

”Her er folk fra mange lande”

- En undersøgelse af etniske minoriteters muligheder for at deltage i praksisserne på en dansk arbejdsplads

Af Sonja Ordell Johannessen



Integreret speciale i Kommunikation og Kultur- og Sprogødestudier

Vejledt af Louise Phillips og Hartmut Haberland

Roskilde Universitetscenter 2005

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	2
1.1. UNDERSØGELSER AF ETNISKE MINORITETER OG MIT FOKUS	3
1.2. VALG AF ARBEJDSPLADS TIL UNDERSØGELSEN	4
1.3. PROBLEMFELT OG –FORMULERING.....	6
1.4. BEGREBSAFKLARING.....	7
1.5. INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSEN.....	8
2. TEORETISK RAMME.....	10
2.1. SOCIALKONSTRUKTIONISTISK FORSTÅELSE.....	10
2.2. STRUKTURELLE BETINGELSER.....	14
2.3. EN TEORETISK FUSION.....	17
3. METODE.....	19
3.1. METODISKE OVERVEJELSER	19
3.1.1. Undersøgelsens validitet.....	19
3.1.2. Informanterne som medforskere	19
3.1.3. Forforståelser	21
3.1.4. Refleksioner over egen rolle	22
3.2. METODE FOR DATAPRODUKTION.....	24
3.2.1. Enkeltinterview	25
3.2.2. Fokusgruppeinterview.....	26
3.2.3. Deltagerobservation	29
3.3. ANALYSEMETODE	31
3.3.1. Anvendelse af data.....	31
3.3.2. Diskurspsykologisk analyse	31
4. ANALYSE	35
4.2. GRUPPERINGER I KØKKENETS SOCIALE RUM	42
4.3. JARGONEN I KØKKENETS SOCIALE RUM.....	53
4.4. BETYDNINGEN AF KULTUR I KØKKENETS SOCIALE RUM	58
4.4.1. Italesættelser af mangfoldighed.....	58
4.4.2. Italesættelser af kultur	65
4.5. BETYDNINGEN AF SPROG I KØKKENETS SOCIALE RUM.....	84
4.5.1. Sprogrelaterede problematikker	85
4.5.2. Danskreglen.....	95
5. DISKUSSION OG KONKLUSION.....	107
ABSTRACT.....	118
LITTERATURLISTE	119
BILAGSOVERSIGT	126

1. Indledning

Vi havde på et tidspunkt med somalierne... hvor de ligesom som gruppe var, altså, ikke truende, men alligevel. De var svære at håndtere og svære at samarbejde med (...). Så der sagde vi egentlig på et tidspunkt stop, at der ville vi bare ikke have flere somaliere i køkkenet. (...) Og nogle er så blevet opsagt i den... vi har jo opsagt tyve medarbejdere her i starten af sidste år. Februar sidste år. Fordi køkkenet skulle bygges om, og vi skulle spare. Så der er også nogle medarbejdere, der er opsagt dér. (...) Også fordi de rent sprogligt ikke ville kunne følge med ovre i det nye køkken. (Enkeltinterview:1)

Udtalelsen stammer fra et interview med den personaleansvarlige i Centralkøkkenet på Gentofte Sygehus. Ligesom mange andre virksomheder, der primært beskæftiger lavtuddannede og ufaglærte, har køkkenet mange etniske minoriteter ansat. De ansatte er stolte af deres multietniske køkken – men samtidig italesættes de mange etniciteter som en faktor, der kan skabe problemer. I eksemplet ovenfor udtaler den personaleansvarlige sig i klare vendinger om somalierne som en gruppe, der er ”*svære at håndtere*” og som derfor er blevet opsagt. I samme åndedrag angiver hun deres dårlige sprogkunderskaber som begrundelse for opsigelsen. Men hvori ser hun så problemet? I de etniske minoriteters manglende sociokulturelle kompetencer eller i deres manglende dansksproglige kvalifikationer? Det er min påstand, at den måde, hvorpå man forstår betydningen af kultur og sprog, indvirker på de etniske minoriteters muligheder for at blive fuldt integreret på en arbejdsplads.

Små seks procent af Danmarks indbyggere har baggrund i tredjelande (Togeby 2003:19). De etniske minoriteter er kommet for at blive, og målet må derfor være, at de indgår som fuldgyldige og ligeværdige medlemmer af det danske samfund. Et af de områder, hvor dette ikke er tilfældet i dag, er på arbejdsmarkedet, idet de etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet er lavere end majoritetsbefolkningens (CATINÉT 2001:17). Dette ses af mange som en trussel mod det danske velfærdssamfund. Den borgerlige regering, som kom til magten i 2001, har sat øget fokus på kombinationen arbejde og danskundervisning, da de ser dette som vejen til at øge de etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet.

Cirka halvdelen af de danske virksomheder har etniske minoriteter ansat (Engell 2003:4). En del af disse virksomheder har de seneste år indgået samarbejder med sprogcentre om projekter, hvor de etniske minoriteter bliver undervist i dansk på arbejdspladsen. Virksomhederne ønsker ikke blot

sproglige, men også sociokulturelle kompetencer opkvalificeret hos de etniske minoriteter, og det er med en formodning om, at arbejdspladsdanskprojekterne kan løse disse udfordringer, at de igangsættes. Spørgsmålet er, hvad projekterne betyder for de etniske minoriteter. Øges deres tilknytning til arbejdspladsen? Forbedres deres muligheder for at deltage i dens praksisser? Da arbejdspladsdanskprojekterne stadig er et forholdsvis nyt fænomen, og da hidtidige undersøgelser primært har fokuseret på sproglig progression, findes der endnu ikke tilfredsstillende svar på disse spørgsmål. Det var blandt andet med ønsket om at finde sådanne svar, at jeg indledte denne undersøgelse. Senere er mit fokus udvidet til mere bredt at omfatte de etniske minoriteters muligheder for at deltage i forskellige praksisser på en dansk arbejdsplads.

1.1. Undersøgelser af etniske minoriteter og mit fokus

Akademiske undersøgelser af integrationen af etniske minoriteter i det danske samfund spænder forholdsvis vidt: Fra undersøgelser af medierepræsentationer af de etniske minoriteter (Hervik 1999), til undersøgelser af interkulturel kommunikation i for eksempel folkeskolen (Jessen 1995, Jensen 1998) og hospitalsvæsenet (Nielsen 1995), til bredere undersøgelser af de etniske minoriteters integration i det danske samfund set i forhold til for eksempel levevilkår, uddannelse, arbejdsmarkedstilknytning og politisk deltagelse (blandt andet Mogensen & Matthiessen 2000, CATINÉT 2001 og Togeby 2003).

Omdrejningspunktet for nærværende undersøgelse er de etniske minoriteters integration på arbejdspladsen gennem deltagelse i dens praksisser. Mens undersøgelser af for eksempel unge etniske minoritetsmedlemmer i uddannelsessystemet (Mørck 1998, Jensen 1998) ofte benytter etnografiske og kultursociologiske metoder og perspektiver for at kunne sige noget om de etniske minoriteters subjektive livsverdener, har de undersøgelser, der beskæftiger sig med etniske minoriteters integration på det danske arbejdsmarked, hovedsageligt en politologisk indgangsvinkel. De er ofte baserede på omfattende surveyundersøgelser og andet statistisk materiale (blandt andet Mogens & Matthiessen 2002 og CATINÉT 2001). Således forholder de sig primært kvantitativt til spørgsmål som erhvervsfrekvens og hvilke typer erhverv, der beskæftiger flest medlemmer af etniske minoriteter, men kan ikke sige noget om de forståelseskategorier, som de danske arbejdspladser møder de etniske minoriteter med og omvendt - eller hvilken betydning

dette har for de etniske minoriteters muligheder for at deltage i arbejdspladsens forskellige praksisser. Et andet perspektiv på de etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet er de seneste års øgede fokus på mangfoldighedsledelse. Dette har resulteret i adskillige akademiske publikationer på området, både i form af ”how-to”-bøger (for eksempel Brandi & Hildebrandt 2003) og i form af debatbøger (for eksempel Thomsen 2004). Begge typer bøger kan også rumme beskrivelser af konkrete cases, hvor man har forsøgt sig med implementeringen af mangfoldighedsledelse. Disse caseundersøgelser (for eksempel Kabell 2004) har en kvalitativ tilgang til spørgsmålet om integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, hvilket giver mulighed for at præsentere et nuanceret og detaljeret billede af de faktorer, der kan have betydning for de etniske minoriteters integration i en virksomhed.

Jeg ønsker i nærværende speciale at bidrage med et lignende nuanceret og detaljeret perspektiv gennem en kvalitativ undersøgelse af de daglige interaktioner på en dansk arbejdsplads med etniske minoritetsansatte. Jeg forholder mig ikke udelukkende til arbejdspladsens forståelse af og praktiske forholdene sig til etnisk mangfoldighed, men til alle de faktorer i arbejdspladsens sociale rum, jeg ser som havende betydning for de etniske minoriteters inklusion og/eller eksklusion fra arbejdspladsens fællesskab. Jeg er desuden interesseret i at belyse de strategier, de etniske minoriteter benytter sig af i relation til disse faktorer. Mit fokus er specifikt den arbejdsplads, hvor jeg har foretaget min empiriske undersøgelse, og jeg prætenderer ikke at kunne sige noget generelt om danske arbejdspladser, der beskæftiger etniske minoriteter. Men jeg mener, at de faktorer, der får relevans i relation til de etniske minoriteter på den specifikke arbejdsplads, jeg undersøger, også i forskellig udstrækning kan gøre sig gældende på andre arbejdspladser. Dermed håber jeg, at min undersøgelse kan give stof til eftertanke i forhold til den måde, hvorpå man på en dansk arbejdsplads forholder sig til etniske minoriteter.

1.2. Valg af arbejdsplads til undersøgelsen

Min indledende interesse var som nævnt at undersøge et arbejdspladsdanskprojekt og dets forandringspotentialer i forhold til inklusionen af etniske minoriteter i arbejdspladsens praksisser. Derfor var mit kriterium for valg af den arbejdsplads, jeg ville undersøge, at den skulle igangsætte et arbejdspladsdanskprojekt. Jeg ringede til en række sprogcentre for at høre, hvilke samarbejder

de havde med virksomheder om danskundervisning. En del sprogcentre havde netop afsluttet sådanne forløb og havde ikke umiddelbart planer om at opstarte nye forløb. Andre kombinerede danskundervisning med virksomhedspraktik, men lavede ikke direkte arbejdspladsdanskprojekter. Først da jeg kontaktede Ishøj Sprog- og Integrationscenter, lykkedes det at finde en relevant arbejdsplads.

Sprogcenteret havde i efteråret 2004 med støtte fra Københavns Amt kørt fire arbejdspladsdanskforløb for rengørings- og køkkenpersonale på tre sygehuse. Tre hold skulle fortsætte i foråret 2005. På et møde med Tove, centerets leder, og de to undervisere for danskholdene besluttede vi, at jeg skulle følge holdet i Centralkøkkenet på Gentofte Sygehus. Dette havde den fordel, at kursisterne arbejdede samme sted – i køkkenet. De to andre hold var sammensat af køkken- og rengøringspersonale fra forskellige afdelinger. At kursisterne i Gentofte var tilknyttet én afdeling, gjorde det lettere at følge deres daglige praksisser og at undersøge arbejdspladsen som socialt rum. Jeg aftalte omfanget af og tidspunkterne for interview og observationer med Line, køkkenets afdelingsøkonoma for personale. Halvvejs gennem forløbet havde jeg et møde med Vibeke, kontaktpersonen fra amtet, hvor hun fortalte nærmere om det kompetenceudviklingsprojekt, som arbejdspladsdanskforløbene udspringer af.

Både Ishøj Sprog- og Integrationscenter og Centralkøkkenet på Gentofte Sygehus har udtrykt ønske om, at jeg anonymiserer informanternes navne, men ikke navnet på køkkenet eller på sprogcenteret. Tove og Vibeke er ikke informanter i undersøgelsen, og jeg har derfor bibeholdt deres rigtige navne, mens Line – i lighed med navnene på de andre ansatte i køkkenet samt danskunderviserens navn – er et alias. Derfor vil det i princippet være muligt at finde frem til, hvem flere af informanterne er. Informanterne har været klare over og indforståede med dette.

Jeg vil her takke Ishøj Sprog- og Integrationscenter, Københavns Amts Arbejdsmarkedskontor og Centralkøkkenet på Gentofte Sygehus for deres store behjælpelighed med undersøgelsen.

1.3. Problemfelt og –formulering

I Centralkøkkenet på Gentofte Sygehus er der cirka hundrede medarbejdere med næsten 30 forskellige nationaliteter. I efteråret 2004 opstartede køkkenet et arbejdspladsdanskprojekt: 12 minoritetsmedarbejdere modtog danskundervisning to gange om ugen inden for normal arbejdstid. Efterfølgende blev projektet forlænget. De ni kursister med det højeste faglige niveau samt den største motivation, fortsatte undervisningen i foråret 2005. At køkkenet har valgt at prioritere en dansksproglig opkvalificering af de etniske minoriteter inden for rammerne af det daglige arbejde, kan ses som et forsøg på at give dem bedre muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser. Man må forestille sig, at en sådan beslutning er konstitueret af og/eller konstituerende for arbejdspladsens sociale rum. Projektet udgør således *en del* af køkkenets sociale rum. Men det har - som undersøgelsen skred frem - vist sig, at være mere relevant at analysere køkkenets sociale rum *som helhed* i forhold til at undersøge de etniske minoriteters muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser. Herved håber jeg at kunne belyse nogle af de faktorer, der kan fremme henholdsvis hæmme integrationen af etniske minoriteter på en dansk arbejdsplads.

Hovedspørgsmål

Hvilke muligheder for de etniske minoritetsmedarbejders deltagelse i køkkenets praksisser findes i arbejdspladsens sociale rum?

Underspørgsmål

Det multikulturelle aspekt italesættes af de ansatte som et af køkkenets særpræg. Samtidig italesættes sprogproblemer som en del af arbejdspladsens realitet. Arbejdspladsdanskprojektet er blandt andet et forsøg på at løse nogle af disse oplevede problemer. Idet kultur og sprog som forståelseskategorier således tillægges stor betydning i køkkenet, finder jeg det relevant at undersøge italesættelserne af dem. Derfor stiller jeg følgende underspørgsmål:

Hvilke betydninger tillægger de ansatte 'kultur' og 'sprog' i deres italesættelser af køkkenets praksisser?

Hvilken betydning har dette for de etniske minoritetsmedarbejders muligheder for deltagelse i disse praksisser?

1.4. Begrebsafklaring

Etniske danskere

Betegnelsen 'etniske danskere' henviser til folk med etnisk dansk baggrund. Således ser jeg ikke etnicitet som et karakteristikum ved "de andre", men henholder mig til Thomas Hylland Eriksens brug af begrebet:

Etnicitet er oplevede kulturforskelle, der gøres relevante (inddrages) i samvær. En etnisk gruppe vedligeholdes ved at disse kulturforskelle (i forhold til en anden gruppe) kontinuerligt gøres relevante. (Eriksen 2001:57)

Jeg bruger også betegnelsen 'etniske danskere' frem for 'danskere', fordi jeg mener, at personer fra etniske minoriteter kan tilhøre sidstnævnte kategori. Undersøgelsens informanter benytter betegnelsen 'danskere', og derfor bruger jeg selv denne betegnelse, når jeg i interviewene stiller spørgsmål. I de ansattes hverdagsforståelse refererer 'etniske danskere' til etniske minoriteter, og jeg ønskede ikke at skabe forvirring ved at benytte denne betegnelse.

Etniske minoriteter

Jeg refererer i undersøgelsen til 'etniske minoriteter', når jeg omtaler folk, der ikke har en etnisk dansk baggrund. Igen benytter jeg Thomas Hylland Eriksens definition:

En etniske minoritet kan defineres som en gruppe der er i mindretal i et storsamfund, som er politisk relativt svag, og som eksisterer som etnisk kategori i en vis periode. (Eriksen 2001:87)

Denne beskrivelse dækker alle de ikke-etniske danskere i køkkenet. Jeg er bevidst om, at jeg hermed foretager en kategorisering af dem som udgørende en form for samlet gruppe på trods af, at de har mange forskellige nationale, religiøse og andre baggrunde og dermed udgør en alsidig gruppe mennesker. Men da det netop er gruppen af ikke-etniske danskeres muligheder for at blive fulgyldige medlemmer af danske arbejdspladser, der er undersøgelsens omdrejningspunkt, finder jeg kategoriseringen relevant. Der foretages desuden ofte en opdeling mellem 'danskere' og 'ikke-danskere' i køkkenets diskursive praksisser, og det er relevant at undersøge, hvilke konsekvenser disse kategorier har for de personer, det positioneres inden for dem. På tidspunktet for de første interview havde jeg ikke lagt mig fast på betegnelsen 'etniske minoriteter'. Jeg brugte i stedet betegnelsen 'tosprogede', da den faldt mere mundret. Jeg mener ikke, at det er en helt dækkende

betegnelse, da mange etniske danskere også er tosprogede, og da flere af de etniske minoriteter i køkkenet ikke bare er tosprogede, men flersprogede. Således har jeg valgt at anvende betegnelsen 'etniske minoriteter' i stedet.

Køkkenets praksisser

Jeg taler i problemformuleringen om 'køkkenets praksisser'. Dette er en samlebetegnelse for tre forskellige former for praksisser, som jeg har identificeret i køkkenet. Der er de rent arbejdsmæssige praksisser, det vil sige løsningen af de daglige gøremål i køkkenet så som opvask, tilberedelse af mad og lignende. En anden form for praksis fordrer i højere grad initiativ og ansvar: Det drejer sig om aktiviteter som for eksempel møder og arbejdsgrupper, hvor der diskuteres spørgsmål af relevans for køkkenet og i nogle tilfælde træffes beslutninger. Den tredje form for praksisser er det sociale samvær blandt de ansatte.

Socialt rum

Med køkkenets 'sociale rum' mener jeg rammerne for de menneskelige interaktioner og dermed for de forskellige praksisser i køkkenet. Når jeg bruger termen 'socialt rum' er det for at markere, at jeg ikke omtaler køkkenet som en (udelukkende) fysisk størrelse, men som et 'rum' i bredere betydning, hvor for eksempel personalepolitik, institutionaliseringen af arbejdsgange, mødestrukturer og sociale arrangementer danner rammer for interaktionen.

1.5. Introduktion til undersøgelsen

Specialet består af tre hoveddele: Teori, metode og analyse. De tre dele skal ikke ses som isolerede enheder, men er indbyrdes afhængige i forhold til besvarelsen af specialets problemformulering. Jeg vil i det følgende meget kort redegøre for indholdet af hver del, samt for hvilke teoretiske værker og tekster jeg trækker på i de forskellige dele. Det nærmere indhold og opbygning af hvert enkelt af specialets dele beskriver jeg i indledningerne til disse.

I kapitlet *Teoretisk ramme* redegør jeg for mit videnskabsteoretiske udgangspunkt. Jeg argumenterer for anvendelsen af en socialkonstruktivistisk erkendelsesramme kombineret med Bourdieus feltbegreb som et redskab til at begribe strukturelle betingelser. I beskrivelsen og

afgrænsningen af socialkonstruktionismen anvender jeg Vivien Burrs *An Introduction to Social Constructionism*, *Diskursanalyse som teori og metode* af Marianne Winther Jørgen og Louise Phillips, *Mapping the language of racism* af Margaret Wetherell og Jonathan Potter samt Kenneth Gergens *Realities and Relationships*. Jeg forholder mig desuden til Bøje Larsen og Kristine Munkgård Pedersens kritik af den socialkonstruktionistiske identitetsforståelse, som de fremsætter den i *Diskursanalyse – for tabere og teenagere*. I min redegørelse for Bourdieus feltbegreb trækker jeg på hans værker *The Logic of Practice* og *Refleksiv sociologi – mål og midler*¹ samt hans tekst *Socialt rum og symbolsk magt*. Til en kritik af Bourdieu samt en beskrivelse af min brug af feltbegrebet i en socialkonstruktionistisk ramme, benytter jeg Lilie Chouliaraki og Norman Faircloughs *Discourse in Late Modernity*. Jeg trækker desuden på Wetherell & Potters *Mapping the language of racism* og Iben Jensens *Når den faglige identitet bliver national* i argumentationen for at koble feltbegrebet med socialkonstruktionismen.

