kunskaper, erfarenheter och synpunkter.

Chang, en av våra intervjuade på företaget berättar att han på grund av språksvårigheter inte vågar tala med högre instanser eller med facket om sin önskan om omplacering. Han tror inte att han har tillräcklig språklig kompetens för att klara av samtalet. "Jag kan inte så bra svenska .. jag vågar inte" säger han. Hans osäkerhet kan delvis

bero på ämnet: att diskutera organisatoriska och administrativa frågor kräver ett speciellt ordförråd. En annan orsak är antagligen hans ovana vid situationer där han skall framföra sitt ärende till sin överordnade. (Svenska informanter har påpekat sinovietnameserna "underdånighet"). Som Chang själv säger är det sociala avståndet mellan arbetare och arbetsledare mer markant i hans hemland än i Sverige. Där uttrycks det genom stora löneskillnader, extra förmåner för arbetsledarens familjemedlemmar som är anställda vid företaget osv. Mycket pekar på att i motsvarande kommunikativa situationer är arbetarens och chefens roll förknippade med annorlunda rättigheter och skyldigheter i Vietnam än i Sverige.

Chans kommunikationssvårigheter är alltså med all sannolikhet inte enbart lexikala eller grammatiska utan också kulturella. För att hjälpa honom till jämlikhet med hans svenska arbetskamrater fordras ett visst personligt stöd, kanske av en arbetskamrat med bättre kommunikativ och kulturell kompetens. Närvaro av någon som man har förtroende för och som kan vara till hjälp med språket och med de kommunikativa rutinerna ger trygghet åt interaktionens svagare deltagare.

Att ge stöd till varandra i situationer där organisatoriska frågor diskuteras är inte ovanligt, men inte helt problemfritt. Arbetsledaren vid institutionen, Katja, har påpekat i ett personligt, icke-bandat samtal att latinamerikaner ofta kommer i par när en av dem vill prata med henne. Hon tycker att det är mycket obehagligt, hon känner sig i underläge och "under observation". Latinamerikanerna å andra sidan upplever större trygghet om de inte är ensamma när viktiga frågor skall diskuteras. Katja misstänker kulturella orsaker till att de känner en viss otrygghet när de skall prata med henne: "Jag tror det är någonting som sitter i från deras hemländer, att ledare är några som sitter på dem, att de liksom försöker hålla distans till det så att det inte skall bli så att jag står på dem... så de prövar mig på det viset".

### **Attityder till minoritetsspråk**

Under möten med språkligt heterogena deltagare används - som väntat - praktiskt taget uteslutande svenska. Mitti skulle kunna tänka sig att informellt tolkningar, översättningar av några uttryck kunde förekomma om någon behövde det. Men, så var inte fallet under våra arbetsplatsbesök. Som nämndes tidigare sparar man vanligen sina eventuella frågor till andra, mer informella situationer efter mötena.

Minoritetsspråk förekommer däremot i samtal mellan arbetsledare med invandrarbakgrund och deras landsmän om ingen annan deltar i interaktionen. För det flesta är det då naturligt att använda sitt gemensamma förstaspråk. Katja vid institutionen, som har finsk bakgrund, är ett undantag. Hon talar alltid svenska med tvåspråkiga finnar. När minoritetsspråk förekommer i situationer där administrativa och organisatoriska frågor diskuteras har det ibland oväntade följder, som visas av följande exempel.

Flera har berättat om ett mycket uppmärksamma fall vid institutionen: En invandrararbete, som hade något ärende att ta upp med sin arbetsledare, hade en landsman med sig, till mötet. Under diskussionen växlade de båda arbetarna några ord på sitt modersmål för att, som de uppgav, klargöra betydelsen av ett svenskt uttryck. Det gällde

alltså ett språkligt stöd till varandra. Arbetsledaren blev upprörd och misstänksam och protesterade i hårda ordalag mot användningen av det främmande språket. Detta ledde till ett häftigt gräl på gränsen till handgripligheter. Den ene arbetare omplacerades med omedelbar verkan. (Till saken hör att arbetsledare inte har något emot minoritetsspråk t ex under raster. Gemensamt för de båda arbetsplatserna är att minoritetsspråk sällan förekommer under möten och om de används kan reaktionen bli oväntat stark.