I kapitlet *Metode* redegør jeg for de metodiske overvejelser, jeg har gjort mig, samt for de metoder, jeg har anvendt til at producere henholdsvis analysere undersøgelsens data. I de overordnede metodiske refleksioner trækker jeg på Steinar Kvaales *InterView*, *Fokusgrupper* af Bente Halkier, *On Ethnographic Authority* af James Clifford samt *Deltagende observasjon* af Katrine Fangen. I beskrivelsen af de metoder, jeg har anvendt til at producere undersøgelsens data, benytter jeg Steinar Kvaales *InterView* i relation til enkeltinterview, David L. Morgans *Focus Groups as Qualitative Research* og Bente Halkiers *Fokusgrupper* i relation til fokusgruppeinterview samt Katrine Fangens *Deltagende observasjon* i relation til deltagerobservationer. Til at konstruere min diskurspsykologiske analysemetode anvender jeg Wetherell & Potters *Mapping the language of racism*, Potters *Representing Reality*, Bronwyn Davies og Rom Harrés *Positioning and Personhood* samt Dennis Days *Being Ascribed, and Resisting, Membership of an Ethnic Group*.

I kapitlet *Analyse* vil jeg analysere undersøgelsens data ved at trække på det teoretiske og metodiske apparat, jeg har beskrevet i kapitlerne *Teoretisk ramme* og *Metode*.

Endelig vil jeg i kapitlet *Diskussion og konklusion* svare på problemformuleringens spørgsmål gennem en diskussion af de konklusioner, jeg er kommet frem til i analysen.

¹ Dette værk er skrevet i samarbejde med Loïc J. D. Wacquant.

2. Teoretisk ramme

I dette kapitel positionerer jeg mig teoretisk ved at redegøre for min forståelse af verden og dermed af undersøgelsesfeltet. Min erkendelsesramme er socialkonstruktionistisk, men jeg argumenterer for en kombination af socialkonstruktionismen med Bourdieus forståelse af strukturers betydning, eksemplificeret ved begrebet 'felt'. Jeg anvender dette begreb både som en del af det epistemologiske grundlag for specialet og som konkret analyseredskab.

2.1. Socialkonstruktionistisk forståelse

Min overordnede teoretiske optik er socialkonstruktionismen. Socialkonstruktionismen har udviklet sig og er blevet udbredt inden for forskellige fagområder. Der findes forskellige positioner inden for socialkonstruktionismen, og der er ikke én enkelt beskrivelse, der er dækkende for dem alle. Men man kan tale om nogle grundantagelser, som de har til fælles (Burr 1995:1f). Jeg vil i det følgende fremsætte disse grundantagelser samt definere min egen position, primært gennem en beskrivelse af den identitetsforståelse, jeg opererer med. Identitetsforståelsen er et vigtigt omdrejningspunkt for den form for socialkonstruktionisme, jeg praktiserer, nemlig den diskurspsykologiske tilgang, der har som fokus, hvordan identiteter genereres, forhandles og reproduceres i hverdagens sociale praksisser (Jørgensen & Phillips 1999:114). Diskurspsykologiens fokus på de sociale konsekvenser af folks strategiske brug af diskurser i hverdagskontekster er grunden til, at jeg har valgt denne tilgang. Den diskursive interaktion mellem de ansatte i køkkenet skaber rum for inklusion henholdsvis eksklusion af de etniske minoriteter. Jeg kan med diskurspsykologien analysere, hvordan de ansatte bruger begreber som sprog og kultur til at italesætte problematikker i relation til at have etniske minoriteter ansat, og hvordan de bruger begreberne til at positionere hinanden som tilhørende bestemte grupper. Dermed giver diskurspsykologien mig redskaber til at besvare specialets problemformulering. I forhold til problemformuleringen er det derimod mindre relevant at se på sprogbrugens konsekvenser for store, samfundsmæssige diskurser, sådan som for eksempel kritisk diskursanalyse repræsenteret ved Fairclough gør, eller at foretage en abstrakt kortlægning af de diskurser, der eksisterer i samfundet på et givet tidspunkt, som diskursteorien ved Laclau og Mouffe gør (Jørgensen & Phillips 1999:15f, 30). Når jeg herefter taler om 'socialkonstruktionismen', referer jeg til min egen position inden for feltet.

Sprog og handling

Socialkonstruktionismens væsentligste karakteristika er, at den koncentrerer sig om erkendelsen, ikke tingenes væsen. Den benægter ikke eksistensen af en fysisk virkelighed, men ifølge en socialkonstruktionistisk forståelse kan individet kun erkende virkeligheden gennem sproglige kategorier. Dermed er individets viden om verden ikke spejlbilleder af en reel virkelighed, men kun udlægninger og kategoriseringer af virkeligheden. Verden tillægges betydning gennem diskursive konstruktioner, og det er disse konstruktioner, som socialkonstruktionismen undersøger (Burr 1995:86ff). De kategorier, som individer forstår verden igennem, er historisk og kulturelt forankrede, idet erkendelsen af verden er bestemt af, hvornår og hvor individet lever. Dermed kunne individets viden om verden have været anderledes. Viden og virkelighedsforståelser opstår ikke vilkårligt, da et givent samfund på et givent tidspunkt lægger rammer for, hvilken viden der fremstår som sand. Men det giver ikke mening at tale om en endegyldig sandhed (Burr 1995:3f). De diskursive konstruktioner, som individer erkender verden igennem, har konkrete konsekvenser for den sociale praksis. For eksempel har det konsekvenser at operere med kategorier som 'kulturer' og 'kulturforskelle', da sådanne forståelser af virkeligheden kan resultere i forskelsbehandling baseret på individers kulturelle oprindelse, det vil sige diskriminerende sociale praksisser (Burr 1995:86f).²

Selvom individers diskursive praksisser langt fra altid ses som intentionelle, betyder dette perspektiv et fokus på agens og på aktøren som et handlende individ, der er i stand til at vælge og iværksætte forandring. Dermed er individet både et diskursivt produkt og diskursiv producent. Dette er betydningsfuldt for nærværende undersøgelse, da en mine intentioner med undersøgelsen er, at den skal kunne danne grundlag for en mulig forandring af uhensigtsmæssige praksisser i køkkenet. Med en forståelse af aktøren som aktivt handlende bliver forandringsperspektivet en reel mulighed. Som det vil vise sig igennem specialet, underkender jeg ikke sociale og strukturelle rammers indflydelse på individers forståelser og handlinger, men jeg mener ikke, at de danner ubrydelige barrierer for forandring. Gennem en analyse af diskursiv praksis mener jeg at kunne afdække ikke blot, hvilke logikker der gør sig gældende for det felt, som informanterne opererer i,

² Jeg kommer nærmere ind på diskurser og deres konsekvenser for social praksis i afsnit 3.3.2.: *Diskurspsykologisk analyse* side 31ff.

og hvordan de opnår værdi i feltet, men også hvilke diskurser, der ved at opponere mod feltets fremherskende logik, betyder brud og forandring. Ved at bevidstgøre aktørerne om konsekvenserne af deres diskursive praksis mener jeg, at der skabes mulighed for, at de kan vælge at handle anderledes.

Identitet

Identitetsforståelsen er central for socialkonstruktionismen, idet hele tanken om verden som værende socialt konstrueret gennem tale, er afhængig af diskursivt interagerende individer, hvis identiteter er socialt konstituerede og socialt konstituerende.

Identity – who one is and what one is like – is established through discursive acts. (Wetherell & Potter 1992:78)

Identitet er ifølge socialkonstruktionistisk forståelse socialt forankret. Den fortælles diskursivt og skabes således i interaktion, det vil sige, at den konstrueres i relation til andre mennesker. Dette grundvilkår betyder, at individet indtager forskellige identiteter i forskellige kontekster og med forskellige formål. Individets "selv" er således fragmenteret og rummer forskellige og ofte modsætningsfulde identiteter (Gergen 1997:203ff). Netop socialkonstruktionismens identitetsopfattelse bliver ofte kritiseret. Blandt andet Bøje Larsen og Kristine Munkgård Pedersen fremsætter, at dét, at man agerer forskelligt afhængigt af konteksten, ikke er ensbetydende med, at identiteten er en stadig nyskabelse (Larsen & Pedersen 2002:70). Jeg mener, at dette er udtryk for en misforståelse af socialkonstruktionismens identitetsforståelse. Pointen er, at en persons individuelle karakteristika udvikles og opleves gennem sociale relationer og derfor får mening gennem disse. Men det betyder ikke, at individet frit kan vælge en hvilken som helst identitet alt efter behov. Diskurser har en vis træghed. De aflejrer sig i subjektet, således at den identitet, man italesætter, har spor af tidligere diskursive praksisser:

(...) the identity and forms of subjectivity which become instantiated in discourse at any given moment should be seen as a sedimentation of past discursive practices. A sense of identity and subjectivity is constructed from the interpretative resources - the stories and narratives of identity - which are available, in circulation, in our culture. This subjectivity is also constrained, of course, by other social practices. Some accounts of self are more readily available to some than others. (Wetherell & Potter 1992:78)

Til trods for, at individet kan have flere, tilsyneladende modstridende identiteter, betragter og fortæller folk sig selv som hele, stabile individer med en sammenhængende personlighed. Dette skyldes, at vi er blevet socialiseret til at fortælle os selv som sådanne, ikke mindst fordi samfundet sætter krav om stabilitet og enkle beretninger, der gør det muligt at tale om 'individuelle identiteter' (Gergen 1997:205).

Hvorfor et socialkonstruktionistisk perspektiv?

Når jeg overordnet positionerer mig inden for socialkonstruktionismen, er det ikke mindst fordi jeg mener, at den anviser en givtig ramme for analysen af specialets undersøgelsesfelt.³ For at analysere det empiriske materiale ud fra specialets problemstilling er det væsentligt at operere med en forståelse af, at individer aktualiserer forskellige identiteter afhængigt af konteksten. Hvordan en given informant italesætter sin identitet i forskellige situationer vil give et billede af, hvilke rammer for social praksis, der lægges af det felt, de opererer i. Og med et fokus på sproglige konstruktioner som konstituerende for og konstitueret af den sociale verden, bliver det muligt at dekonstruere de kategorier og forestillinger, som tages for givet. Det bliver muligt at påpege, hvilke muligheder for handling, som udstikkes af givne forståelser.

I dette speciale er det relevant at undersøge, hvordan problematikker i relation til etniske minoriteter i køkkenet italesættes, da disse italesættelser er med til fastholde bestemte praksisser i den daglige interaktion. Ved at demonstrere, at de italesatte kategorier ikke er naturgivne sandheder, bliver det muligt at påpege, at køkkenpersonalet kunne handle anderledes, og at deres italesættelser af hinanden har konsekvenser. Jeg vil i dette speciale foretage en vurdering af, om de diskursive praksissers konsekvenser er hensigtsmæssige eller uhensigtsmæssige. Dette gør jeg naturligvis ud fra mit personlige politiske ståsted, men på basis af hvad jeg mener er en kvalificeret akademisk analyse. Således undgår jeg også det skred ud i den rene relativisme, hvor "alt er lige godt", fordi alting er konstruktioner, som socialkonstruktionismen og diskursanalysen til tider beskyldes for. Jeg har i en afsluttende fokusgruppe med udvalgte medarbejdere og i en rapport til køkkenets ledelse præsenteret mine konklusioner vedrørende de praksisser i køkkenet, som jeg

³ Det konkrete analysearbejde sker gennem en diskurspsykologisk analyseramme (se afsnit 3.3.2: *Diskurspsykologisk analyse* side 31ff). Den diskurspsykologiske analyseramme giver konkrete redskaber til at gøre den socialkonstruktionistiske forståelse af verden anvendelig i praksis.

finder uhensigtsmæssige. Dermed mener jeg at have givet dem mulighed for at reflektere over disse praksisser og dermed for at igangsætte forandringer.

Ifølge min socialkonstruktionistiske erkendelsesrammer er ethvert billede af ”virkeligheden” en konstruktion. Således vil der altid være flere ”virkeligheder”, som tillader eksistensen af forskellige perspektiver. Det er ikke muligt at stille sig uden for de diskursive konstruktioner af virkeligheden, og ethvert akademisk forsøg på at analysere forskellige diskurser vil samtidig være en del af konstruktionsprocessen. Det gælder naturligvis også nærværende speciale. Jeg mener dog gennem min analyse at fremsætte et kvalificeret bud på én beskrivelse af virkeligheden. Ved at bidrage med en akademisk analyse af undersøgelsesfeltet mener jeg således at kunne tilføje givtige perspektiver på integrationen af etniske minoriteter på arbejdspladsen, som ikke bliver indfanget af en hverdagsforståelse.

2.2. Strukturelle betingelser

Da jeg som nævnt finder det relevant ikke kun at undersøge de erkendelsesmæssige forhold, der indvirker på de sociale praksisser i køkkenet, men også de strukturelle rammer for erkendelsen, har jeg valgt at inddrage Bourdieus begreb ’felt’⁴ i min analyse. Ifølge Bourdieu er den sociale verden delt op i forskellige felter, for eksempel det religiøse eller det politiske felt. Et felt er et socialt rum med bestemte logikker og krav, der er forskellige fra andre felter (Bourdieu & Wacquant 1996:85).

Grænserne for et felt ligger dér, hvor feltets effekt ophører. (Bourdieu & Wacquant 1996:88)

Dermed vil der også være forskellige adgangskriterier – bestemte kvalifikationer og egenskaber - fra felt til felt. Disse kan være underforståede, eller der kan være tale om institutionaliserede adgangskriterier. Aktører i et felt har altid interesser på spil, og de vil inden for ethvert felt kæmpe for at understøtte deres egne værdier og interesser. I de fortløbende kampe inden for et felt kan det dog også ske, at en eller flere aktører forsøger at ændre spillets regler. Aktørerne kan forsøge at ændre på, hvad der giver værdi inden for et felt for derved at tilføje sig selv mere magt og begrænse andre aktørers magt (Bourdieu & Wacquant 1996:85ff).

⁴ Fransk: Champ (Bourdieu & Wacquant 1992:73).

De, der dominerer et givet felt, sidder på magten i det, men de må hele tiden regne med, at de undertrykte vil gøre modstand, protestere, stille krav og formulere alternative "målsætninger" for feltets måde at fungere på. (Bourdieu & Wacquant 1996:89f)

Et felt kan sammenlignes med et spil. For at gøre sig gældende i feltet må aktørerne kende spillereglerne, vide hvad der er trumfkort og ikke mindst hvornår det er strategisk mest hensigtsmæssigt at spille trumfkortet ud. At sidde med de gode kort og spille dem rigtigt, giver adgang til bestemte fordele og goder i forskellige felter (Bourdieu & Wacquant 1996:84f). Da der er aktører, der har mere værdi og er bedre til at spille strategisk inden for feltets regler end andre, og som således har mere magt i feltet, vil der være dominerende og undertrykte aktører inden for ethvert felt. De undertrykte kan som nævnt gøre modstand, men idet deres perspektiv på feltet, deres holdninger og strategier, er afhængig af deres position i feltet, vil de have større tendens til at underkaste sig end til at gøre oprør. Det er kampene og modstanden i et givent felt, der giver feltet dynamik og gør udvikling og forandring mulig. Det er vigtigt at understrege, at også kampene og modstanden i et felt foregår inden for feltets rammer, selvom de kan resultere i en forandring af feltet (Bourdieu & Wacquant 1996:70f).

Netop fokuset på magtkampe og forhandlinger om, hvad der giver værdi, er grunden til, at jeg finder feltbegrebet så anvendeligt for nærværende undersøgelse. Jeg mener, at det i analysen af køkkenets praksisser er yderst væsentligt at undersøge de kampe, der finder sted inden for feltet, at finde ud af hvem der besidder definitionsmagten, og hvad adgangskriterierne består af. Dette vil give et billede af, hvor stor adgang de etniske minoritetsmedarbejdere har til de forskellige praksisser og fællesskaber i køkkenet, hvorfor de ekskluderes eller inkluderes og hvilken form for modstand de eventuelt udviser overfor de dominerende positioner i feltet.

Jeg er inspireret af Chouliaraki og Faircloughs brug af Bourdieus sociologiske begreber inden for en diskursanalytisk ramme. Mens jeg forsøger at være tro mod det, jeg forstår som essensen af feltbegrebet, er der tale om en oversættelse af begrebet fra én analytisk diskurs til en anden (Chouliaraki & Fairclough 1999:112f) - fra sociologisk teori til diskurspsykologi. Oversættelsen af begrebet felt betyder, at jeg ikke benytter mig af begrebet 'habitus' i min analyse af feltet. Bourdieu opererer med begrebet 'habitus' til at beskrive opfattelses-, tænke- og handlemønstre.

Ifølge Bourdieu kan habitus og felter ikke forstås hver for sig, idet de er indbyrdes afhængige og i konstant samspil (Bourdieu 1994:52). Alligevel har jeg valgt udelukkende at anvende begrebet 'felt'. Dette valg har jeg foretaget set i lyset af, at min overordnede videnskabsteoretiske optik er socialkonstruktionistisk. Jeg beskriver - som Bourdieu kræver - opfattelses-, tænke- og handlemønstre, men inden for en diskurspsykologisk forståelse. Dette mener jeg ikke harmonerer med begrebet habitus. Habitus er den enkeltes forståelse af og handlen efter de regler, der findes inden for forskellige felter, en slags internalisering af feltets logik, der for aktørerne kommer til at fremstå som naturlig, fornuftig og nødvendig (Bourdieu 1990:53f). Dette fremstår meget deterministisk og strider dermed imod diskurspsykologiens fokus på agens⁵. Jeg ser ikke feltets aktører som determinerede af dets strukturer, men derimod feltet som læggende nogle rammer for, hvad der opfattes som almindelig og naturlig praksis og dermed for, hvad der tillægges værdi. Dette har betydning for, hvordan feltets aktører handler, og hvilke ressourcer de trækker på i deres interaktioner. Således kan feltbegrebet forklare, hvorfor nogle diskurser får mere vægt i bestemte kontekster end andre. Men jeg ser aktørerne som havende mulighed for at træde uden for rammerne.

Også i forståelsen af sprogets betydning sker der en transformation af Bourdieus brug af feltbegrebet. Med min diskurspsykologiske optik ser jeg sproget som konstituerende for den sociale virkelighed – således også for felter. Bourdieus forståelse af sprogets betydning stemmer til nogen grad overens med diskurspsykologiens, idet han ser diskursiv praksis som udtryk for symbolske magtrelationer. Både det, der tales om, og måden, der tales om det på, er kontekstbestemt. Aktører, der kender et givet felts legitime sprog, opnår værdi herigennem (Bourdieu & Wacquant 1996:128ff). Men Bourdieus opfattelse af diskursiv praksis adskiller sig fra diskurspsykologiens i hans ontologiske skelnen mellem forskellige praksisformer, hvoraf diskurs kun udgør en enkelt (Bourdieu & Wacquant 1996:134). Jeg ser dette som problematisk i forhold til min teoretiske optik, da jeg altså ser diskurser som sprogbrug, der er konstituerende for enhver social praksis. Således mener jeg ikke, at man kan tale om praksisser, der er adskilt fra diskursiv praksis. Her lægger jeg mig op ad Chouliaraki og Faircloughs kritik af Bourdieu.

⁵ Bourdieu anerkender selv eksistensen af agens (Bourdieu & Wacquant 1996:124), men har for mig at se vanskeligt ved at forklare, hvordan den opstår. Dermed bliver begrebet i praksis meget deterministisk.

In not recognizing that discourse is inherently constitutive of social life, Bourdieu slips into an objectivist ontology which posits a dimension of the social that is outside the ongoing process of signification and constitution. (Chouliaraki & Fairclough 1999:30)

Selvom kritisk diskursanalyse, som Chouliaraki og Fairclough repræsenterer, i modsætning til diskurspsykologien skelner mellem diskurs og ikke-diskurs, ser de diskurser som værende en del af kampen om at konstituere og klassificere de sociale relationer i et givet felt (Chouliaraki & Fairclough 1999:204). I min brug af felt-begrebet ser jeg netop feltet som værende såvel konstitueret af og som konstituerende for aktørernes diskursive interaktioner.

2.3. En teoretisk fusion

Jeg ser forskning som en social konstruktion, der skabes gennem mødet mellem teori og feltet. Således formes undersøgelsesfeltet af min teoretiske forståelse. Når jeg i min undersøgelse af køkkenet ser aktørernes identiteter som fragmenterede og skiftende, skyldes det i høj grad min teoretiske optik, idet netop denne identitetsforståelse er central for den diskurspsykologiske socialkonstruktionisme. Men samtidig har undersøgelsesfeltet påvirket min brug af teori, idet jeg har gjort en bevidst indsats for ikke at overse væsentlige faktorer, der kunne blive usynlige i kraft af socialkonstruktionismens begrænsede optik. Det er på dette grundlag, at jeg har valgt at kombinere en socialkonstruktionistisk forståelsesramme med Bourdieus strukturforståelse.

Jeg tilslutter mig den socialkonstruktionistiske anti-essentialistiske forståelse af den sociale verden, idet jeg mener, at den kan indfange de fragmenterede og skiftende identiteter, praksisser og fællesskaber, som kommer til syne i empirien⁶. Ved socialkonstruktionismens fokus på verden som værende en socialt konstrueret proces kan den indfange modsigelserne i sociale praksisser, variationerne i artikulationer af identitet og diskurs på tværs af sociale sammenhænge. Dette mener jeg giver en langt mere dynamisk og kompleks analyse, end hvis jeg baserede min forståelse på en mere essentialistisk og universalistisk forståelse af verden. Men idet den diskurspsykologiske socialkonstruktionisme har fokus på sproglige konstruktioner, mener jeg, at man med en rent diskurspsykologisk analyse risikerer at få et ”blindt punkt” i forhold til institutionelle rammers magt over sociale praksisser. Diskurspsykologien anerkender strukturers og institutionelle

6 Igen er det væsentligt at understrege, at de kommer til syne i kraft af min teoretiske optik.

rammers betydning (Wetherell & Potter 1992:3), men leverer ikke redskaber til at undersøge disse. Derfor inddrager jeg Bourdieu, da hans feltbegreb kan vise, hvordan strukturerne kommer til udtryk i den diskursive praksis. Ved at undersøge hvilke rammer for handling strukturer afstikker, får jeg flere perspektiver på den undersøgelse af hverdagsdiskurser, som jeg foretager i specialet. Jeg læner mig her op ad Iben Jensen, som ligeledes ser en fordel i at kombinere de to perspektiver:

Det socialkonstruktionistiske perspektiv kan indfange fragmenter, modsigelser, fortolkninger og positioneringer og Bourdieus begreber kan sætte det i en samfundsmæssig kontekst. (Jensen 2001:204)

Bourdieu omtaler sit arbejde som konstruktivistisk strukturalisme eller strukturalistisk konstruktivisme (Bourdieu 1994:52). Således anerkender han sine rødder i strukturalismen, men signalerer, at han arbejder med konstruktioner af samfundsmæssige institutioner – altså konstruktioner af virkeligheden. Både socialkonstruktionismens og Bourdieus perspektiver er således opgør med realismen og dermed med tanken om en objektiv sandhed om verden, som kan afdækkes videnskabeligt. Begge forståelser bygger på konstruktionstanken: Diskurspsykologien arbejder med sproglige konstruktioner, Bourdieu med konstruktionen af samfundsmæssige strukturer. Således mener jeg, at perspektiverne supplerer hinanden. Jeg ser ikke inddragelsen af Bourdieu som problematisk i forhold til at have socialkonstruktionismen som overordnet teoretisk optik. Jeg fastholder min forståelse af identiteter som socialt konstruerede størrelser og fastholder ligeledes, at individet kun kan erkende verden gennem sproglige kategorier. Samtidig ser jeg som Iben Jensen individer som til en vis grad værende samfundsmæssigt forankrede, idet samfundets strukturer lægger nogle langsomt foranderlige mønstre, der er bestemmende for individets handlemuligheder ved at positionerer det på bestemte måder (Jensen 2001:203f). Dette stemmer overens med den diskurspsykologiske forståelse, der ser diskursiv praksis som værende indvævet i mønstre af sociale strukturer - og strukturerne som værende repræsenteret af diskurserne (Wetherell & Potter 1992:3).

3. Metode

Jeg vil i det følgende redegøre for de metodiske overvejelser jeg har gjort mig i forbindelse med undersøgelsen og for de metoder, jeg har anvendt til at producere henholdsvis analysere undersøgelsens data.

3.1. Metodiske overvejelser

I dette afsnit vil jeg redegøre for de overordnede metodiske overvejelser, jeg har gjort mig i forbindelse med nærværende undersøgelse.

3.1.1. Undersøgelsens validitet

Jeg har tilstræbt en høj grad af gennemsigtighed i mit metodologiske design. At fremlægge dataproduktionsbetingelserne giver læseren mulighed for at bedømme dataene i relation til den kontekst, hvori de er fremkommet. Undersøgelsen valideres således ved, at jeg synliggør, reflekterer over og argumenterer for mine valg (Halkier 2002:111). Dermed giver jeg også læseren mulighed for at vurdere, hvorvidt designet og de anvendte metoder er hensigtsmæssige i forhold til at besvare specialets problemformulering, hvilket er en endnu en forudsætning for, at undersøgelsen er valid (Kvale 1997:232). I analysen søger jeg at understøtte validiteten ved at dokumentere, hvordan jeg kommer frem til mine fortolkninger. Jeg efterstræber at føre en konsistent argumentation og konsekvent at give empiriske belæg for mine fortolkninger. Således kan læseren tage stilling til, hvorvidt disse fortolkninger er overbevisende eller ej.

3.1.2. Informanterne som medforskere

Mens jeg vil argumentere for, at min undersøgelse kan ses som værende et særligt kvalificeret bud på en beskrivelse af køkkenets virkelighed, vil jeg på ingen måde positionere mig som en suveræn autoritet med en privilegeret adgang til "sandheden". At jeg er bevidst om min beskrivelses kontingente karakter kommer blandt andet til udtryk ved, at jeg anser de ansatte i køkkenet som værende eksperter i egen ret. Derfor vil jeg i analysen forsøge at give dem en selvstændig stemme. Ved at gengive mange citater fra interviewene og observationsuddrag giver jeg plads til deres egne

udsagn. Men idet disse citater fungerer som underbyggende argumentation for mine fortolkninger, må informanternes stemmer inddrages på mere lige fod, hvis der skal være tale om en egentlig polyfonisk tekst (Clifford 1988:46ff). Derfor valgte jeg at foretage et fokusgruppeinterview nogle måneder efter den primære dataproduktion, hvor jeg præsenterede nogle af informanterne for mine konklusioner. Dette gav dem muligheden for at diskutere mine resultater og henholdsvis afvise eller tilslutte sig dem. Disse diskussioner har jeg efterfølgende inkorporeret i analysen.

Et dilemma i denne sammenhæng er, at jeg mener netop på grund af min outsiderposition og min metodologiske tilgang at være i stand til at analysere mig frem til konklusioner vedrørende køkkenets praksisser, som informanterne ikke er i stand til at se, fordi de så at sige står midt i deres eget liv og derfor ikke har samme distancerede overblik. Det betyder, at informanterne ikke nødvendigvis kan genkende sig selv i en del af mine konklusioner og potentielt kan blive stødt af dem. Jeg forsøgte at løse dette dilemma ved at fokusere på positive såvel som negative aspekter ved køkkenets praksisser. Jeg efterstræbte desuden at være loyal over for de ansatte i køkkenet ved at undgå at udlevere dem som personer, der handler ”forkert”. I stedet fokuserede jeg på praksissernes konsekvenser. Jeg understregede desuden over for informanterne, at de selv er en form for eksperter på områder, og at jeg netop derfor ønskede deres input i forhold til mine konklusioner. Jeg brugte vendinger som ”jeg oplever...” til at fremlægge mine konklusioner for at demonstrere, at jeg ikke ser mine konklusioner som endegyldige sandheder, men som subjektive konklusioner. På den måde forsøgte jeg at bibringe informanterne en erkendelse af at have indflydelse på de undersøgelsesens resultat, hvorved magtfuligheden blev mindre udtalt.

Ligestillingen mellem informanterne og mig selv er naturligvis ikke total, ikke mindst fordi jeg har det endelige ord i forhold til udformningen af rapporten. Jeg mener ikke, at inddragelsen af informanternes stemmer betyder, at man som forsker må kassere alle konklusioner, som informanterne ikke kan godkende. Ved at inddrage informanternes respons på mine resultater mener jeg tværtimod netop, at det i højere grad er etisk forsvarligt at drage konklusioner, som går imod informanternes forståelse, fordi disse konklusioner ikke får lov til at stå uimodsagte.

3.1.3. Forforståelser

Man vil aldrig kunne gå ind i et problemfelt uden formodninger om, hvad man vil finde ud af gennem sin undersøgelse. Forforståelser vil påvirke den måde, man ser feltet på, og hvordan man fortolker datamaterialet. Dette kan til dels modvirkes ved, at man gør sig sine forforståelser klart før påbegyndelsen af den empiriske undersøgelse, idet man dermed aktivt kan holde sig åben over for andre mulige mønstre og fortolkninger. Jeg har forsøgt at være bevidst om mine forforståelser, for bedre at kunne sætte mig ud over dem. Jeg vil i det følgende redegøre for de forforståelser, jeg havde, før jeg påbegyndte interview og observationer. Disse forforståelser var påvirket af den litteratur om undersøgelsesområdet, som jeg havde læst før påbegyndelsen af empiriproduktionen.

Jeg gik ind til undersøgelsen med en forventning om, at jeg ville finde en diskrepans mellem den måde, hvorpå de etniske danskere henholdsvis de etniske minoriteter italesatte sproglige og sociale problematikker i køkkenet. Jeg antog, at de etniske danskere ville italesætte problemerne som i høj grad være kulturelt betingede, og jeg gik ud fra, at de i høj grad ekvivalerede sprog og kultur. Således regnede jeg med, at de ville se danskundervisningen som noget, der kunne løse problemerne, fordi de mente, at et bedre sprog ville medføre en større tilnærmelse blandt kursisterne til ”dansk kultur”. Samtidig antog jeg, at det var ledelsens mål at udligne de oplevede kulturforskelle ved at gøre de etniske minoritetsmedarbejdere mere ”danske”. Jeg havde desuden en antagelse om, at de etniske minoriteter ville italesætte sig selv som en differentieret gruppe med mange forskellige nationale og etniske identiteter, samt at de i høj grad ville italesætte deres helt individuelle forskelle. Samtidig forestillede jeg mig dog, at de sideløbende ville identificere sig som en samlet gruppe, fordi de blev positioneret som sådan af de etniske danskere. Jeg antog, at de i nogen grad ville italesætte andre problematikker end de etniske danskere, og at de ville se andre årsager til problematikkerne. Således forestillede jeg mig, at de i mindre grad ville anvende kultur som forklaringsmodel i forhold til problematikker i køkkenets sociale rum.

Nogle af disse forforståelser har jeg fået bekræftet gennem undersøgelsen og andre ikke. I de tilfælde, hvor jeg har fået bekræftet mine forforståelser, har jeg bestræbt mig på at holde øjnene åbne for, hvorvidt der kunne findes andre mulige forklaringer eller sammenhænge.

3.1.4. Refleksioner over egen rolle

Al viden er ifølge socialkonstruktionismen kontekstbestemt. Da jeg udgjorde en del af den kontekst, som dataene produceredes i, var min tilstedeværelse en del af grundlaget for dem. Jeg indgår som medaktør i interview og observationer og influerer dermed interaktionerne. Jeg kan ikke ændre på dette, kun være bevidst om det og reflekterer over dets betydning. Jeg foretager i det følgende en sådan refleksion, og i analysen vil jeg løbende reflektere over min egen rolle.

Der er indlejret en magtasymmetri i interviewsituationerne, fordi jeg som interviewer indfører samtaleemner og styrer forløbet (Kvale 1997:131). I mindre grad gør noget lignende sig gældende i observationerne. Jeg vælger, hvad der er vigtigt at notere ned i en given situation, og informanterne har ingen indflydelse på, hvad jeg fremhæver eller undlader at nævne, udover eventuelt at undlade at gøre og sige visse ting. Desuden er der en strukturel ulighed mellem informanterne og mig selv. Jeg er repræsentant for det akademiske felt, mens de repræsenterer den del af arbejdsmarkedsfeltet, der primært beskæftiger ufaglært og lavtuddannet arbejdskraft⁷. Dermed kan jeg siges i forhold til samfundets overordnede magtstruktur at besidde en højere hierarkisk position. Min position i det akademiske felt har indflydelse på den måde, hvorpå jeg positionerer informanterne, tolker deres tale og handlinger og fremstiller deres praksisser for omverdenen. At jeg er en del af en bestemt magtstruktur betyder, at jeg sandsynligvis vil reproducere mange af dens fortolkningsrepertoarer, idet jeg betragter det undersøgte i et bestemt lys. At jeg undersøger og vidererapporterer informanternes praksisser, bestyrker desuden den ulige positionering. Dette kan have gjort informanterne bevidste om, hvad de ”bør” sige til mig om forskellige emner. Følgende uddrag fra observationerne er et eksempel på, at afdelingsøkonomaen for personale i sin omgang med mig ændrer fortolkningsrepertoire⁸, da hun bliver opmærksom på, at det hun siger, kunne fremstå politisk ukorrekt.

Line fortæller mig, at Kareems far er blevet syg. Hans kone ringede og sagde, at han stod i lufthavnen. Han kommer tidligere hjem, hvis faren bliver rask. Line udtrykker frustration over, at de ikke ved, hvad de skal regne med. ”Det er et

⁷ Jeg giver en nærmere definition af feltet som en del af analysen i afsnit 4.1.: *Feltet* side 35ff.

⁸ For at signalere et fokus på, hvordan en given diskurs bliver anvendt af et givent individ til et givent formål i en given situation, taler Wetherell og Potter om fortolkningsrepertoarer frem for diskurser. Dette gør de for at kontrastere deres kontekstbestemte analyse af hverdagstale med f.eks. Foucaults analyser af diskurser som abstrakte størrelser, der autonomt og automatisk producerer objekter og subjekter (Wetherell og Potter 1992:90). Jeg vil herefter ligeledes anvende betegnelsen fortolkningsrepertoarer frem for diskurser i resten af specialet, da jeg som nævnt har en diskurspsykologisk metodisk tilgang til undersøgelsen.

sjovt folkefærd." Jeg siger ikke noget, og hun fortsætter lidt efter: "Men selvfølgelig, hvis din far blev syg, tog du også til Jylland eller Fyn... eller Sverige. Det er bare tættere på, det ville tage 2-3 dage."

(Observation af arbejdstid 17.03.05)

I såvel interview som observationer kan min tilstedeværelse således have indflydelse på informanternes italesættelser. Men de anvendte repertoarer er givetvis tilgængelige i køkkenet. De er ikke skabt af min tilstedeværelse, som således ikke er altafgørende for de producerede data. For eksempel benytter de etnisk danske medarbejdere betegnelsen "de fremmede" om de etniske minoriteter uden at være opmærksomme på de negative konnotationer, jeg kan tillægge betegnelsen. I observationerne er min rolle desuden mindre end i interviewene, idet informanterne udfører deres sædvanlige praksis - i mange tilfælde uden nogen særlig bevidsthed om min tilstedeværelse, specielt i situationer, hvor jeg befinder mig på afstand af interaktionerne.

Min brug af interviewguides⁹ har givetvis haft en vis indflydelse på undersøgelsens data, idet jeg igennem spørgsmålene har været medproducent af bestemte fortolkningsrepertoarer. I interviewet med Line og i de to første fokusgrupper omhandlede de første spørgsmål fællesskabet på arbejdspladsen og det kollegiale samvær generelt for først derefter mere specifikt at omhandle de etniske minoriteter. Allerede til de til spørgsmål, hvor jeg ikke foretager en opdeling i 'danskere' og 'tosprogede medarbejdere'¹⁰, svarer Line og de etnisk danske medarbejdere inden for disse kategorier. Således foretager de automatisk en opdeling af medarbejderne efter etnicitet. Senere italesætter jeg selv kategorierne og er således medproducent af dem. Når informanterne i disse tilfælde anvender kategorierne, kan det således skyldes, at de svarer inden for rammerne af mine spørgsmål. I modsætning hertil taler de etniske minoriteter i starten om medarbejdergruppen som helhed, og foretager først opdelingen i 'danskere' og 'ikke-danskere', da de taler om problemer i køkkenet. Dette sker dog, uden at jeg har introduceret kategorierne, og der er således tale om forståelseskategorier, som det er naturligt for dem at trække på.

Selv før jeg introducerer kategorierne, er informanterne bevidste om, at min undersøgelse omhandler den interkulturelle kommunikation i køkkenet. Derfor kan deres svar tolkes som et forsøg på at svare på det, de mener, at jeg ønsker at få noget at vide om. Jeg mener dog ikke, at de

⁹ Interviewguiderne findes i bilag.

¹⁰ Disse betegnelser for etniske danskere og etniske minoriteter anvendte jeg i interviewene.

ansatte udelukkende anvender disse forståelseskategorier på grund af mine spørgsmål eller deres bevidsthed om min undersøgelses fokus. Igennem observationerne har jeg kunnet konstatere, at de ansatte i deres daglige interaktioner ofte italesætter sig som tilhørende to grupper: Danskere og ikke-danskere. 'Kultur' som forståelseskategori aktualiseres ligeledes ofte i interaktionerne, fordi den tillægges betydning af en eller flere af parterne. Således er anvendelsen af disse kategorier ikke afhængig af mine spørgsmål.

Idet jeg ser relationer som locus for viden, bidrager min rolle som medproducent af data på flere måder værdifuldt til den viden, der fremkommer. Dette er blandt andet tilfældet i min interaktion med de etniske minoriteter. De positionerer sig i disse interaktioner som en del af gruppen 'ikke-danskere' og mig som en del af majoritetsbefolkningen, nemlig 'danskerne'. Dette ser jeg ikke som problematisk, idet der er den samme positionering, de foretager i interaktionen med de etnisk danske ansatte. Således giver mine interaktioner med dem en viden om denne positionerings betydning. Andre faktorer ved min person kan også have haft indflydelse, for eksempel køn og alder. Min ungdom kan have været en fordel, idet yngre mennesker virker mere tilforladelig og uformelle (Fangen 2004:119). Dette kan have gjort informanterne mere åbne over for mig. Både mit køn og min alder har også i nogle situationer gjort det lettere for mig at indgå som en naturlig del af køkkenets interaktioner. Især blandt de yngre medarbejdere foregår der en del spøgefulde, seksuelt ladet interaktion, som jeg blev inddraget i. Dette gjorde, at jeg i højere grad blev positioneret som én, der var på lige fod med dem, og som de derfor ikke var på vagt over for.

3.2. Metode for dataproduktion

Jeg vil i dette afsnit redegøre for de metoder, jeg har anvendt til at producere undersøgelsens data, samt beskrive hvordan jeg har udført dataproduktionen i praksis.

Jeg har valgt at benytte forskellige metoder dataproduktionen, idet kombinationen af flere metoder giver forskellige former for viden om problemstillingen. Dette højner validiteten af undersøgelsens resultat (Halkier 2002:18). Mine tre primære metoder for dataproduktion er enkeltinterview, fokusgruppeinterview og deltagerobservation. De tre metoder er ligestillede, da de leverer ligeværdige perspektiver på problemstillingen. De anvendte metoder giver mig adgang til at

undersøge betydningsdannelser og interaktionsmønstre blandt de ansatte i køkkenet, hvilket er afgørende for, at jeg kan besvare problemformuleringens spørgsmål. Den fremkomne viden er ikke generaliserbar i forhold til et større billede af situationen for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, men den tilbyder et komplekst og nuanceret billede af situationen for de etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenet på Gentofte Sygehus.

3.2.1. Enkeltinterview

Jeg foretog et enkeltinterview med Line, afdelingsøkonomaen for personale, for at få et ledelsesmæssigt perspektiv med i undersøgelsen. Line er ansvarlig for køkkenets personaleforhold og er kontaktperson for arbejdspladsdanskprojektet. I interviewet kunne jeg således spørge ind til baggrunden for at igangsætte projektet og de forskellige overvejelser, som ledelsen har gjort sig i forhold til de etniske minoriteter. Dermed har jeg produceret en specifik viden i forhold til mit undersøgelsesfelt. Jeg interviewede desuden danskunderviseren, men da mit fokus flyttede sig fra specifikt at omhandle undervisningen til køkkenet som helhed, viste dette interview sig irrelevant, og jeg valgte ikke at anvende det.