Som redan påpekats används minoritetsspråk ytterst litet under möten vid institutionen, vilket belyses av följande inspelade sekvens: Den finska arbetsledaren Katja, höll på att informera städpersonalen om ett kommande möte. En finsk lokalvårdare som inte kunde svenska satt bredvid henne. Katja antog att finskan inte förstod ert viktig del av informationen. Ett ganska självklart sätt att lösa problemet skulle ha varit en snabb översättning till finska. Men Katja valde i stället att vända sig till henne och sakta och tydligt upprepa några nyckelord - på svenska. Arbetsledaren förklarade efteråt att hon undviker att tala finska för användandet av ett språk som inte alla förstår kan leda till misstänksamhet

### **Kommunikation under arbetet**

Hitt räknas samtal under arbetsuppgifternas utförande oftast mellan arbetskamrater som jobbar nära varandra. Man kan alltså inte fritt välja sin samtalspartner. Företagets, fysiska omständigheter såsom buller och lång avstånd mellan arbetarna bestämmer i stort sett om man överhuvudtaget har möjligheter att kommunicera med någon Oftast förhindrar arbetet ögonkontakt, vilket minskar de icke-verbala teckens användbarhet. Å andra sidan om samtalets ämne har samband med arbetet kan den gemensamma aktiviteten ge gemensam referensram som gör explicit uttalanden onödiga. Man förstår talarens budskap från några enstaka ord. Fackord används flitigt

En del yttranden har informerande eller påverkande syfte i samband med arbetsuppgiften. Men de allra flesta samtal som vi har spelat in är kontaktreglerade ”småprat” vars funktion framför allt är social. Arbetet sammanför personer som egentligen inte har någon information att meddela varandra men som vill vara vänliga mot varandra och visa upp en fördelaktig bild av själv sig Att inte prata skulle av många uppfattas som tecken på asocialt beteende eller på dåliga relationer (tänk på det engelska uttrycket "give him the silent treatment"). Denna typ av småprat är kulturspecifikt, med vem, hur, om vad, hur länge, hur ofta man skall prata är en viktig del av kulturkompetens.

Intressant nog finns det tecken på att denna kommunikativa situation upplevs som privat, t o m intim, trots att det finns ett stort antal personer i samma arbetslokal. På en inspelning vid företaget berättar t ex en kvinna om sina kärleksbekymmer för Liisa, en av dem vi intervjuat. Fysiska omständigheter (buller och avstånd) ger ändå en viss avskildhet och därmed möjlighet till ganska intima konversationer.

Furnham (1986) har undersökt sambandet mellan situation och samtalsämnets intimitet. Han har funnit att två av de viktigaste faktorerna i en situation som hindrar deltagarna att tala om intima ämnen är närvaro av andra personer samt engagemang i någon distraherande



aktivitet. Vi vill modifiera denna åsikt. Det är inte nödvändigtvis närvaron av andra personer utan ”exklusiv hörbarhet” som är viktigt. Dessutom gäller att åtminstone lyssnaren trots allt kan vara engagerad i en ”distraherande aktivitet”, dvs i sitt arbete.

Vid institutionen arbetar städpersonalen i par, men de städar sällan i samma arbetsrum, I korridorerna har de i och för sig möjlighet att växla några ord, men de skall ta hänsyn till det arbete som pågår i lokalerna. Privata samtal förekommer som regel inte i närvaro av institutionens andra anställda inte ens i pausrummen. Kommunikationen begränsas till korta yttranden i samband med arbetet: uppgifternas fördelning, arbetsredskapen o dyl. Möjlighet till samtal får de när de städar de större lokalerna tillsammans, innan övriga anställdas arbete vid institutionen har börjat. Samtalets syfte, liksom vid företaget, är oftast samordning av arbetsmoment eller kontaktreglering.