Jeg indledte interviewet med Line med en præsentation af undersøgelsen. Jeg understregede, at hun var eksperten og opfordrede hende til at bringe emner på banen, som hun mente var relevante.

Jeg foretog et halvstruktureret interview. Det vil sige, at jeg havde en interviewguide med en række spørgsmål, der skulle dækkes i løbet af interviewet. Men jeg var åben over for ændringer af spørgsmålenes rækkefølge og form og overfor muligheden for at spørge ind til andre emner, der viste sig interessante (Kvale 1997:129). Dette var væsentligt i forhold til undersøgelsen af problemstillingen, da jeg ikke på forhånd havde nogen viden om køkkenets praksisser eller ledelsens positioneringer af de etniske minoritetsmedarbejdere.

Line fortalte åbent og velvilligt om arbejdspladsdanskprojektet og om køkkenet.

3.2.2. Fokusgruppeinterview

Jeg foretog tre fokusgruppeinterview: Ét med fire etnisk danske medarbejdere, ét med seks kursister fra danskholdet og ét med to informanter fra hver af de to første fokusgrupper. Line sammensatte fokusgruppen med de etnisk danske medarbejdere ud fra et hensyn til, hvem der havde tid og lyst. Fokusgruppeinterviewet med kursisterne blev inkorporeret i danskundervisningen som samtaletræning, og derfor deltog alle de kursister, der var til stede den pågældende dag, i interviewet. I det sidste interview bad jeg om to af de informanter fra hver af de første fokusgrupper, der havde sagt mest, for at sikre en dynamisk diskussion.

Fokusgruppeinterviewet som metode har den fordel, at det frembringer koncentrerede mængder data om et præcist interesseområde (Morgan 2002:13). Desuden har jeg fundet fokusgruppeinterviewets form givtig i forhold til besvarelsen af min problemformulering, da det giver mig adgang til handlen og ikke bare til beretninger om handlen.

The hallmark of focus groups is their explicit use of group interaction to produce data and insights that would be less accessible without the interaction found in groups. (Morgan 1997:2)

Da jeg ser mening som blivende skabt i social interaktion, har det været afgørende for besvarelsen af problemformuleringen at kunne observere, hvilke mønstre i de indholdsmæssige betydninger der opstår i informanternes beretninger, vurderinger og forhandlinger, når de interagerer med andre medarbejdere. Fokusgruppeinterview giver netop adgang til denne form for data, da informanterne diskuterer forskellige spørgsmål indbyrdes. Jeg har kunnet undersøge, hvordan sociale processer fører til bestemte indholdsmæssige fortolkninger og hvilke normer, der findes for en sådan gruppes praksisser og fortolkninger (Halkier 2002:13), hvilket netop er fokus for min undersøgelse. Samtidig har jeg til en vis grad kunnet styre fokus for diskussionerne og har således kunnet sikre mig adgang til informanternes diskursive interaktioner på netop de områder, jeg fandt relevante i relation til problemstillingen.

Jeg indledte fokusgruppeinterviewene med en præsentation af mig selv, af undersøgelsen og af fokusgruppeformen¹¹. Jeg fortalte informanterne, at deres navne ville blive anonymiserede.

Jeg valgte at lægge ud med at foretage ét fokusgruppeinterview med etnisk danskere og ét etniske minoriteter ud fra den betragtning, at dette ville tillade dem at tale friere om, hvordan de relaterer til hinanden. I en blandet gruppe ville der være en risiko for, at de ville holde sig tilbage, hvis det sagte kunne opfattes stødende af kollegaerne. Ved at foretage et fælles interview kunne jeg ganske vist have iagttaget, hvem der har definitionsretten over for bestemte emner, men dette har jeg i stedet undersøgt via observationerne og via det sidste fokusgruppeinterview. Det har for mig været vigtigt at få minoritetsmedarbejdernes stemmer frem i undersøgelsen, og jeg vurderede, at risikoen for, at de - grundet mangelfuldt dansk samt det sociale pres - ville have for svært ved at komme til orde i et fælles interview, var for stor.

Grupperne var segmenterede i den forstand, at informanterne havde nogenlunde samme roller i køkkenet, idet de var medarbejdere ”på gulvet”. Hermed kunne de tale ud fra samme erfaringsfællesskab. Hvis jeg havde inddraget en økonomi i gruppen, havde jeg risikeret, at interaktionen blev akavet og mindre åben (Halkier 20002:33). Samtidig var informanterne blandet på tværs af køn og alder. Ganske vist var der kun én mandlig informant i fokusgruppen med de etnisk danske medarbejdere, mens kvinderne var underrepræsenteret to til fire i gruppen af kursister, og deltagerne i gruppen af etniske danskere var yngre end gruppen af kursister. Således var der i de to grupper tilsammen en stor spændevide i alder – fra først i 20’erne til 50 – mens grupperne hver for sig havde en mere homogen aldersfordeling¹². Jeg mener dog, at have fået et bredt spektrum af stemmer med. I den sidste fokusgruppe skabte de faktisk, at der var tale om to etniske danskere og to etniske minoriteter, en diversitet. Det har da også vist sig, at informanterne ikke var enige på alle områder, og deres forskelligheder har været med til at generere diskussioner.

Jeg foretog fokusgruppeinterviewene ud fra en stram model med en del moderatorinvolvering og strukturering, idet jeg anvendte interviewguides med faste spørgsmål. Dette gjorde jeg for at være

¹¹ Jeg fortalte informanterne, at hensigten med et fokusgruppeinterview er, at deltagerne diskuterer spørgsmålene og emnerne indbyrdes. Derudover forklarede jeg, at jeg betragtede dem som eksperter på området, at det var deres erfaringer og oplevelser, eventuelt modstridende, der interesserede mig.

¹² Gruppen af etnisk danske medarbejdere lå aldersmæssigt fra først i 20’erne til midt i 30’erne. Gruppen af kursister lå fra midt i 30’erne til 50.

sikker på at få produceret en specifik viden i forhold til undersøgelsesfeltet (Halkier 2002:45). Strukturering betød, at interviewene i nogle tilfælde nærmede sig almindelige gruppeinterview, hvor jeg som forsker stillede spørgsmål, som en eller flere af informanterne besvarede, hvorefter samtalen bevægede sig videre. Jeg begrænsede således delvis min adgang til viden, som ikke blev inddraget af spørgsmålene (Halkier 2002:45). Dette mener jeg dog til en vis grad blev modvirket af, at informanterne skulle diskutere emnerne indbyrdes. Gennem diskussionerne fik jeg øje på relevante emner, som jeg ikke på forhånd havde tænkt på, og spurgte ind til disse. Jeg holdt mig ikke stringent til interviewguiderne, men bevægede mig ud over dem, når det syntes relevant. Dette er vigtigt i forhold til problemstillingen, da jeg ikke på forhånd vidste, hvilke faktorer der havde betydning for de etniske minoriteters deltagelse i køkkenets praksisser.

Små fokusgrupper kan være problematiske, idet det kan være svært at opretholde en dynamisk diskussion (Morgan 1997:43). Dette oplevede jeg til en vis grad med gruppen af etnisk danske medarbejdere. Effekten forstærkedes af, at en enkelt af informanterne var meget stille. Der kom dog mere dynamik i diskussionerne efterhånden, som de fik talt sig varme, især på de områder hvor de var uenige, eller hvor emnet var vigtigt for dem. Gruppen af kursister var større, og her var der mere dynamik i diskussionerne. Informanterne virkede først lidt beklemte ved at skulle snakke, måske på grund af deres bevidsthed om deres mangelfulde dansk, men de begyndte hurtigt at tale mere. Det var tydeligt, at emnerne var vigtige for dem, og ligesom i gruppen af etniske danskere kunne jeg bruge intensiteten af diskussionerne som pejlemærke for, hvor meget de enkelte emner betød for dem. Jeg mener således at have undgået en problematik forbundet med fokusgruppeinterview kørt efter en stram model: At det kan være svært at finde ud af, hvad der interesserer deltagerne, når de ikke taler frit ud fra deres egen referenceramme (Halkier 2002:45). I den tredje fokusgruppe var der fra starten en del dynamik i diskussionerne, muligvis fordi informanterne denne gang vidste, hvad de skulle forvente, og fordi jeg havde valgt de informanter, der sagde mest i de første interview. Det var dog tydeligt, at de to etniske danskere havde definitionsretten i forhold til langt de fleste emner og således var dominerende. På trods af, at de to etniske minoritetsmedarbejdere var nogle af de mest dominerende i deres tidligere fokusgruppe, var de her ret tilbageholdende. Dette er også en slags data, idet det fortæller noget om dynamikken etniske danskere og etniske minoriteter imellem inden for konteksten af køkkenets sociale rum.

3.2.3. Deltagerobservation

Jeg foretog deltagerobservationer for at få et førstehåndskendskab til køkkenets praksisser. Observationer giver mulighed for at beskrive, hvad folk siger og gør i sammenhænge, der ikke er strukturerede af forskeren. Jeg kunne studere de ansattes diskursive praksisser i de sammenhænge, hvor de naturligt forekommer (Fangen 2004:31). Observationerne gav mig desuden adgang til interaktionerne mellem et langt større antal af køkkenets medarbejdere, end interviewene gjorde. Jeg havde her også adgang til at observere interaktionen etniske danskere og etniske minoriteter imellem, hvilket jeg ikke havde i de to første fokusgrupper.

I perioden 18.01.05 – 17.03.05 observerede jeg ni arbejdsdage og fem undervisningsgange. De sidste observationsgange fik jeg ikke længere noget nyt at vide gennem observationerne, men kun gentagelser og variationer over samme temaer.

Mine observationer var halvstrukturerede. Jeg havde udarbejdet to observationsguides med nogle spørgsmål, som styrede min interesse. Dette gjorde jeg for at have et fokus i observationerne. Det er uoverskueligt at skulle skrive alting ned, og derfor er det en hjælp at vide, hvilke forhold man skal koncentrere sig om (Fangen 2004:37). Jeg brugte dog ikke observationsguiderne rigtigt. Efterhånden som jeg fik mere viden og dermed mere præcist kunne definere, hvad der var interessant og relevant, modificerede jeg mit fokus.

Jeg aftalte med Line, at jeg kunne observere så ofte, jeg ville. Inden min første observationsdag havde hun på et afdelingsmøde orienteret medarbejderne om, at en studerende, der skrev en opgave om kommunikation og kultur, engang imellem ville gå rundt i køkkenet og observere. De dage, jeg kom, blev det skrevet på tavlen med sygemeldinger. Under observationerne var jeg iklædt samme tøj som de ansatte: Kittel, træsko og hårnnet. Det førte først til en vis forvirring blandt medarbejderne. Mange kunne ikke huske at have hørt om mig og antog, at jeg var nyansat eller praktikant. Det førte til tilbud om at sætte mig i arbejde og spørgsmål til økonomaerne om, hvorvidt jeg bare skulle se på. Til sidst fandt alle dog ud af, hvem jeg var.

Jeg observerede i alle køkkenets afdelinger. Jeg stod eller sad ned og fulgte med i det, der skete. En del af tiden tilbragte jeg i kaffestuen under pauserne for at observere interaktionen dér. Jeg

noterede ikke åbenlyst, idet det kunne gøre medarbejderne mindre afslappede og mere bevidste om, at de blev observerede (Fangen 2004:83). I stedet gik jeg med mellemrum ind i kaffestuen for at nedskrive de hændelser og interaktioner, som forekom relevante. Naturligvis påvirkede min tilstedeværelse medarbejdernes interaktioner, uanset om jeg skrev ned eller ej. Men efterhånden som de blev vant til mig, begyndte de at betragte mig som en mere naturlig del af køkkenet. Når jeg observerede danskundervisningen, sad jeg bagerst i lokalet. Kursisterne var dog hele tiden opmærksomme på mig, tilbød mig kaffe og smilede til mig. Med tiden begyndte de at inddrage mig mere aktivt ved for eksempel at få mig til at være med til at løse opgaverne. Dorthe, deres underviser, henvendte sig også en gang imellem til mig, for eksempel for at få mig til at bekræfte, at man siger tingene på en given måde på dansk.

Ordet 'deltage' betyder ikke nødvendigvis, at man skal foretage de samme handlinger som informanterne, men snarere at man deltager i almen social interaktion med dem (Fangen 2004:30). Således var min deltagelse i køkkenets praksisser partiel. Jeg deltog ikke i arbejdet, men interagerede med de ansatte gennem småsnak og spøgefuldheder. Jeg havde en del uformelle samtaler med medarbejderne under observationerne. Jeg forsøgte at virke tilgængelig, men indledte kun samtaler med medarbejdere, der selv tog initiativ til at tale til mig. Jeg lod fortrinsvis medarbejderne styre samtaleemnerne, men forfulgte de emner, jeg fandt interessante. Herved søgte jeg at få adgang til de emner, der optog medarbejderne mest, frem for at koncentrere mig om det, som jeg på forhånd antog var relevant. Dette så jeg netop som formålet med observationerne, mens jeg i interviewene kunne spørge direkte ind til emner, som jeg havde defineret som relevante. Samtalerne kom i starten forholdsvis ofte til at dreje sig om kommunikation og kultur i køkkenet, da medarbejderne vidste, at disse var emner for min undersøgelse. Jeg spurgte aldrig af mig selv ind til disse emner. Jeg anvendte heller ikke i de uformelle samtaler den opdeling mellem 'danskere' og 'tosprogede', som jeg gjorde i interviewene, mens medarbejderne ofte selv italesatte kategorierne 'danskere' og 'ikke-danskere'. Ved ikke at indlede samtaler med medarbejdere, der ikke af sig selv viste mig interesse, kan jeg have afskåret mig selv fra at få adgang til visse repertoarer. De fleste af medarbejderne forholdt sig dog nysgerrigt til mig og var imødekommende, så jeg talte med et bredt spektrum af medarbejdere. Desuden gav observationerne mig mulighed for at iagttage interaktionen mellem *alle* medarbejdere, også dem, jeg ikke talte med.

3.3. Analysemetode

I dette afsnit vil jeg redegøre for min metodiske tilgang til analysen af undersøgelsens data.

3.3.1. Anvendelse af data

Jeg anvender i analysen uddrag fra interviewene såvel som eksempler fra observationerne. Observationseksemplerne er mine beskrivelser af forskellige situationer, hvor jeg gengiver de ansattes handlinger og tale. Derudover analyserer jeg uddrag fra køkkenets personalepolitik, referater fra afdelingsmøder og notitser fra køkkenets nyhedsbrev, idet disse giver en yderligere viden om køkkenets praksisser. I kortlægningen af det felt, som køkkenet er en del af, inddrager jeg andres undersøgelser af feltet.

Interviewuddragene giver et indblik i de tilgængelige repertoarer i køkkenet og fungerer som eksempler på, hvordan de bruges i interaktionen. Eksemplerne fra observationerne viser, *hvornår* repertoarerne bruges, til hvilke formål, samt hvilke identiteter informanterne sætter i spil i en given kontekst. Således har jeg gennem observationerne kunnet konstatere, at den diskursive praksis, der kommer til udtryk i interviewene, er en del af den bredere sociale praksis i køkkenet. De ansattes diskursive konstruktioner sætter begrænsninger eller giver muligheder for de etniske minoriteters deltagelse i køkkenets praksisser, og således er disse yderst relevante for besvarelsen af problemformuleringen. Observationerne giver mig også mulighed for eksempelvis at demonstrere, at en kategori som 'kultur' italesættes i køkkenet generelt og ikke kun i interaktionen med mig.

3.3.2. Diskurspsykologisk analyse

Til analysen af de diskursive interaktioner i køkkenet og deres konsekvenser finder jeg diskurspsykologien yderst anvendelig¹³. Den diskurspsykologiske metode leverer redskaber til at analysere den diskursive praksis og dermed de sociale konstruktioner i den daglige interaktion mellem mennesker i en mikrokontekst, som den der udgøres af centralkøkkenet.

¹³ Jeg har valgt at kombinere Wetherell og Potters diskurspsykologiske metode med Davies & Harrés samt Dennis Days positioneringsteori. Positioneringsteorien er ligeledes en diskurspsykologisk tilgang.

Discourse analysis focuses, above all, on quintessentially psychological activities – activities of justification, rationalization, categorization, attribution, making sense, naming, blaming and identifying. Discourse studies link those activities with collective forms of social action (...). (Wetherell & Potter 1992:2)

Kontekstens betydning

Da den diskurspsykologiske identitetsforståelse er foranderlig og kontekstafhængig tages der højde for variabiliteten i folks fortællinger. Således kan man ikke forvente at finde konsistens i tale, men må gå ud fra, at hverdagstalen er rodet og fragmenteret. Inkonsistensen er et udtryk for, at der er to eller flere repertoarer på spil (Wetherell & Potter 1992:176). Fortolkningsrepertoarer italesættes retorisk med et formål. De skal ses som en række fleksible og foranderlige ressourcer, som individet trækker på i de diskursive konstruktioner af handlinger, selvforståelse og sociale strukturer, som finder sted i den sociale interaktion (Wetherell & Potter 1992:90). Idet den samme sætning kan anvendes til forskellige formål med forskellige effekter afhængigt af konteksten, kan forskellige samtaler finde sted simultant inden for samme diskursive interaktion. Eksempelvis kan en taler undlade at godkende den fortælling, der ligger implicit i en tidligere talers udsagn, og i stedet anvende udsagnet til at fortælle sin egen historie (Davies & Harré 1999:40). Hvad der er på spil i interaktionen for den enkelte aktør er afhængigt af konteksten, og det kan således være givtigt på forskellige tidspunkter at trække på tilsyneladende modsætningsfyldte repertoarer. Det *samme* repertoire kan også italesættes med forskellige effekter. Det er derfor i analysen af diskursiv praksis nødvendigt at være opmærksom på den sociale kontekst og de sociale relationer, så man kan undersøge, hvad en given beskrivelse opnår i retning af pleje af egeninteresser og magtrelationer (Potter 1996:110f). Jeg ser dette som yderst relevant set i lyset af min brug af begrebet 'felt'. Inden for et givet felt kæmper aktørerne uafsladeligt om at opnå værdi, hvilket de kan gøre gennem bestemte diskursive praksisser.

Jeg ønsker at få indsigt i informanternes sociale, og dermed diskursive, praksisser. Idet deres holdninger er en del af et større system af tilgængelige diskursive ressourcer, er det centrale ikke at undersøge den enkeltes holdninger, men det repertoire af diskurser, der er til rådighed. Da informanterne trækker på forskellige og til tider kontrasterende repertoarer, er det væsentligt at se på elementer som selvmodsigelser og modsætninger i behandlingen af dataene. I kortlægningen af de repertoarer, der er til rådighed i en given kontekst, ser jeg feltbegrebet som et brugbart redskab til at skabe overblik. Feltet er en sfære, hvor der eksisterer bestemte logikker, og det lægger således

en ramme for den diskursive interaktion. Det vil i et givet felt synes naturligt og give værdi at trække på et bestemt arsenal af værdier og identiteter, altså bestemte fortolkningsrepertoarer.

Positioneringer

Diskursiv praksis tildeler både den talende og de tiltalte forskellige subjektpositioner med tilhørende rettigheder og pligter, som gør sig gældende, så længe aktørerne anvender det givne repertoire. Således konstitueres samtaleparterne socialt gennem samtalen (Davies & Harré 1999:35). Gennem positioneringer kan man tildele sig selv eller andre kategoriberettigelse. Dette indebærer, at visse kategorier af mennesker i visse kontekster betragtes som besiddende en særlig viden, hvilket giver dem ret til at udtale sig med autoritet om bestemte emner (Potter 1996:133). Eksempelvis kan en læge udtale sig autoritært om helbredstilstande. Men der kan også være tale om bredere kategorier som for eksempel 'danskere' og 'ikke-danskere', sådan som det sker i køkkenet. Ved at positionere sig selv som medlem af dansk majoritetskultur og tildele samtalepartneren en etnificeret positionering som medlem af en ikke-dansk minoritetskultur kan en aktør tildele sig selv retten til at udtale sig om "hvordan vi gør tingene her i landet". Kategoriberettigelse kan ses som en form for symbolsk kapital¹⁴ og udøvelsen af den som en form for symbolsk magt. Således er det oplagt i undersøgelsen af feltet at belyse, hvad der giver kategoriberettigelse til at definere bestemte emner, hvordan aktørerne benytter sig strategisk af dette, og hvorvidt andre aktører forsøger at underminere denne berettigelse.

Etnificering kan anvendes til at "diskvalificere" en person fra den sociale praksis eller til at så tvivl om, hvorvidt vedkommende er kvalificeret til modtage den nødvendige tillid for at blive medlem af den sociale gruppe, der konstitueres i den sociale praksis. Etniske kategoriseringer kan således fungere som in- og ekskluderingsmekanismer (Day 1998: 168). Et etnificeret individ accepterer dog ikke nødvendigvis passivt denne positionering. Modstanden kan blandt andet ske ved at minimere den formodede forskel mellem de etniske kategorier eller ved at rekonstituere kategorien, så aktøren selv bliver ekskluderet fra den (Day 1998:161ff). I denne undersøgelse vil jeg se på de ansattes positioneringer af sig selv og hinanden efter etniske kategorier, idet det kan have betydning for minoriteternes deltagelse i køkkenets praksisser.

¹⁴ Bourdieu benytter begrebet 'symbolsk kapital' til at beskrive aktørers succesfulde brug af forskellige kapitalformer (dvs. forskellige måder at opnå værdi på) inden for et givet felt, således at de opnår magt i feltet (Bourdieu 1990: 122, 129).

Faktuelle beskrivelser

Faktuelle beskrivelser er en diskursiv ressource, som bruges til bevidst eller ubevidst at opnå bestemte effekter. Faktuelle beskrivelser fremstiller det fortalte som objektivt sandt og naturligt. De bliver af taleren fremstillet som noget, der *kun* er en beskrivelse, en helt nøgtern fortælling om sagens sammenhæng. Fordi rene beskrivelser bliver associeret med objektivitet, er faktuelle beskrivelser velegnede til at håndtere følsomme emner. Hvis en person, der vil undgå at påtage sig en bestemt opgave, med en faktuel beskrivelse kan fremføre, at det objektivt set er mere naturligt for en anden person at påtage sig opgaven, opnår vedkommende to ting: For det første undgår han eller hun at udføre opgaven, og for det andet undgår han eller hun samtidig at påtage sig den potentielt uheldige identitet, som én der ikke gider udføre opgaven (Potter 1996:108f). Brugen af faktuelle beskrivelser til at undgå uheldige identiteter gør den yderst anvendelig i analysen af de diskursive praksisser i køkkenet. Det bliver muligt at undersøge, om udtalelser, praksisser eller handlinger, der potentielt kunne tolkes som intolerante eller ekskluderende, bliver fremsat som rent objektive forklaringer af virkeligheden. Selvom en taler fremstiller noget som en faktuel beskrivelse, godtager samtalepartnerne den dog ikke nødvendigvis som sådan. Især i følsomme situationer, hvor der kan opstå konflikt omkring emnet, er det sandsynligt, at samtalepartnerne forsøger at underminere den faktuelle beskrivelse. En faktuel beskrivelse kan for eksempel blive undermineret ved, at samtalepartnerne gør opmærksom på, at fremsætteren af beskrivelsen har noget på spil, altså har en interesse i at fremstille sagen på en bestemt måde (Potter 1996:112f).

Diskursive praksissers konsekvenser

Det er i nærværende undersøgelse væsentligt at fastholde et fokus på repertoirernes konsekvenser. I kortlægningen af uhensigtsmæssige repertoierer er det vigtigt ikke at stirre sig blind på repertoierer, der eksempelvis er åbenlyst er diskriminerende, for derved at udelukke andre, tilsyneladende mere tilforladelige repertoierer, som kan vise sig at have uhensigtsmæssige konsekvenser. Samtidig kan et diskriminerende repertoire vise sig i visse tilfælde at have hensigtsmæssige konsekvenser (Wetherell & Potter 1992:71). Det er med en diskurspsykologisk analyse muligt at undersøge givne repertoirers effekter, og disse vil jeg vurdere ud fra, om de negativt eller positivt påvirker de etniske minoriteters muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser.

4. Analyse

I det følgende vil jeg gennem en analyse af undersøgelsens forskellige data undersøge, hvilke muligheder de etniske minoriteter har for at deltage i køkkenets forskellige praksisser, det vil sige henholdsvis det daglige arbejde, de mere initiativ- og ansvarskrævende aktiviteter som for eksempel møder, samt det sociale samvær. Indledningsvis vil jeg foretage en opridsning af det felt, som jeg mener, at køkkenet er en del af. Feltet lægger nogle rammer for den diskursive interaktion i køkkenet, og igennem resten af analysen vil jeg i flere tilfælde belyse, hvordan og hvornår dette er tilfældet. Således fungerer den indledende kortlægning af feltet som en kort præsentation af de logikker og værdier, hvis indflydelse på de i køkkenet tilgængelige fortolkningsrepertoarer jeg dokumenterer mere dybdegående i analysens resterende dele. Efter kortlægningen af feltet vil jeg analysere grupperingerne i køkkenet, jargonen i køkkenet samt den betydning, som de ansatte tillægger henholdsvis kultur og sprog. Herigennem vil jeg dokumentere, hvilke fortolkningsrepertoarer, der er tilgængelige i køkkenets sociale rum, og hvordan de bruges i forskellige sammenhænge i forbindelse med de forskellige praksisser. Dette er alle faktorer, der har betydning for de etniske minoriteters muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser.

4.1. Feltet

Et felt er et på én gang analytisk og empirisk begreb. For at afgrænse det empirisk må man undersøge, hvor effekten af det hører op (Bourdieu & Wacquant 1996:88). Det felt, jeg har afgrænset, er arbejdsmarkedet, specifikt den del af servicesektoren, der primært beskæftiger ufaglært og lavtuddannet arbejdskraft. Jeg opridser i det følgende feltet ved at foretage korte analyser af de dele af feltets normer, værdier, logikker og sociale positioner, som jeg ser som relevante for undersøgelsen af de etniske minoritetsmedarbejderes muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser. Disse analyser bygger både på data, jeg har indsamlet i køkkenet, og på andres undersøgelser af relevante aspekter af feltet. Der er tale om undersøgelser omhandlende etniske minoriteters position i det danske samfund, herunder på arbejdsmarkedet.

Når jeg har valgt denne del af arbejdsmarkedet, der primært beskæftiger lavtuddannet og ufaglært arbejdskraft, som felt frem for eksempelvis 'integration' som felt, skyldes det, at jeg i min empiriske undersøgelse har observeret nogle værdier og logikker, som helt klart hører

arbejdsmarkedsfeltet til, for eksempel idealet om ”den gode kollega” og det dikotomiske forhold mellem ledelse og medarbejdere. Jeg mener dog ikke, at man kan foretage en skarp afgrænsning mellem de forskellige samfundsmæssige felter, idet de ofte vil overlape hinanden. Således har nogle af de faktorer, jeg analyserer inden for arbejdsmarkedet, oprindelse i integrationsfeltet. Men jeg mener, at disse faktorer kommer i spil inden for rammerne af arbejdsmarkedsfeltet.

Jeg er bevidst om, at min analyse af feltet ikke afdækker alt, hvad der ifølge Bourdieus brug af begrebet ville være nødvendigt for at foretage en fyldestgørende beskrivelse af feltet. Dette ville kræve et bredere fokus, blandt andet en inddragelse af magtforholdene mellem alle feltets aktører og institutioner samt en bestemmelse af feltets placering i forhold til det overordnede magtfelt (Bourdieu & Wacquant 1996:91). Dette ville dog være for omfattende i forhold til denne undersøgelses fokus, hvor min intention ikke er at kortlægge et større samfundsmæssigt felt i sin helhed, men derimod at bruge feltet som et analytisk redskab i besvarelsen af min problemformulering. Inden for feltet er bestemte fortolkningsrepertoarer tilgængelige. Nogle af disse reproduceres i køkkenet, og de har i visse tilfælde betydning for de etniske minoriteters muligheder for deltagelse. Det er de dele af feltet, der producerer og reproduceres af disse repertoarer, som jeg fokuserer på.

Dansk som norm

Inden for feltet ses dansk sprog som adgangsgivende. Loven om danskuddannelse for voksne udlændinge italesætter danskkundskaber som et middel til at give de etniske minoriteter adgang til arbejdsmarkedet. Hermed foretager lovgivningen en diskursiv konstruktion af danskkundskaber som værende en forudsætning for deltagelse i feltet.

Danskuddannelse skal bidrage til, at voksne udlændinge så hurtigt som muligt efter at have fået opholdstilladelse i Danmark tilegner sig færdigheder i at forstå og anvende det danske sprog og opnå kendskab til det danske arbejdsmarked, så de herved får mulighed for at komme i beskæftigelse og blive i stand til at forsørge sig selv.
(Lov om danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl., § 1, stk.2)

Denne konstruktion reproduceres i de danske virksomheders praksis, idet de lægger særlig vægt på gode sprogkundskaber i deres ansættelse af etniske minoriteter (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration 11.04.05). Dette gør sig også gældende i køkkenet.

Sonja: Hvad, er det sådan en generel politik I har, det der med at, at man taler dansk, når man er her [Line: Ja] også i pauserne og det der, ja. Hvad, hvad er baggrunden for det?

Line: Jamen, det er simpelthen, alle skal kunne forstå hinanden. Det er en dansk arbejdsplads. (...) Altså, og vi har også ansøgere, der kun taler engelsk. [Sonja: Ja] Og der er slet ingen grund til samtale, som vi siger, man kan jo ikke, "jamen, jeg skal bare vaske op", "jamen, der kan godt være, men det kan vi ikke bruge her". [Sonja: Nej] Så man skal gøre sig forståeligt på dansk.

(Enkeltinterview:7)

Idet køkkenets politik siger, at man skal tale dansk, også i pauser, er det således ikke blot *sprogkunderskaber*, der lægges vægt på, men også *sprogpraksis*. Det er ikke nok kunne tale dansk – man skal også praktisere det i alle sammenhænge i køkkenet. Line er, i lighed med de andre ledere i køkkenet, etnisk dansker. Medlemmer af ledelsen på en arbejdsplads må ses som dominerende spillere i feltet. De har magt til at ansætte og fyre, til at bestemme personalepolitik og træffe beslutninger på hele arbejdspladsens vegne. Når de italesætter "*en dansk arbejdsplads*" som et sted, hvor man udelukkende må tale dansk, er det således etniske danskere, der har retten til at definere, hvad der udgør normen for en dansk arbejdsplads, og hvad det indebærer at være ansat der. Ikke overraskende italesætter de deres egen etnicitet og sprog som norm og tillægger dermed disse værdi. På trods af, at en stor del af de etniske minoriteter i Danmark er beskæftiget i serviceerhvervene, ikke mindst som ufaglærte (CATINÉT 2001:80), er det altså majoritetsbefolkningen, der naturliggøres som normen for en medarbejder i dette felt. Jeg vil senere i analysen komme ind på, hvordan medarbejderne i køkkenet forholder sig til denne norm. Her vil jeg blot konstatere, at minoriteterne på trods af deres numerisk store repræsentation i køkkenet positioneres som undtagelsen fra reglen.

Mens mange virksomheder italesætter utilstrækkelige sprogkunderskaber som den største udfordring i relation til at have etniske minoriteter ansat, italesætter især de timelønnende virksomheder – det vil sige de virksomheder, der primært ansætter lavtuddannet eller ufaglært arbejdskraft - også andre sprogligt betingede problemer: Blandt andet at de etniske minoriteter har svært ved at sige fra, når der er noget, de ikke forstår, og at de enkelte etniske grupper taler deres modersmål indbyrdes (Dansk Industri 2005:16). Dette gør sig også gældende i køkkenet, hvilket jeg vil dokumentere senere i analysen. Dermed bliver de etniske minoriteter af de etniske danske ansatte

italesat som kilde til problemer og som skabende forhindringer for deres fulde deltagelse i køkkenets praksisser.

Etnisk mangfoldighed

Som nævnt er der mange etniske minoriteter beskæftiget inden for feltet. Det betyder, at virksomhederne må tage stilling til, hvordan de vil håndtere etnisk mangfoldighed. I Dansk Industris undersøgelse af virksomheder med etniske minoritetsmedarbejdere ansat¹⁵, svarer over halvdelen af virksomhederne, at disse medarbejdere indgår som en naturlig del af arbejdsstyrken og dermed ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejdere (Dansk Industri 2005:14). Dermed italesættes et lighedsfortolkningsrepertoire, der ikke fremhæver etnisk forskellighed som hverken et problem eller en ressource. Dansk Industris lederopinion fra 2003 italesætter da også de fordele og ulemper, som ansættelse af etniske minoriteter giver, som værende de samme som for samtlige medarbejdere. Men samtidig italesætter de nogle helt specifikke fordele og ulemper, som har at gøre med blandt andet normer og adfærd (Dansk Industri 2005:14). Således findes der et fortolkningsrepertoire, der i modsætning til lighedsrepertoiret fremhæver etnicitet som markerende en forskellighed, der kan fungere enten som ressource eller det modsatte. De to repertoireer eksisterer side om side inden for feltet og kan derfor begge anvendes som diskursiv strategi af virksomhedernes ledelse i deres håndtering af etniske minoriteter.

I køkkenet trækkes der på begge fortolkningsrepertoireer afhængigt af situationen. Dermed bliver de etniske minoritetsmedarbejdere i nogle sammenhænge positioneret som værende eksponenter for særlige problematikker eller ressourcer, og i andre som værende lig de etnisk danske medarbejdere. Jeg vil senere i analysen beskrive, i hvilke kontekster hvert fortolkningsrepertoire benyttes, til hvilke formål og med hvilke konsekvenser.

Forskellige af feltets institutionelle aktører arbejder for inklusionen af etniske minoriteter. Regeringen ønsker at få en større del af de etniske minoriteter ind på arbejdsmarkedet. Dette har resulteret i forskellige tiltag, der skal styrke deres arbejdsmarkedstilknytning. Et af disse tiltag er ”Dansk-på-arbejde” puljen, som gjorde det muligt for sprogcentre at søge om midler til

¹⁵ Ikke alle virksomhederne i denne undersøgelse tilhører den del af arbejdsmarkedet, som jeg undersøger som felt. Men de dele af undersøgelsen, som jeg refererer, omhandler specifikt virksomheder med timelønnede medarbejdere, dvs. virksomheder der primært beskæftiger ufaglærte og lavtuddannede.

arbejdspladsdanskprojekter i perioden 2001-2003 (Skadhauge & Timm 2003:1). Den Europæiske Socialfond er også en vigtig aktør inden for den del af feltet, der har at gøre med etnisk ligestilling, idet den yder økonomisk støtte til projekter, der arbejder med at skabe lige muligheder på arbejdsmarkedet (Sletved 01.11.04). Fonden har blandt andet støttet det kompetenceudviklingsprojekt i Københavns Amt, som arbejdspladsdanskprojektet i køkkenet udspringer af. Sådanne projekter er med til at skabe større rum for inklusionen af etniske minoriteter i feltet. I køkkenet virker arbejdspladsdanskprojektet på flere måder inkluderende i forhold til de etniske minoriteter, hvilket jeg vil komme nærmere ind på senere i analysen.

Medierne spiller også en rolle i feltet, idet de producerer og reproducerer bestemte fortolkningsrepertoarer i relation til etniske minoriteter. Fra midten af 80'erne har der været en konstant stigning i de toneangivende avisers dækning af etniske minoriteter. Fælles for mediernes fortolkningsrepertoarer er, at der fokuseres mere og mere på de etniske minoriteters kultur. De negative repertoarer understreger "de fremmedes" kulturelle forskellighed og uforenelighed med danskheden, mens de positive repertoarer fremhæver det multikulturelle (CATINÉT 2001:43). Begge repertoarer omhandler kulturel forskellighed og er dermed med til at italesætte et os-dem-forhold. Dermed fremhæves etniske minoriteter som værende anderledes end etniske danskere, og deres handlinger kan således tolkes ind i en kulturel ramme. Dette gør sig i mange tilfælde gældende i køkkenet. Aktørernes uddannelsesnivea har betydning for, hvilke medier de mest sandsynligt er i kontakt med. Feltet beskæftiger primært ufaglærte og lavtuddannede, og de må formodes i højere grad at være brugere af de medier, der især italesætter de negative fortolkningsrepertoarer, såsom BT og Ekstra Bladet, frem for de medier, der især italesætter de positive repertoarer, såsom Politiken (CATINÉT 2001:43).

Jeg kan ikke påvise, i hvor høj grad de fortolkningsrepertoarer, de ansatte benytter, har deres oprindelse i medierepertoarerne. Men jeg kan konstatere, at mediernes repertoarer er til stede i feltet, idet der næppe er nogle af de menneskelige aktører, der ikke eksponeres for dem. Dermed leverer medierne diskursive ressourcer, som feltets aktører kan trække på i deres italesættelser af etniske minoriteter. Marianne, en af medarbejderne i køkkenet, italesætter da også medierne som konstituerende for den måde, "man" opfatter etniske minoriteter på. Samtidig italesætter hun den

personlige kontakt med de etniske minoritetsmedarbejdere som en faktor, der giver medierepertoirene modspil.

Sonja: Er der, hvad, oplever I der er sådan nogle gode ting ved, at der er så mange tosprogede ansat?

(Pause)

Marianne: (...) [D]et har da været positivt, at have nogen så tæt på [Sonja: Mmm] øh, sådan så man har, fordi... tit og ofte har, gennem medierne, netop, så har man fået nogle negative... impulser, negative meninger og holdninger omkring alt det der, og der synes jeg, det har været positivt at komme til at snakke med nogen, som... fuldstændig uforpligtende møder dem og så hører dem... [Sonja: Mmm] hvordan og hvorledes... tingene hænger sammen.

(Fokusgruppe 1:4)

Således står medierepertoirene ikke uimodsagt i feltet. Men jeg mener stadig, at de har en indflydelse på, hvordan de etniske minoriteter italesættes. For eksempel bliver de etniske minoriteter i køkkenet ofte benævnt "de fremmede", hvilket giver associationer til Ekstra Bladets kampagne fra 1997, kaldet 'De fremmede' (Jørgensen & Bülow 1999:81).

Uddannelse som værdi

Den danske regering tillægger uddannelse stor værdi, hvilket blandt andet kommer til udtryk i promoveringen af Danmark som et videnssamfund. På alle områder af arbejdsmarkedet bliver der i højere og højere grad satset på højt uddannet arbejdskraft, mens antallet af ufaglærte job er faldende (CATINÉT 2001:80). Denne værditillæggelse af uddannelse findes også inden for nærværende felt, på trods af at en stor del af aktørerne her er ufaglærte eller lavtuddannede.

I køkkenet reproducerer de institutionelle rammer, der fra sygehusets side er sat for uddannelse, feltets værditillæggelse af uddannelse. Som et af målene for personalepolitikken nævnes "*optimale muligheder for uddannelse*" (Personalepolitik 1995:9) og flere steder i personalepolitikken understreges, at uddannelse af medarbejderne er et ansvar fra både medarbejderes og ledelses side. Ledelsen italesætter ligeledes uddannelse som noget positivt – blandt andet ytrer Line forhåbning om, at arbejdspladsdanskprojektet vil give deltagerne incitament til at uddanne sig.

Line: Og det har vi så ladet dem fortsætte [med undervisningen]. Måske med henblik på, at de så kan tage noget... yderligere. [Sonja: mmm] Måske af egen fri vilje, ik'. (...) At de skal videre, for hvis nogen der kan gå hen og tage en uddannelse, ved at styrke dem ved den her vej, ik' (...).

(Enkeltinterview:4)

Etniske minoriteter i Danmark er generelt dårligere uddannede end den øvrige befolkning (Dansk Industri 2005:8). I køkkenet er de fleste etniske minoriteter ufaglærte inden for køkkenfaget, mens en stor del af de etniske danskere er uddannet inden for køkkenfaget. Som tidligere nævnt består ledelsen af etniske danskere. Således besidder de etniske danskere i køkkenet generelt højere værdi end de etniske minoriteter. Man kan tale om et hierarki, hvor de etniske minoritetsansatte er placeret i bunden. Jeg kommer senere i analysen ind på, hvilken betydning dette har for de ansattes positioneringer af hinanden og dermed for de etniske minoriteters muligheder for deltagelse.