Vid Företaget behöver man sällan diskutera arbetsmomenten, alla har sitt eget moment att utföra. Små kommentarer och korta samtal är mycket situationsbundna och kompletteras av aktiviteten. Man använder facktermer som lärs in med arbetet. Som ett exempel följer här ett samtal mellan Liisa (L) och en jugoslaviska (J):

L: *Vad är det som låter så?*

J: *Maskinen*

L: *(hörde inte) Ar del maskinen eller .....?*

J: *Maskinen är trasig.*

L: *Om du drar hart. Du ska inte ha den, på femman här. Försök, om det går, försök att ta trean i stället, den drar för hårt annars*

Vad som menas med maskinen, trean, femman drar för hårt är för den yrkeskunnige klart från situationen. Maskinen och arbetsmomentet utgör en gemensam referensram för samtalet som dessutom följs av ”handgriplig” hjälp. Liisa ställer in maskinen och visar hur man gör. Den praktiska demonstrationen är ofta viktigare än den verbala förklaringen. Eventuella brister i språkkunskap skulle ändå kompenseras av aktiviteten.

Språklig kompetens har större betydelse när man tar upp ämnen som inte är direkt anknutna till situationen. Företagets anställda pratar mycket om familj, barn, fester, mat och andra allmänna ämnen. I dessa fall sker kommunikationen nästan helt verbalt. Icke-verbala medel är ofta oanvändbara då man visuellt måste koncentrera sig på sitt arbete. Buller och högtalarmusik försämrar hörbarheten. Även den som har svenska som modersmål måste ofta be talaren att upprepa sitt yttrande.

Invandrare med språksvårigheter har tydligen svårt att klara denna typ av samtal, ”Språkbrist stör mycket alltså på banan” anmärker Roger som tycker att det är ansträngande att ta hänsyn till låg språklig nivå. ”Det är störande om man inte vet hur mycket den andre förstår”. Ali klagar också över att det tar mycket lång tid att prata med dem som inte riktigt behärskar språket. Samtidigt vill man gärna samtala. ”Det är viktigt att prata” (Ali) annars blir det tråkigt och tiden går långsammare. Chang har märkt att vissa svenska drar sig för att prata med sinovietnameser. ”Ibland vill de inte prata med oss för de tycker att vi pratar

dålig svenska”. Å andra sidan har han själv också svårigheter när nya invandrare med ännu lägre språkkompetens dyker upp på banan. ”Vi pratar med nya invandrare – till skillnad från svenskar – med de förstår inte”, klagar Chang. Flera nämner att det inte går att skämta med dem som inte kan svenska, men det förekommer att man skämtar om dem, på deras bekostnad.

Institutionens städpersonal har inte klagat på kommunikationssvårigheter på grund av låg språklig kompetens. Sammanfattningsvis kan man än en gång betona att svensk kunskap inte anses vara nödvändig för en hög arbetsprestation. Eventuella diskussioner i samband med ett arbetsmoment får bra stöd av situationen och av icke-verbala medel. Men personliga relationer kan bli obekväma när arbetet för samma personer som egentligen inte har något väsentligt att säga till varandra och som tycker att det socialt förväntade kontaktreglerade småpratet är ansträngande. Man vill undvika dessa situationer. Detta är ett faktum som arbetsledaren skall räkna med när arbetsgruppernas sammansättning bestäms.

På de arbetsplatser vi besökte arbetar invandrare med samma modersmål vanligen inte tillsammans eller nära varandra. Användandet av minoritetsspråk är därmed ganska sällsynt under arbetet. Men om personer med samma modersmål hamnar bredvid varandra, pratar de sitt eget språk. Situationen upplevs ju som privat, man tar inte hänsyn till andra i närheten. Detta kan störa utomstående som ändå hör samtalet. Roger berättar att det blev klagomål när många finnar samlades vid samma bana, svenskarna kände sig utanför.

### **Kommunikation under raster**

Under raster och pauser har man större möjligheter att välja sina samtalspartners, ämnen och i viss mån aktiviteten. Förutom att man äter och dricker kaffe tillsammans förekommer kortspel, läsning av tidningar och böcker, gemensamt lotterispel och naturligtvis samtal, som kan vara av privat eller sällskaplig karaktär. Grupperna bildas på grund av gemensamma intressen och mycket ofta av samma nationalitet, vilket medför samtal på andra språk än svenska. Huvudfrågan i samband med denna situationstyp var vilka som söker sig till vilka under rasterna, dvs efter vilka principer samtalsgrupper bildas.