Dikotomien leder - medarbejder

Værditillæggelsen af uddannelse skaber også et skel mellem ledere og almindelige medarbejdere, der yderligere udbygges qua ledelsens større magtmæssige beføjelser. Dette har betydning for de sociale relationer i køkkenet, idet medarbejderne italesætter et dikotomisk forhold mellem medarbejdere og ledelse. I situationer, hvor de føler sig uretfærdigt behandlet af økonomaerne, skabes et fællesskab blandt medarbejderne, hvor de positionerer sig som en homogen gruppe i deres beklagelse over ledelsen.

En økonoma kommer ind i kaffestuen og siger til medarbejderne derinde, at de skulle have været ved portioneringsbåndet nu. Der kommer irriterede kommentarer og brok fra medarbejderne, da hun er gået ud. De siger, at ikke er deres skyld, og så skal hun ikke komme og bitche ad dem.

(Observation af arbejdstid 17.03.05)

Dette forhold har betydning for inklusionen af de etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenets fællesskab, hvilket jeg vil komme ind på igen senere i analysen.

Den gode kollega

Der eksisterer i feltet et ideal om den gode medarbejder og kollega. Kvaliteter som loyalitet og stabilitet tillægges værdi af ledere (Dansk Industri 2005:15). Disse kvaliteter værdsættes også højt blandt medarbejdere. I en periode var køkkenet præget af sygdom, hvilket betød, at det var kraftigt underbemandet. I denne periode omhandlede mange af medarbejdernes samtaler det ekstra arbejdspress, de raske medarbejdere var under. I disse samtaler tillagdes kollegaer, der mødte på arbejde på trods af, at de ikke var helt raske, stor værdi. Omvendt italesattes medarbejdere, der

blev hjemme, hvis de ”bare” var forkølede eller lignende, som dårlige kollegaer. Således italesættes den gode kollega af medarbejderne som én, der tager sin del af byrden og giver en ekstra hånd, når det er nødvendigt. I det hele taget italesættes gode samarbejdsevner og viljen til at hjælpe sine kollegaer som kvaliteter ved den gode kollega – og den gode kollage italesættes som forudsætning for, at der er rart at være på arbejdspladsen.

Opvasken. Faisal spørger mig, hvad jeg synes om det, jeg har set af arbejdet. Jeg siger, at det ser ud som hårdt arbejde. Han siger, at det ikke er hårdt. Han har arbejdet tre andre steder før, bl.a. i rengøring og i køkkenet på et andet sygehus, og det var hårdt. Her arbejder de flere sammen, de kan bytte plads, hvis de er trætte, og de hjælper hinanden. (Observation af arbejdstid 03.02.05)

Hvorvidt de etniske minoritetsmedarbejdere i forskellige situationer positioneres som gode kollegaer, har således betydning for deres inklusion i køkkenets fællesskab.

4.2. Grupperinger i køkkenets sociale rum

I det følgende vil jeg redegøre dels for de ansattes italesættelser af, hvilke grupperinger der findes i køkkenet, og dels hvilke grupperinger jeg selv har fået øje på gennem mine observationer. Dette har betydning for de etniske minoriteters muligheder for at deltage i de praksisser, der udgøres af det sociale samvær, idet de positioneres som naturlige deltagere i visse grupper og ikke i andre. Samtidig bliver etnicitet i nogle tilfælde markør for, hvor man befinder sig i køkkenets hierarki. Dette har betydning for de etniske minoriteters position i køkkenet set ud fra et magtperspektiv.

Italesatte kontra ikke-italesatte grupperinger

I køkkenet holder afdelingerne pause på forskellige tidspunkter. Undtagelsen er frokostpausen, der ligger på samme tidspunkt for alle afdelinger. Denne praksis har konsekvenser for, hvilke grupper der sidder sammen i pauserne, idet der på denne måde opstår afdelingsopdelte grupper. Dette oplevede jeg både gennem interview og observationer som noget, som alle i køkkenet er meget bevidste om. I en stor del af de tilfælde, hvor snakken falder på, hvem der snakker med hvem, fortæller de ansatte, at man snakker sammen med de andre medarbejdere fra ens afdeling. Afdelingstilhørsforholdet italesættes ofte som vigtigere end andre faktorer, som for eksempel gensidig sympati på tværs af afdelinger.

Sonja: Altså, lige først så vil jeg sådan lidt høre om, hvordan... du oplever... fællesskabet her på arbejdspladsen. Altså, hvordan har folk sammen det, både når de arbejder og i pauserne?

Line: Jamen, umiddelbart så har de det meget godt. [Sonja: Ja] Man kan sige, der er ikke sådan forskel på, om man er dansk eller man er etnisk. Der hvor man kan sige fællesskabet er, det er egentlig den afdeling, man arbejder i, [Sonja: Mmm] det er dem, man holder pause med, og det er dem man snakker med, sådan... [Sonja: Mmm] til hverdag. (...) Og en del af de etniske mænd, de holder egentlig pause i garderoben. De er slet ikke sådan oppe at spise, de holder sig sådan lidt... for sig selv. (...) [D]et er sådan et fællesskab, de har. Og vi har en regel, der siger, at man skal snakke dansk, når man er på arbejde [Sonja: Okay] og også i pauser. [Sonja: Også i pauser] Ja. [Sonja: Okay] Og det ved jeg ikke, om det synes er irriterende, [Sonja: (griner)] når de lige så godt kan sidde og... og snakke... på deres eget sprog (Enkeltinterview:1)

Line italesætter her afdelingsopdelingen som en faktor, der har fortrinsret over andre faktorer – især lægger hun vægt på, at afdelingstilhørsforholdet udvisker grænserne mellem, om man er ”dansk” eller ”etnisk”. Efterfølgende fortæller hun dog, at flere ”etniske mænd” holder pause for sig selv i garderoben og således netop grupperer sig baseret på etnicitet og fælles modersmål. I både observationer og interview har jeg kunnet konstatere, at efter afdelingsopdeling er etnicitet og sprog den oftest italesatte grupperingsfaktor blandt de ansatte i køkkenet. Da sprog og etnicitet tillægges stor betydning i forhold til inklusionen af etniske minoriteter i feltet, er det ikke overraskende, at disse faktorer bliver synlige som markører for gruppetilhørsforhold.

I mine observationer af pauserne observerede jeg ofte de to grupperingsmønstre, som de ansatte i køkkenet italesætter, det vil sige afdelingsopdelt og sprog-/etnicitetsopdelt. Men jeg observerede samtidig grupperingsmønstre, der var mere komplicerede end som så.

En gruppe af pakistanske og indiske medarbejdere fra opvasken sidder oftest sammen i kaffestuen og taler urdu indbyrdes. De har dog mere end sprog og etnicitet til fælles, idet de også alle er midaldrende mænd. Kareem, der også er pakistansk og ansat i opvasken, er noget yngre end denne gruppe, og han sidder i stedet sammen med andre yngre mænd fra opvasken. De fransktalende medarbejdere fra afrikanske lande er ligeledes en gruppe, der ofte nævnes, og de sidder da også ofte sammen og taler fransk indbyrdes. Men andre gange sidder de sammen med andre medarbejdere fra deres respektive afdelinger.

Mine observationer bekræfter, at afdelingstilhørsforhold ofte *er* bestemmende for, hvilke grupperinger, der opstår, og at det har ofte forret over markører som køn, alder og etnicitet/sprog. Men når medarbejderne fra en given afdeling holder pause, opstår der ofte undergrupper. Nogle gange opdelt efter sprog og etnicitet, men i lige så høj grad efter køn og/eller alder. Jeg har observeret, at kønnet ofte er bestemmende for samtaleemnerne, og i disse tilfælde markerer emnerne gruppens grænser i lige så høj grad som eller i højere grad end for eksempel etnicitet. Mændene taler meget ofte om sport, politik, film og biler, mens de kvindelige medarbejdere ofte taler om familie og helbred. Inden for det kønnede rum forventes det, at kvinder ikke ønsker at deltage i snakken om sport og biler, mens mændene forventes ikke at ville diskutere graviditet eller børneopdragelse. Til gengæld er disse snakke åbne for alle, så længe man har det rette køn.

Andre gange har jeg observeret at alderen – eventuelt i kombination med kønnet - skaber gruppen. I mange tilfælde sidder de midaldrende kvinder for sig, de midaldrende mænd for sig og de yngre medarbejdere af begge køn for sig. Blandt visse medarbejdere sker der ofte en gruppering efter både etnicitet, køn og alder, idet de unge etnisk danske kvinder henholdsvis de unge etnisk danske mænd ofte sidder sammen. Særligt for de unge etnisk danske kvinder bliver samtaleemnerne her en gruppemarkør, der ekskluderer alle, der ikke er en del af gruppen. Der tales hurtigt og indforstået om at gå i byen og score, shopping og om at træne i motionscenter. Det er svært at forestille sig en medarbejder af andet køn eller anden alder deltage i denne snak. Ligeledes gør indforståetheden og de meget hurtige ordvekslinger, at man må kunne tale perfekt dansk for at deltage.

Visse former for grupperingsmekanismer italesættes således af medarbejderne, mens andre ikke gør. I kraft af at køn og alder som grupperingskategorier for det sociale samvær ikke betydningstillægges inden for køkkenets sociale rum, bliver de usynlige. Det bliver derfor naturligt at forstå de sociale praksisser ud fra kategorierne afdelingstilhørsforhold og etnicitet/sprog. Når en gruppe midaldrende mænd, der taler samme sprog, sætter sig sammen, er det sproget og etniciteten, der i medarbejdernes forståelse af situationen er afgørende for valget af gruppetilhørsforhold, ikke køn eller alder. Disse mænd ses som en gruppe, der vælger at skille sig ud på grund af *disse* karakteristika, fordi etnicitet og sprog er synlige grupperingsmarkører. Derimod skiller de unge, etnisk danske piger sig ikke ud og italesættes ikke som værende ekskluderende i forhold til de andre medarbejdere, fordi de markører, de har grupperet sig efter, er

usynlige. At etnicitet for deres vedkommende heller ikke betydningstillægges, på trods af, at de alle er etnisk danske, har forbindelse til feltets naturliggørelse af dansk etnicitet som normen for en medarbejder på en dansk arbejdsplads. Når dansk etnicitet forstås som selvfølgelig, bliver den usynlig. Den bliver ikke forstået som en etnicitet – det gør kun de ikke-danske etniciteter, som det også fremgår af Lines udtalelse: ”*En del af de etniske mænd, de holder egentlig pause i garderoben.*” (Enkeltinterview:1 – min fremhævning)

I den afsluttende fokusgruppe konfronterede jeg deltagerne med, at grupperingsmarkører som køn og alder tilsyneladende ikke var synlige som sådanne for de ansatte selv.

Sonja: Så... så hvad er det, der gør, at, at man... at når jeg spørger, så, så lægger I mere mærke til, om det er afdelinger eller sprog, der sidder sammen... end om det for eksempel er alder eller... eller om man er mand eller kvinde?

Marianne: I mine øjne der er det ud fra, om man er dansk, eller om man er tosproget. [Sonja: Mmm] At man danner grupper. [Sonja: Okay] Jeg kan, nu kan jeg kun se det ud fra den afdeling, hvor jeg er i, altså, når vi holder vores pauser, ik'. [Sonja: Ja] Stort set alle de tosprogede sidder sammen. Og alle danskerne sidder sammen. [Sonja: Mmm] Og det er ikke engang... med, med vilje, [Sonja: (griner)] eller med nogen form for overlæg, det, det er simpelthen, det... [Camilla: Sådan er det bare] sådan er det, ja.

Camilla: Men det er jo også sådan, når vi arbejder... hvis du har lagt mærke til... så de tosprogede, de hjælper mere hinanden... [Marianne: Ja] inden de ligesom (griner) går den anden vej og sådan og hjælper, fordi de føler mere, måske, nå, vi er bare os. Og de regner dem ikke selv for særligt meget, må de jo... ikke gøre, siden de ikke sådan, er meget ikke vild med at blande sig på den måde. [Sonja: Mmm] Så de holder sig for sig selv stadig [Sonja: Ja] på en eller anden mystisk vis.

(...)

Huong: Det ved jeg ikke, men... for mig, jeg... jeg kan godt lide at være sammen med alle andre. Jeg vil, (griner) det er ikke kun... [Raolo: Nej] men mest jeg vil holde sammen med vores afdeling. Det var fordi... de ting vi snakker sammen, sådan vi ke-, ved det godt, hvad det er, vi snakker med, om, ik'.

(Fokusgruppe 3:4)

Marianne afviser andre former for grupperingsmarkører end danskhed kontra ikke-danskhed. Hun starter med at fremlægge det som sin egen subjektive oplevelse: ”*i mine øjne*”, men bruger derefter det, man med en diskurspsykologisk term kan kalde en faktisk beskrivelse, til at understøtte denne oplevelse. Hun beskriver, hvad hun ser, når hendes afdeling holder pauser, og beskrivelsen bliver svær at modsige, fordi hun tilsyneladende bare videreberetter fakta. Hendes beskrivelse gør det klart, at etniciteten er vigtigere end afdelingstilhørsforholdet, idet afdelingen ganske vist holder pause sammen – men at medarbejderne under alle omstændigheder deler sig op

efter etnicitet. Hun positionerer alle ikke-etnisk danske medarbejdere som tilhørende én gruppe, og foretager således en form for homogeniserende etnificering. Hun fortæller herefter, at det ikke er bevidst, at disse grupper dannes: *"sådan er det"*. Dermed kan hun ikke beskyldes for bevidst at vælge at sidde sammen med etniske danskere frem for etniske minoriteter. Camilla taler videre inden for fortolkningsrepertoiret, der positionerer de etniske minoriteter som en samlet gruppe ved at fortælle, at *"de hjælper mere hinanden"*. Hun forklarer dette med, at de føler sig anderledes end de etnisk danske medarbejdere, fordi de ikke regner sig selv for noget særligt. Denne påstand italesætter hun efterfølgende som en logisk følgeslutning af, at de ikke blander sig med de etniske danskere: *"må de jo... ikke gøre"*. Hermed lægges ansvaret for, hvorfor etniske danskere og etniske minoriteter ikke blander sig i pauserne, over på de etniske minoriteter.

Huong vælger at modsige Marianne og Camilla, der er de dominerende deltagere i denne gruppe. Med undtagelse af en enkelt gang svarer de først på mine spørgsmål, også når spørgsmålene drejer sig om de etniske minoriteters oplevelser af forskellige faktorer i køkkenets sociale rum. Huong og Raulo lader dem flere gange tale på hele gruppens vegne og tager ofte først ordet, når jeg aktivt inddrager dem. Og i de fleste tilfælde reproduceres Marianne og Camillas repertoire af Huong og Raulo, hvilket tyder på, at de accepterer, at Marianne og Camilla har kategoriberettigelse til at definere, hvilke repertoire det er relevant at trække på i de forskellige spørgsmål om køkkenets praksisser. Marianne og Camilla er etniske danskere og repræsenterer som sådan normen for en medarbejder i køkkenet. Dette giver dem i langt de fleste tilfælde denne berettigelse. Der er dog enkelte undtagelser, hvor Huong eller Raulo anvender repertoire, der delvist går imod dem, der først er fremsat af Marianne og Camilla. Dette ser jeg som pejlemærker for, hvornår emnet har stor betydning for dem. Der er tale om en form for symbolsk magtkamp, hvor de etniske minoriteter inden for rammerne af feltet må siges at have positionen som de undertrykte. Langt hen ad vejen accepterer de denne position i interaktionen med de dominerende aktører, det vil sige de etniske danskere, men i nogle tilfælde gør de modstand mod den positionering, de tildeles af de dominerende aktører. Det er således vigtigt for Huong at understrege, at hun taler med alle i sin afdeling, hvorved hun gør modstand mod positioneringen som én, der kun holder sammen med andre etniske minoriteter på grund af lavt selvværd. Således reproducerer hun det repertoire, der siger, at afdelingstilhørsforhold overskrider andre former for grupperingsfaktorer. Hun opbløder dog sin modsigelse ved at indlede med en usikkerhedsmarkør: *"Det ved jeg ikke, men..."* og

derefter at markere, at hun taler ud fra sin egen subjektive position: ”for *mig*”. Således er der ikke tale om en direkte afvisning af de dominerende aktørers repertoire, men snarere et defensivt forsøg på at undgå den negative karakteristik, som hun i deres repertoire inkluderedes i.

Hierarkiet i køkkenet

En anden faktor, der har betydning for inddelingen af de ansatte i forskellige grupper, er uddannelsesniveaut. Inden for feltet tillægges uddannelse som nævnt værdi, blandt andet fordi uddannelse ofte - som det til dels er tilfældet i køkkenet - er bestemmende for, hvor attraktivt og udfordrende arbejde, man kan varetage, og for mulighederne for at avancere.

I køkkenet er der forskellige jobfunktioner. Hospitalsmedhjælperne er det ufaglærte personale, der varetager praktiske funktioner i både opvasken og produktionen. Køkkenassistenterne er det faglærte personale, der for hovedparten varetager de samme funktioner i produktionen som hospitalsmedhjælperne. De varetager dog også enkelte andre funktioner, som for eksempel specielle diæter og kontrollen med den mad, der sendes ud af køkkenet. Økonomaerne er de daglige ledere, der lægger arbejdsplaner, foretager produktionsberegninger, holder afdelingsmøder med mere. Afdelingsøkonomaerne varetager den overordnede planlægning, tager sig af løn og personaleanliggender, laver menuplaner med mere. Cheføkonomaen har det overordnede ansvar i køkkenet og tager sig af økonomi og personaletilfredshed. Køkkenets ledelse – økonomaer, afdelingsøkonomaer og cheføkonomaen – er som tidligere nævnt alle etnisk danske kvinder. De fleste etniske minoriteter er hospitalsmedhjælperne. En del etnisk danske medarbejdere er ligeledes hospitalsmedhjælperne, men der er også mange af dem, der er køkkenassistenter, hvorimod meget få etniske minoriteter er køkkenassistenter. Denne fordeling afspejler sig også i, hvilke afdelinger de arbejder i. Medarbejderne i opvasken er alle hospitalsmedhjælperne, og derfor er de fleste af disse etniske minoriteter. Opvasken er præget af lugtgener, arbejdet er ensformigt og støjen gør det svært at føre en samtale. De fleste etniske danskere arbejder i produktionen, hvor der er en mere ligelig fordeling mellem etniske minoriteter og etniske danskere. I produktionen er arbejdet mere afvekslende, lugtgener er få, og der høres radio og småsnakkes under arbejdet. Således er der et vist hierarki i køkkenets struktur, og etnicitet kan til en vis grad ses som markør for uddannelsesniveau og dermed for, hvor i hierarkiet man befinder sig.

Jeg oplevede i observationerne, at køkkenassistenter til tider fremhævede deres større viden over for hospitalsmedhjælperne, og i interviewene italesatte de ansatte betydningen af uddannelse og en uddannelsesbaseret hierarkisk praksis.

Sonja: Er der, hvad, oplever I, der er sådan nogle gode ting ved, at der er så mange tosprogede ansat?

(...)

Marianne. Det [at de etniske minoritetsmedarbejdere kan assistere i brugen af krydderier] har også været positivt for dem, fordi de kan ligesom så vise, hvad, hvad, hvad de kan også, ik', [Sonja: Mmm] sådan så de ikke bare står... i anden række. De gør de alle-, og der er også flere og flere af dem, der uddanner sig i dag. [Sonja: Ja, der uddanner sig, altså, herinde for] ja, [Sonja: Ja] altså inden for køkkenfaget, som... som køkkenassistent.