Vid företaget förekommer mindre vänskapskretsar av heterogen sammansättning: invandrare och svenskar, kvinnor och män, till synes utan något gemensamt intresse. Liisa t ex tillhör en sådan mer eller mindre stabil grupp. Men i många fall bildas även här grupper på grund av gemensam etnisk och språklig bakgrund eller gemensam aktivitet. Turkar och sinovietnameser "från hela företaget" (Anders) samlas på rasterna. Även finländare brukar hålla ihop. De är många, så det är inte svårt för dem att hitta varandras sällskap.

Gemensamma aktiviteter, t ex kortspel, tycks bryta ner nationalitetsgränser. En grupp svenskar och sinovietnameser vid företaget spelar kort tillsammans regelbundet under raster.

I städpersonalens pausrum vid institutionen har varje person sin "egen" plats. Det verkar vara en mycket stark tradition. En finsk kvinna som kommit tillbaka efter längre tjänstledighet berättar att hon var mycket nervös ifall någon skulle ha tagit hennes plats

under tiden. ”Jag tanke att om någon hade börjat sitta på min plats, någon ny som hade börjat, jag vet inte vad det hade blivit då, vart jag hade börjat sitta”, säger hon.

Städpersonalens tudelning i en latinamerikansk och en "nordisk- (svenskfinsk) grupp är markant, nästan institutionaliserad. Kommunikation mellan de två borden är sporadisk. Det bör kanske påpekas att separationen inte gav intryck av motsättningar eller konflikt grupperna emellan.

På våra frågor motiverade latinamerikanerna sin sammanhållning med att de har mycket gemensamt att prata om. De tyckte att det var svårt att inleda samtal med svenskar, som ofta "vill vara själva", "vill hellre läsa en tidning än att prata". Våra observationer bekräftade att samtalet var livligare vid det latinamerikanska bordet, med snabba och frekventa turtaganden och korta pauser. Vid det "nordiska" bordet gick samtalet långsammare, med färre turtaganden och tolerans för längre pauser. Inte alla deltog i samtalet, någon läste en tidning ganska länge.

Gruppbildning på grund av gemensam etnisk bakgrund är således vanligt vid båda arbetsplatserna. Det är svårt att avgöra i vilken mån detta motiveras av att man väljer att vara tillsammans med sina landsmän (frivillig etnisk gruppbildning) och i vilken mån orsaken är att man inte känner sig välkommen i andra grupper (ofrivillig etnisk gruppbildning).

Språkkunskap verkar spela en viktig roll för gruppbildningen vid företaget under rasterna. Som nämndes tidigare hade Chang uppmärksammat svenskarnas ovilja att samtala med dem som inte obehindrat talar svenska. "Vi försöker att sitta där /med svenskar/ men de pratar inte med oss när vi sitter där, så vi bara går", säger han. Roger förklarar motviljan att prata med invandrare som har låg språklig kompetens: "Svenska vill att det skall vara enkelt. Blir det inte enkelt, så bryr de sig inte om det. Desto mindre man kan språket, desto mindre bryr man sig om en person". Som det redan har påpekats tycker inte bara svenskar utan också invandrare med relativt hög språklig kompetens att det är besvärligt att prata med personer som har lägre svenskkunskaper.

Den etniska gruppbildningen vid institutionen under rasterna var mycket stabil. Latinamerikanerna talade spanska och den "nordiska gruppen" svenska. Finländare i den "nordiska" gruppen talade svenska. En finländska som inte talade svenska alls tycktes därför hamna utanför båda grupperna.

Samtal med såväl invandrare som svenskar, såväl arbetare som arbetsledare gav oss intrycket att man ofta har en osäker bedömning av invandrades språkkunskaper och språkbehov i alla de situationer där vi gjorde observationer. De invandrare som intervjuades av oss sa de kunde tillräckligt med svenska för att klara sig i arbetslivet. I ett fall, då intervjun skedde genom tolk, tyckte en finskspråkig t o m att hon inte behövde svenska på arbetsplatsen. Finska var helt användbart i alla sammanhang.