(Fokusgruppe 1:5)

Marianne italesætter det som noget positivt at uddanne sig til køkkenassistent og udtrykker derfor glæde over, at flere af de etniske minoritetsmedarbejdere tager denne uddannelse. Samtidig er dette en tilkendegivelse af, at de fleste etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenet er hospitalsmedhjælpere. Hun italesætter også en forståelse af, at de etniske minoritetsmedarbejdere det meste af tiden "*står i anden række*" i køkkenet. Dette knytter hun snarere til deres etnicitet end til deres uddannelsesniveau, idet hun taler om de etniske minoritetsmedarbejdere og ikke om køkkenets hospitalsmedhjælpere generelt. Således italesætter Marianne et hierarki i køkkenet, hvor både uddannelsesniveau og etnicitet kan have betydning for ens placering.

Jeg oplevede ikke, at de etniske minoriteter tillagde højere uddannelse værdi. Til gengæld gav de udtryk for at opleve et hierarki, som praktiseres i køkkenet baseret på uddannelsesbaggrund.

Sonja: Ja, jamen, er der andre af jer, der også nogle gange oplever, at I, at I har problemer med sproget?

Huong: Ikke problemer med sproget, var sådan lidt, men nogle gange, sådan som vi hører... hvad hedder det. De snakker også om nogle gange om... uddannelse. Som er. Men det ikke gå så meget i skole. [Sonja: Ja] Og "jeg mere, jeg læ-, jeg kender mere reglen, ja". Et eller andet, ik'. "Jeg gør sådan, sådan, sådan. Hvad med dig? Du må hjælpe." Så hvis det er, du synes, du har meget at lave... "du har ikke ret til I snakker... med mig om det", sådan som de kender mere end os.

(Fokusgruppe 2:5)

Huong italesætter her uddannelsesniveaueet som et middel for køkkenassistenterne til at tromle de ufaglærte, som hun selv tilhører. I hendes fremstilling fremstår det som selvhævdende og uden hold i en reel større viden. Således sætter hun sig op mod feltets dominerende

fortolkningsrepertoire vedrørende værdien af uddannelse og afviser den positionering, hun udsættes for af de etnisk danske ansatte. Ved at benytte et repertoire, der ikke tillægger køkkenassistentuddannelsen nogen speciel værdi, kan hun italesætte det, at hun selv er længere nede i køkkenets hierarki, som eksisterende, men uretfærdigt.

En del af de etniske minoriteter har en uddannelse fra deres hjemland. Eksempelvis er én uddannet revisor og en anden historiker. De er således ikke nødvendigvis uddannede, selvom de ikke har en køkkenuddannelse. Dette kan være en af grundene til, at de afviser positioneringen som nogle, der ved mindre på grund af manglende uddannelse. Samtidig er det interessant, at de etniske danskere positionerer dem som uddannede og således ikke anerkender værdien af deres uddannelser.

I den tredje fokusgruppe præsenterede jeg deltagerne for min oplevelse af, at der eksisterer et hierarki mellem hospitalsmedhjælpere og køkkenassistenter.

Sonja: Sådan, er der, oplever I, at der er sådan et, en slags hierarki mellem... om man er hospitalsmedhjælper eller køkkenassistent her i, i køkkenet?

(Pause)

Marianne: Ikke så meget mere, synes jeg. Det har været. [Sonja: Okay] Der har været meget... stor forskel mellem HM'er og køkkenassistent. [Camilla: Ja] Men vi er jo blevet meget mere mikset nu. (...) [O]g vi har jo også indset, altså, de faglærte... har jo netop indset, at, at der er utrolig mange af hospitalsmedhjælperne, og især udlændinge... at de har jo rigtig mange gode... egenskaber. [Sonja: Mmm] I hvert fald inden for, for madlavning. Viden i det hele taget. [Sonja: Mmm] For, og det kan vi helt klart bruge. (...)

Sonja: Okay. Er, er I andre enige i det?

Huong: Det er også noget rigtigt, men det er stadigvæk. Det er stadigvæk sådan afstand, nogle man, så det kan [...] man noget, det er også stadigvæk noget. Men det, det er det samme, som du siger, den er ikke så meget mere, som dengang.

(Fokusgruppe 3:7f)

Marianne anerkender, at der tidligere har eksisteret et sådant hierarki, men italesætter dét, at der nu er flere hospitalsmedhjælpere i produktionen, som en faktor, der har udjævnet hierarkiet. Hun positionerer herefter sig selv inden for gruppen af faglærte: ”vi har jo også indset”, der har indset, at gruppen af ufaglærte udgør en ressource. Hun positionerer de etniske minoritetsmedarbejdere som en del af gruppen af ufaglærte samtidig med, at hun fremhæver dem som den del af gruppen, der har en særlig nyttig viden om madlavning. Houng, der i det tidligere interview italesatte en

oplevelse af at være underlagt et hierarki, fastholder denne position, men i en modereret udgave. Samtidig med at hun fastholder, at der stadig findes et hierarki, markerer hun, at hun samtidig giver Marianne ret: *"Det er også noget rigtigt"* og *"men det, det er det samme, som du siger"*. Igen afviser hun ikke direkte det repertoire, som er italesat af en af feltets dominerende aktører, men hun forsøger alligevel til dels at omdefinere det. Som ikke-dominerende aktør berøres hun direkte af hierarkiet og kæmper derfor for at få det anerkendt som en realitet. I både Marianne og Huongs italesættelse af hierarkiet er der tale om et uretfærdigt system, men idet Marianne taler om det som noget ikke længere eksisterende, usynliggør hendes repertoire de konsekvenser, det stadig måtte have for de ikke-dominerende aktører. Når Huong kæmper for at synliggøre det som en stadig eksisterende faktor i køkkenet, bliver det lettere eksplicit at sætte spørgsmålstejn ved den værdi, som uddannelse tillægges i feltet – eller i hvert fald de praktiske konsekvenser af det.

Marianne positionerer her de etniske minoriteter inden for gruppen af ufaglærte, men afviser denne positionering, da jeg efterfølgende spørger eksplicit til den.

Sonja: Så, så oplever I, at der sådan, at man ser lidt på det på den måde og tænker, nå men, de tosprogede medarbejdere er ikke lige så højt uddannede, eller... at der er en forskel på den måde, en slags hierarki?

Marianne: Nå men, der er jo flere og flere af de tosprogede, der uddanner sig jo. [Sonja: Mmm] Rigtig mange. Så derfor er den der niche, den er ligesom ved at... at ebbe lidt ud... [Sonja: Okay] synes jeg. Fordi der er så mange, der tør. Og det er så helt klart den der voksenuddannelse, som der kan tages. På et år. [Sonja: Ja] Og der har, altså, frygten for, for de tosprogede har jo netop været "jamen, kan jeg klare det sprogmæssigt". [Sonja: Mmm] Og der har vi andre da... været med til at... at sige, jamen, "du kan sagtens gå igennem sådan en uddannelse, det er ikke noget problem, der er jo masser af hjælp at hente på skoler og det ene og det andet". (...) Og det har vi da set positivt på, og vi har også opfordret dem til at, at gøre det.

Camilla: Det er jo meget oplagt [Marianne: Ja] også. Helt sikkert. Og giver dem også lidt selvillid ved at sige "ja, det kan du sgu sagtens, der er ikke noget, at være bange for" eller et eller andet, ik', "bare tro lidt på dig selv, så går, det, ik'". [Marianne: Mmm] [Sonja: Mmm] Fordi de er meget forsigtige. De skal ikke være så forsigtige, fordi de er bedre end, meget bedre end de tror, ik'.

(Fokusgruppe 3:8)

Når jeg tydeliggør sammenhængen mellem uddannelseshierarkiet og dét, at de etniske minoriteter ekvivaleres med gruppen af ufaglærte, afviser Marianne således at positionere dem som sådan. I stedet understreger hun og Camilla, at mange af dem tager en uddannelse – og at de etnisk danske medarbejdere opfordrer og opmuntrer dem til det. På den måde undgår de en negativ positionering som nogle, der er med til at opretholde et sådant hierarki. De anvender et fortolkningsrepertoire,

der tværtimod tildeler dem selv en positiv rolle, idet de med deres opmuntring har været med til at få de etniske minoritetsmedarbejdere til at uddanne sig. Huong og Raulo blander sig ikke i ordvekslingen og overlader således definitionsretten til de to etniske danskere i gruppen, på trods af, at emnet omhandler deres egen position i køkkenet.

Uddannelseshierarkiet kan ses som en praksis, der reelt rammer de etniske minoriteter hårdest og dermed placerer dem som gruppe som underordnet i køkkenets hierarki. Dette begrænser deres fulde deltagelse i de arbejdsmæssige praksisser, idet de positioneres som havende mindre viden på området end de faglærte. Der er muligvis ved at ske en opblødning, fordi flere af dem uddanner sig. Men på det tidspunkt, hvor jeg foretog min undersøgelse, havde langt de fleste etniske minoritetsmedarbejdere ikke nogen køkkenuddannelse. Og jeg mener, at Marianne i tredje fokusgruppe reproducerer dette hierarki, selvom hun efterfølgende afviser det. Men medarbejderne anvender yderligere et fortolkningsrepertoire, der foretager en dikotomisk opdeling mellem medarbejderne og økonomaerne. Inden for dette fortolkningsrepertoire ophæves skellet mellem hospitalsmedhjælpere og køkkenassistenter, idet det positionerer medarbejderne som en samlet gruppe, der er i opposition til ledelsen.

Gerda, Salma og en tredje ung kvinde snakker, griner og pjatter under arbejdet. Da nogle økonomaer går forbi uden at stoppe op, brokker pigerne sig til hinanden om, at økonomaerne aldrig lægger mærke til dem og aldrig opdager, hvis de har for travlt eller er underbemandede. Hvis de ikke er færdige til kl. 11, brokker økonomaerne sig til gengæld. Kvinderne siger, at økonomaerne selv skulle prøve deres arbejde og se, hvor meget de kunne nå.
(Observation af arbejdstid 08.03.05)

De unge kvinder trækker i denne situation på et fortolkningsrepertoire, der foretager et skarpt skel mellem medarbejdere og økonomaer. Det er en fortælling om en samlet medarbejdergruppe, der bliver uretfærdigt behandlet af ledelsen, der ikke selv ville kunne udføre det stykke arbejde, som medarbejderne gør. I dette repertoire er alle medarbejdere del af samme fællesskab. Som medlem af medarbejdergruppen kan man være fælles om at føle sig uretfærdigt behandlet og beklage sig over ledelsen. Dette er et repertoire, der er let tilgængeligt i feltet, fordi der eksisterer et ulige strukturelt forhold mellem ledelse og medarbejdere. Det er ledelsen, der har magt til at bestemme, hvordan det daglige arbejde skal indrettes og til at sanktionere, hvis medarbejderne ikke lever op til kravene. Dette ulighedsforhold står tydeligt frem i situationer, hvor medarbejderne i køkkenet føler sig pressede af økonomaerne, og deres modstrategi er det dikotomiske repertoire.

At det beskrevne fortolkningsrepertoire er tilgængeligt i køkkenets sociale rum betyder ikke, at alle medarbejderne udtaler sig negativt om økonomaerne. Men gennem medarbejdernes brug af dette repertoire i relation til køkkenets arbejdsmæssige praksisser, inkluderes samtlige medarbejdere i det samme fællesskab, uanset hvordan de positioneres eller positionerer sig i andre sammenhænge på grund af etnicitet og/eller uddannelse. Dette bekræfter deltagerne i den tredje fokusgruppe.

Sonja: Så har jeg tænkt på nogle gange, at... at, at så sådan over for økonomaerne, så lige pludselig så forsvinder, forsvinder det der skel mellem, om man er hospitalsmedhjælper eller... køkkenassistent. (...) Er det også, (griner) er det lidt sådan!

Marianne: (Afbryder) Jo, der er et stort hierarkispring dér. [Camilla: Ja] [Sonja: Ja] Det er der. [Sonja: Ja] Altså, der er klart, så står vi helt klart sammen. [Sonja: Ja] Så er vi én stor gruppe. [Sonja: Ja] Og det er fordi springet fra... fra HM / køkkenassistent og så op til økonomaerne, det er stadigvæk meget, meget stort.

Sonja: Mmm.

Camilla: Ja. Også fordi nok man ikke har den samme respekt ved økonomaerne, fordi hvis en økonoma siger "nå men, så er der dit og det og det galt", ik'... [Sonja: Mmm] så nogle gange tænker man også, også når de planlægger for eksempel en, en arbejdstid, og så kan man se, det er altså helt galt det her. Og så prøver man at forklare dem "det er helt galt". Så siger de så "ahm, det er det ikke, det er ikke galt" siger de. (...) Men det er også fordi, deres uddannelse i dag... den er ikke baseret på, at de kommer rundt i køkkenerne... og er på en plads i måske to uger eller en uge på hver plads. (...) Du kan få et indtryk af det, [Sonja: Mmm] men du kan aldrig vide 100 %, hvad er det egentlig folk laver... [Sonja: Mmm] sådan rigtigt.

(Fokusgruppe 3:8f)

Camilla positionerer her medarbejderne som en gruppe, der har en større viden om de arbejdsmæssige praksisser i køkkenet end økonomaerne. Således tildeler hun medarbejderne en kategoriberettigelse til at udtale sig autoritativt om arbejdsgangene i køkkenet, mens hun fratager økonomaerne denne berettigelse. Men rent praktisk besidder økonomaerne en magtposition, der gør dem i stand til at bestemme over medarbejderne, også hvis medarbejderne ser deres beslutninger som u hensigtsmæssige. I forholdet medarbejdere – økonomaer er det økonomaerne, der med deres højere uddannelse og større magtmæssige beføjelser er de dominerende aktører. Således kan Camillas italesættelse af ulighedssforholdet som værende uden hold i en større viden fra økonomaernes side ses som en form for modstand mod de dominerende aktører og et forsøg på at tildele sig selv og de andre medarbejdere større værdi. Det er denne form for modstand – udtrykt gennem italesættelsen af et dikotomisk forhold - som jeg i mine observationer oplevede fik medarbejderne til at stå sammen som en samlet gruppe, når de følte sig uretfærdigt behandlet.

Opsamling

I køkkenet italesættes etnicitet/sprog samt afdelingstilhørsforhold som markører for sociale grupperinger. Andre former for gruppetilhørsforhold, som for eksempel køn og alder, italesættes ikke og bliver dermed usynlige. I kraft af dette skiller grupper, hvis medlemmer alle er etniske danskere, sig ikke ud, mens grupper, hvis medlemmer deler et andet modersmål end dansk eller som deler en anden etnicitet end dansk, gør.

Der eksisterer et strukturelt hierarki i køkkenet baseret på de ansattes uddannelsesniveau. I dette hierarki befinder de etniske minoriteter sig nederst, idet de fleste af dem er ufaglærte. I nogle situationer associeres deres ikke-danske etnicitet med denne position i de etniske danskeres italesættelser. De etniske minoritetsmedarbejdere yder modstand mod hierarkiet ved ikke at anerkende den værdi, som uddannelse tillægges i feltet.

Når medarbejderne føler sig uretfærdigt behandlede af økonomaerne, italesætter de et modsætningsforhold mellem ledelse og medarbejdere. I disse italesættelser forsvinder den hierarkiske opdeling af medarbejderne, idet alle uanset uddannelsesniveau eller etnicitet artikuleres som værende del af samme gruppe i oppositionen mod ledelsen.

4.3. Jargonen i køkkenets sociale rum

Forståelse af og evne til aktivt at anvende den måde, hvorpå der interageres diskursivt i køkkenets sociale rum, er bestemmende for graden af en given medarbejders adgang til at deltage i det sociale samvær. I det følgende vil jeg derfor afdække, hvilken betydning køkkenets spøgefulde jargon har for de etniske minoritetsmedarbejders muligheder for at deltage i de af køkkenets praksisser, der udgøres af det sociale samvær.

Den spøgefulde interaktion

Jeg oplevede gennem observationerne, at spøgefuldheder spiller en vigtig rolle i interaktionen i køkkenet. De er en del af måden, hvorpå medarbejderne snakker sammen i det daglige arbejde. Det er derfor vigtigt at kunne forstå vittighederne og at kunne give igen, hvis man skal inkluderes i

fællesskabet. At denne praksis er udbredt i feltet, og at den tillægges stor betydning, fremgår af Dansk Industris undersøgelse af virksomheder med etniske minoritetsansatte. Her angiver næsten en tredjedel ”svært ved at forstå den danske humor” som et problem, mens 15,8 % angiver ”problemer med at falde ind i jargonen på virksomheden” som problematisk (Dansk Industri 2005:6). Mens den spøgefulde omgangstone således i en del virksomheder er en hindring for de etniske minoriteters deltagelse i det sociale fællesskab, gør dette sig ikke gældende i køkkenet. Både yngre og ældre, mænd og kvinder og alle etniciteter deltager i spøgefuldhederne.

Bilal og Salma snakker sammen på fransk ved et af portioneringsbåndene. En etnisk dansk kvinde for enden af båndet råber: ”Bok, bok, bok, jeg skal bruge...”. Derefter råber de lidt frem og tilbage. Kvinden for enden af båndet råber ironisk til Bilal og Salma: ”Det er hårdt arbejde.” Salma kigger sigende på Bilal: ”For nogle”. Alle ved båndet inddrages i spøgen og griner.

(Observation af arbejdstid 01.02.05)

I ovenstående situation udløser spøgen en interaktion mellem alle medarbejderne ved båndet, hvor de før snakkede sammen to og to. Den ironiske tone skaber rum for inklusion i det større medarbejderfællesskab, fordi alle kan deltage, som illustreret af følgende situation.

Bilal mangler majonæse. Hans vejleder i køkkenassistentuddannelsen ser, at Rasha har noget og siger til Bilal: ”Spørg den unge dame med sløret, om du må låne hendes. (til Rasha:) Undskyld, jeg ved ikke, hvad du hedder. Er det majonæse, du har der? Skal du bruge det?” Rasha forstår ikke meningen med spørgsmålet. Hun sætter majonæsen op på bordet og siger: ”Ja? Må jeg ikke bruge det?” Bilal: ”Hun hedder Rasha.” Rasha bekræfter: ”Rasha.” Bilal går hen til hende og spørger, om hun selv skal bruge majonæsen. Da hun bekræfter, hjælper han hende ved at spørge vejlederen, hvor der er en tut til presseposen, som hun kan låne, og finder den derefter til hende. Vejlederen siger påtaget strengt til Rasha: ”Den skal ligge i dét køleskab, husk det nu. Jeg tjekker dig i morgen.” Rasha forstår vittigheden og griner: ”Okay, du tjekker mig.”

(Observation af arbejdstid 08.03.05)

Rasha har først problemer med at forstå, hvad der bliver sagt og virker nervøs ved situationen. Men spøgen forstår hun og deltager i. Rashas dansk er ikke specielt godt, og hun har svært ved at forstå de andre medarbejdere, når de snakker sammen under arbejdet. Hun er meget stille, og virker tilbageholdende med at deltage i fællesskabet under arbejdet. Men spøgen gør i denne situation, at hun bliver inddraget i fællesskabet og selv kan deltage aktivt ved at gå med på spøgen: ”Okay, du tjekker mig.”

Seksuelle referencer er hyppige i spøgefuldhederne. Denne form for spøg er tilgængelig for alle medarbejdere uanset etnicitet, køn eller alder, og en del af de ældre medarbejdere benytter sig da også af den. De seksuelle spøgefuldheder forekommer dog især blandt de yngre medarbejdere, hvor de udgør en aktiv del af interaktionen mellem kønnene.

Lamar vil have Majida til at give ham et knus. Det gør hun. Percy siger: "Bare få et godt kram, jeg kommer i aften og får et."

(Observation af arbejdstid 03.02.05)

Seksualiteten og kønnet bliver en væsentlig del af fællesskabet mellem de yngre medarbejdere, og igen forudsættes inklusionen i fællesskabet af, at man er villig til at deltage i, eller i det mindste ikke at afvise disse spøgefuldheder. De seksuelt betonedede spøgefuldheder initieres oftest af de mandlige medarbejdere. De kvindelige medarbejdere går derefter enten med på spøgen - for eksempel ved at grine og sige ja til et forslag om at have en affære - eller de giver igen - for eksempel ved at afvise et sådant forslag med en henvisning til, at de ikke har tiltro til den mandlige medarbejders præstationer på det område. Da det i disse interaktioner er kønnet, der er centrum for interaktionen, kan alle deltage, og det gør langt de fleste af de yngre medarbejdere da også. Det betyder selvfølgelig, at man teoretisk set som yngre medarbejder ekskluderes fra dette fællesskab, hvis man ikke er interesseret i at deltage i det seksuelle spil. Jeg oplevede dog ingen eksempler på, at dette skete. Ikke alle deltager lige aktivt i de seksuelle spøgefuldheder, men hvis tiltalt accepterer selv de mindst aktive spøgen enten ved et smil eller en kort, ironisk kommentar. Dette viser igen hvor afgørende denne praksis er for deltagelsen i køkkenets fællesskab. De yngre, etniske minoritetsmedarbejdere deltager ofte endog meget aktivt i spøgefuldhederne, hvilket styrker deres position i fællesskabet.