Också de flesta svenska arbetare och arbetsledare samt företagets representanter uppgav att de inte har märkt några språksvårigheter, och att de anställda kunde tillräckligt med svenska för arbetet. Antalet svenskar som tyckte att det fanns språksvårigheter i jobbet var

i minoritet. Man menade att enkla lösningar, som t ex teckenspråk och kamraters översättningshjälp var fullständigt tillfredsställande metoder för att klara eventuella förståelsesvårigheter.

Det är viktigt att påpeka att "inga språksvårigheter" inte betyder att alla talar svenska obehindrat. De som inte tyckte att det förekom några språksvårigheter förtydligade sig med uttalanden som: "Alla kan *någorlunda* svenska", "Arbetskamrater tolkar om det behövs", "Man kan visa vad man menar, använda teckenspråk". I en del fall tycktes det svenska språket spela en ganska begränsad roll i invandrarnas liv, eftersom svenska bara används för att klara det allra viktigaste på arbetsplatsen. Under pauser, på raster och i privatlivet utanför företaget övergår man till sitt eget språk.

## **Utblickar**

Låt oss slutligen anlägga lite mer allmänna synpunkter: I svenska företag arbetar i dag ett ganska stort antal människor med invandrarbakgrund. De flesta av dessa är vanliga arbetare som inte har någon längre skolutbildning bakom sig. De flesta av dem använder svenska som ett "lingua franca" när det behövs. Många av dem har, trots genomgången utbildning, vad som enligt traditionellt normativt baserade testmetoder brukar betecknas "bristfälliga kunskaper i svenska". Detta tycks emellertid enligt vår undersökning oroa såväl deras svenska arbetsledning som dem själva i mindre grad än vad man kanske väntat sig.

En möjlig slutsats vore därför att allt är bra, ytterligare åtgärder krävs inte. Mot denna slutsats talar emellertid följande sannolika följder av den nuvarande situationen:

För samhället: fortsatt och kanske ökande segregering av invandrargrupper från det svenska samhällslivet i övrigt.

För företagen: dåliga möjligheter att utnyttja den förmåga och kompetens invandrare ofta besitter, pga. annan språk och kulturbakgrund.

För invandrarna själva: dåliga möjligheter till förbättrade arbetsmöjligheter eller karriär samt försämrade möjligheter att få svenska vänner och att få delta i olika former för socialt liv.

För att motverka dessa följder tror vi att följande åtgärder vore önskvärda: En ordentlig kartläggning av vilka språk och kommunikationsbehov som egentligen finns på olika företag. Denna kartläggning bör följas av en fördjupad diskussion av hur vuxna människor med låg skolutbildning bäst ges stimulans för språkinläring. Det vore önskvärt om språkinläring i högre grad än nu kunde ske genom att "spontan språkinläring på arbetsplatsen" kunde stimuleras genom lämpliga åtgärder. En nyckelfråga är här umgänget mellan medlemmar av olika etniska grupper under arbete, på raster och på fritid. Det måste bli attraktivt och roligt att lära känna varandra och lära av varandra. Ett sätt att påskynda denna utveckling vore att premiera svenskars inläring av olika invandrarpråk.

En annan viktig åtgärd är att i betydligt större utsträckning än som hittills skett plädera för språklig tolerans. Det måste bli slut på lättvindig diskriminering av människor på grund av små avvikelser i uttal, stavning eller grammatik. Annars blir det "bristfälliga språket" en stämpel som det i stort sett är omöjligt för en vuxen invandrare att någonsin göra sig av med. Vi behöver en kritisk diskussion av olika former för "språklig normativism- (språkvård) för att göra det svårare att använda språklig avvikelse som ursäkt för diskriminering.

En ytterligare åtgärd är att utvärdera den språkundervisning och de metoder för språkundervisning som används i dag. Om en sådan utvärdering görs bör särskild möda läggas ned på att uppmärksamma dels att metoderna skall användas för lågutbildade vuxna människor som ofta har mycket avvikande kulturbakgrund, dels på att uppmärksamma anknytningen till relevant arbetsliv.

Ett sista förslag till åtgärd gäller särskild träning av invandrare gällande "livsviktiga behov-, t ex varningsskyltar och skyddsanvisningar. Om någon eller några av dessa åtgärder vidtas tror vi att den ganska svåra situation som många invandrare av första generationen" har kanske något kunde förbättras.