Ironi som strategi mod negativ etnificering

Mange af de etniske minoriteter anvender den spøgefulde praksis til at lægge afstand til negative etnificeringer, som de etniske danskere potentielt kunne foretage af dem. Som etnisk dansker, og som en, der er i køkkenet for at "*undersøge de fremmede*", som Lamar udtrykte det (observation af arbejdstid 27.01.05), bliver jeg tit inddraget i disse spøgefulde interaktioner.

Taemi rækker Lamar en kniv med madrester på. Lamar viser den til mig og siger: "Sådan sviner de fremmede i køkkenet, skriv det i din rapport."

(Observation af arbejdstid 01.02.05)

Huong har hovedpine, så Lamar masserer hendes nakke. Han blinker til mig og siger: "Fremmede hjælper kun fremmede. Og vi stemmer på Pia Kjærsgaard."

(Observation af arbejdstid 01.02.05)

Lamar ved, at han af etniske danskere positioneres inden for den gruppe, som i køkkenet ofte benævnes "de fremmede"¹⁶. Han positionerer her sig selv inden for gruppen som strategi til at undgå negative betydningstillæggelser, som etniske danskere kunne foretage af denne gruppe. Ved proaktivt at spøge med "de fremmedes" svineri, gør han det klart, at det netop er noget, man spøger med, og altså ikke noget, jeg kan skrive om for alvor. Ironien markerer så tydeligt det absurde i at sige noget sådant, at det bliver lige så uacceptabelt at foretage andre negative betydningstillæggelser af gruppen. Ligeledes ironiserer han over et andet fortolkningsrepertoire omhandlende etniske minoriteter, nemlig at de holder sammen og ikke blander sig med etniske danskere. Han fremhæver det absurde i påstanden ved at ekvivalere den med påstanden om, at de stemmer på Pia Kjærsgaard: Det bliver lige så tåbeligt at forestille sig, at etniske minoriteter kun hjælper hinanden, som at de skulle stemme på et parti, der er negativt stemt over for dem. Således er ironiseringen en måde for feltets ikke-dominerende aktører – de etniske minoriteter – at yde modstand over for de dominerende aktørers negative positioneringer af dem. Ironiseringen er således udtryk for en form for magtkamp, hvor de etniske minoriteter kæmper imod at blive frataget værdi inden for feltets rammer ved gennem ironien at tydeliggøre, at deres kulturelle baggrund ikke gør dem anderledes eller til dårligere medarbejdere. Det sker dog på en indirekte måde, idet der "bare" er tale om spøgefuldheder.

Ironiseringen over "de fremmedes" kultur er en fremtrædende del af interaktionen mellem etniske danskere og etniske minoriteter. Når der spøges med kulturforskelle, fratages de reelt deres betydning, hvorved der skabes et fælles-menneskeligt rum for interaktionen.

Bilal arbejder sammen med to midaldrende etnisk danske kvinder. Den ene er hans vejleder under køkkenassistentuddannelsen. Vejlederen siger spøgende, at tingene altid bliver rodede, når der er religion med i spillet.

¹⁶ Dette kommer jeg nærmere ind på i afsnit 4.4.2.: *Italesættelser af kultur* side 65ff.

Den anden kvinde giver hende ret og siger spøgende noget om "muhamedanere". Bilal siger, at det er godt at være muslim, fordi man så må have flere koner. Det giver konkurrence mellem kvinderne. Den anden kvinde siger, at man kan sælge konen for nogle kameler. Alle tre griner.

(Observation af arbejdstid 07.03.05)

Bilals vejleder spørger: "Hvordan går det, Bilal?" Bilal: "Det går senegalesisk godt." Anden etnisk dansk kvinde: "Det er ikke godt, det er vi ikke tilfredse med." Tredje etnisk dansk kvinde: "Lige om lidt begynder han at danse regndans."

(Observation af arbejdstid 08.03.05)

I disse situationer skaber de ironiske kommentarer om islam og senegalesisk kultur basis for et let og ubesværet samvær under arbejdet. Gennem ironien italesætter de stereotype etnocentriske antagelser om islam og Afrika, som de netop herved tager afstand fra.

I det følgende eksempel fører ironiseringen over kulturforskelle helt eksplicit til en bekræftelse af, at alle mennesker grundlæggende er ens, uanset deres oprindelsesland. Herigennem bekræftes fællesskabet blandt medarbejderne på tværs af etnicitet.

Der er frokostpause. Aisha, Salma, Klaus og Natashia sidder sammen og snakker. Aisha siger noget om muslimer. Natashia: "Muslimer vil ikke lære dansk." Salma: "Vi vil ikke integrere os." Salma (om bordet bag ved sig): "Det er afrikanernes bord, hvorfor sidder jeg ikke der sammen med dem? Det er der, jeg kommer fra. (De andre griner) Jeg ligner da ikke dem, vel?" De andre bekræfter. Aisha: "Vi har også hvide afrikanere." Klaus joker med, at det er ham, der er en hvid afrikaner. Salma: "Vi er ens, du har bare taget sol, og jeg har taget klorin."

(Observation af arbejdstid 17.03.05)

I den tredje fokusgruppe bekræfter deltagerne, at den humoristiske omgangstone virker inkluderende i forhold til de etniske minoritetsmedarbejderes deltagelse i de praksisser, der udgøres af det sociale samvær. Marianne italesætter eksplicit den spøgefulde interaktion som en praksis, der giver de etniske minoriteter en følelse af at blive accepteret, fordi de etniske danskere derigennem demonstrerer, at de forstår dem.

Sonja: Nu nævnte du det med, at I laver sjov. (...) Og det også er en måde... der sådan skaber fællesskab, fordi alle kan være med... i det. Er det også sådan, I oplever det?

Marianne: Ja. [Sonja: Ja] Bestemt.

Sonja: At alle kan være med, og at man også på den måde, sådan... kan man sige, så kommer man over de der ting, hvor man måske kunne, kunne have nogle problemer, fordi at, at man bare kan lave skæg med det?

Marianne: Jamen, det er også, også, altså bare dét at... når en udlænding og en dansker snakker sammen... dét at man... giver udtryk for, at man forstår dem, [Sonja: Mmm] det, det er jo i sig selv en form for accept.

(Fokusgruppe 3:2)

Opsamling

Den spøgefulde omgangstone i køkkenet har en inkluderende effekt, idet alle kan deltage. Seksuelle spøgefuldheder udgør en væsentlig del af de yngre medarbejderes diskursive interaktion. De yngre, etniske minoritetsmedarbejdere tager yderst aktivt del i denne form for interaktion og opnår på den måde værdi i de af køkkenets praksisser, der udgøres af det sociale samvær. De etniske minoriteter benytter desuden ofte ironi som strategi mod negative betydningstillæggelser af deres etnicitet. Samtidig skaber ironiseringen over kulturforskelle rum for fællesskab mellem etniske danskere og etniske minoriteter.

4.4. Betydningen af kultur i køkkenets sociale rum

Der er tæt ved 30 nationaliteter ansat i køkkenet. Dette er et faktum, som alle i køkkenet er yderst bevidste om, og italesættelser af kultur og kulturforskelle præger interaktionerne i køkkenet. I det følgende vil jeg belyse, på hvilke måder kultur italesættes i køkkenet, og i forhold til hvilke praksisser det italesættes som havende betydning.

4.4.1. Italesættelser af mangfoldighed

Inden for feltet betragtes dansk etnicitet som nævnt som normen, hvorved andre etniciteter bliver afvigelse fra normen. Dermed skabes der et skel mellem etniske danskere og alle ikke-danskere. Dette skel reproduceres på forskellige måder i køkkenets fortolkningsrepertoier, nogle gange med negative og nogle gange med positive konsekvenser. I nogle tilfælde anvendes dog et modsatrettet repertoire, der udvisker skellet til fordel for en italesættelse af lighed og fællesmenneskelighed.

Stolthed over mange nationaliteter

Der findes i sygehusets personalepolitik ikke nogen direkte omtale af etnisk eller anden mangfoldighed eller ligestilling, men forskellige steder opfordres der til praktisering af rummelighed og hensyntagen til forskellighed.

Hensyn til en medarbejders etiske eller religiøse overbevisning bør i videst muligt omfang imødekommes ved arbejdets tilrettelæggelse.

(Personalepolitik 1995:49)

Ikke alle har samme erfaring, viden og baggrund, og andres udviklingsbehov skal respekteres.

(Personalepolitik 1995:15)

Disse formuleringer sender et signal om accept af forskellighed, men de er samtidig ikke specifikke på, hvad det betyder i praksis i forhold til at have medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund eller andre former for ”forskellighed” ansat. Således gives køkkenets ledelse ikke nogle praktiske handlingsanvisninger, som den kan anvende i håndteringen af etnisk mangfoldighed. Der er dog ingen tvivl om, at både sygehusets ledelse og køkkenets ledelse i mange sammenhænge fremhæver mangfoldigheden som noget positivt. Inden for feltet er der et vist fokus på mangfoldighedsledelse og socialt ansvar, og dermed fungerer de mange nationaliteter i køkkenet som signalværdi. Blandt andet bruges de til at promovere sig over for omverdenen på.

En journalist fra et kommunikationsfirma går rundt i køkkenet og snakker med medarbejderne. Han skal skrive en artikel, der skal give positiv omtale af sygehuset: ”De er meget stolte af deres multietniske køkken.”

(Observation af arbejdstid 01.02.05)

Denne opmærksomhed fra sygehusets ledelses side skærper medarbejdernes opmærksomhed på, at de er en del af noget specielt, og noget, som man kan være stolt af. De bestyrkes yderligere i dette af køkkenets ledelse, der igangsætter forskellige tiltag for at styrke opmærksomheden og stoltheden omkring det multietniske køkken, for eksempel ved hvert år at lave en liste over medarbejdernes oprindelseslande.

Nyhedsbrev fra april '03: Julie (økonoma) opfordrer medarbejdere til at skrive om deres hjemland: ”Jeg synes, det kunne være spændende at høre om fremmedartede traditioner og kulturer, samt hvad I ellers synes kunne være interessant at fortælle fra jeres hjemlande. En af grundene til at jeg synes, at kulturen her i køkkenet er speciel, er jo netop de kulturelle og mentale forskelle blandt forskellige mennesketyper.”

Formuleringer som disse fremhæver kulturelle forskelligheder, og man kunne således argumentere for, at de reelt konstruerer kløfter mellem medarbejderne, frem for at skabe fællesskab. Men i

praksis skaber de tværtimod sammenhold, fordi medarbejderne derigennem kan se sig selv som værende del af noget særligt – noget, der netop er så specielt i kraft af deres forskelligheder. At opmærksomheden og stoltheden reproduceres i medarbejdernes italesættelser af køkkenet, fremgår af, at de i deres samtaler med mig ofte nævner de mange nationaliteter med stolthed i stemmen.

Rajbir: "Her er folk fra mange lande." Dawar: "Det er en rar plads det her. Et godt sted at arbejde. Vi har været 29 nationaliteter."

(Observation af arbejdstid 03.02.05)

Jeg kommer ind i køkkenet som en udenforstående og som en, der skal videreformidle til omverdenen, hvordan der er i køkkenet. I denne forbindelse er det altså vigtigt for medarbejderne, at jeg bliver opmærksom på det det specielle og positive ved det multietniske køkken. Og som det demonstreres gennem Dawars udtalelse, findes der i køkkenet et fortolkningsrepertoire, der forbinder det, at der er rart at være, med at der er så mange nationaliteter.

Det er især etniske minoriteter, der uopfordret fortæller mig, hvor mange nationaliteter, der er. Dette skyldes sandsynligvis, at opmærksomheden omkring og stoltheden over det for dem virker inkluderende, og at det er en sammenhæng, hvor deres anderledeshed i forhold til de etnisk danske medarbejdere bliver fremhævet som noget positivt.

Bilal fortæller, at han føler sig godt tilpas her i køkkenet, fordi der er indvandrere fra så mange lande. Det er ligesom i New York, hvor der er racisme, men hvor han alligevel følte sig godt tilpas. Selv hvis de ikke kunne lide én, blev man ansat på det, man kunne. Han føler sig tryk i køkkenet. Ved at ansætte så mange indvandrere viser ledelsen, at det er okay at være indvandrer.

(Observation af arbejdstid 03.02.05)

De mange nationaliteter fungerer for Bilal som et signal om accept og inklusion. Det er netop denne signalværdi, som man må forestille sig styrkes yderligere af ledelsens positive opmærksomhed omkring de mange nationaliteter. I den tredje fokusgruppe bekræfter Raulo, at de mange nationaliteter får ham til at føle sig tryk.

Raulo: Jeg synes også at... hvis der kommer... en ny udlænding, arbejder her. Det bliver nemt for ham. Fordi, jeg har... selv mærket det. Fordi, der er, da jeg skulle starte her, jeg tænkte "okay, det er kun danskere, der arbejder her", så jeg var [Sonja: (griner)] lidt genert. Men det var ikke sådan, fordi da jeg kom... det var forskellige, og så jeg var, oh, pyh,

[Alle: (griner)] okay. Så jeg starter på en god måde. Og med, man tænker, at man bliver accepteret... mere hurtigt
[Sonja: Mmm] på den måde.
(Fokusgruppe 3:1)

Synlig eller usynlig etnicitet

Bilal foretager en sammenligning mellem køkkenet og New York, fordi folk ansættes på, hvad de kan. Line taler også inden for dette fortolkningsrepertoire, når jeg spørger hende om, hvorvidt de etniske minoritetsmedarbejdere bidrager med særlige ressourcer.

Sonja: Har der været nogle gode ting, ting, ved at have tosprogede medarbejdere her på arbejdspladsen?
Line: Jah, altså, vi lægger ikke så meget vægt på, om det er [Sonja: Nej] det ene eller det andet, så det er ikke noget, vi sådan går og fanger... [Sonja: Nej] i dagligdagen. [Sonja: Nej. Okay] Om det er det ene eller det andet. (...) At... der har været, vi ser mere på de der... faglige kompetencer og kvalifikationer, vi har. [Sonja: Okay. Så I ser mere sådan individuelt på...] Line: Ja. Og egentlig ikke om... [Sonja: Nej] hvor de kommer fra, eller [Sonja: Nej] hvem de er. [Sonja: Okay:] Men hvad de kan.
(Enkeltinterview:2f)

Ifølge dette fortolkningsrepertoire er etnicitet usynligt i køkkenet, og hver enkelt medarbejder bliver vurderet individuelt i forhold til vedkommendes kvalifikationer. Dette repertoire promoverer lighed, og det er netop denne lighedspraksis, der ifølge Bilal virker inkluderende og skaber tryghed for de etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenet. Men det er ikke det eneste fortolkningsrepertoire omhandlende de etniske minoriteter, som Line italesætter. På spørgsmålet om, hvorvidt der opstår problemer i køkkenet på grund af de etniske minoriteter, foretager hun en problemvurdering, der generaliserer ud fra nogle etniske kategorier.

Sonja: Har du sådan oplevet nogle problemer... her på arbejdspladsen, i forbindelse med, at, at der er så mange tosprogede ansat?
Line: Altså, der sker jo det, at vi tror... at de har forstået, det vi har sagt. [Sonja: Mmm] Og de siger jo "ja", og så finder man senere ud af, at de faktisk ikke... forstået ret meget af det. [Sonja: Mmm] Og der er så en del af dem, der er eng-, altså, tager del i det sociale udenfor arbejdet. Det vil sige, afrikanere deltager... i det sociale, men ikke... altså, pakistanere og tyrkere og... og indere og sådan, de er ikke rigtig med.
(Enkeltinterview:1)

Line identificerer et problem i forhold til de daglige arbejdspraksisser - at man tror, de har forstået noget, men det har de ikke – som værende knyttet til gruppen af etniske minoriteter generelt.

Dermed anvender hun ikke det fortolkningsrepertoire, der betragter hver enkelt medarbejder individuelt, idet hun i så fald ville have været nødt til at foretage en individuel vurdering af, hvilke etniske minoritetsmedarbejdere, der har forståelsesproblemer, frem for at italesætte dem som en homogen gruppe. I mit spørgsmål til hende italesætter jeg gruppen af etniske minoritetsmedarbejdere som en samlet gruppe, og spørgsmålet kan således siges at opfordre til en generalisering. Men det er interessant, at Line benytter det homogeniserende repertoire hér, mens hun ikke gjorde det i relation til spørgsmålet om, hvorvidt de etniske minoriteter bidrager med særlige ressourcer, selvom jeg i den sammenhæng ligeledes italesatte dem som en samlet gruppe. Line foretager herefter en generaliserende problemvurdering baseret på gruppetilhørsforhold. Her taler hun ikke længere om de etniske minoriteter som en samlet gruppe, men opdeler dem efter etnicitet, hvor bestemte etniske grupper bliver italesat som værende problematiske, i og med at de ikke deltager i sociale arrangementer.

Det er interessant, at Line trækker på det individorienterede, lighedsbetonende fortolkningsrepertoire, når hun bliver spurgt om, hvorvidt de etniske minoritetsmedarbejdere bidrager med noget godt til køkkenet, mens hun trækker på et fortolkningsrepertoire, der ser dem som en homogen gruppe (eventuelt opdelt efter etnicitet), når hun bliver spurgt om, hvilke problemer der opstår i køkkenet i relation til de etniske minoriteter. Begge repertoireer er som tidligere nævnt tilgængelige i feltet, men hun anvender dem i forskellige sammenhænge. At det førstnævnte repertoire eksisterer og er en del af køkkenets overordnede sociale praksis, har givetvis en inkluderende effekt, som Bilals udtalelse viste. Samtidig betyder dét, at det individorienterede fortolkningsrepertoire italesættes i forbindelse med ressourcer, at Line gør sig blind overfor eventuelle fordele, køkkenet drager af at have etniske minoritetsmedarbejdere ansat. Dermed bliver diversitet ikke set som en praktisk ressource af Line, hvilket kan virke paradoksalt, idet ledelsen som nævnt gør meget ud af at fremhæve det multietniske som et positivt aspekt. Derimod gør hendes benyttelse af det andet fortolkningsrepertoire i forbindelse med problemvurderingen, at de etniske minoritetsmedarbejdere konstrueres som en gruppe, der i kraft af deres etniske gruppetilhørsforhold giver visse problemer. I denne proces bliver deres individuelle forskelle, og dermed hvorvidt de hver især er en del af disse problemer, usynlige.

De etnisk danske medarbejdere benytter ofte både i observationer og interview det repertoire, der foretager generaliserende vurderinger af de etniske minoriteter som homogen gruppe. Ligesom Line nævner de for eksempel problemet med, at de etniske minoriteter ikke har forstået, selvom de siger, at de har. Igen er jeg gennem mine spørgsmål medproducent af det homogeniserende repertoire, men i modsætning til Line tager de etnisk danske medarbejdere også det homogeniserende repertoire i brug, når jeg spørger dem om, hvorvidt der er noget positivt ved at have så mange etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenet.

Sonja: Er der, hvad, oplever I, der er sådan nogle gode ting ved, at der er så mange tosprogede ansat?

(Pause)

Marianne: Altså, jeg vil sige, jeg, for mit vedkommende, der... det der med at forstå sig lidt mere på... hvor andre religioner, det, det har da været positivt, at have nogen så tæt på, [Sonja: Mmm] øh, sådan så man har, fordi... tit og ofte har, gennem medierne, netop, så har man fået nogle negative... impulser, negative meninger og holdninger omkring alt det der, og der synes jeg, det har været positivt at komme til at snakke med nogen, som... fuldstændig uforpligtende møder dem og så hører dem... [Sonja: Mmm] hvordan og hvorledes... tingene hænger sammen. [Sonja: Ja] Og der synes jeg nogle gange, det er et modspil til hvad, hvad man ellers hører sådan [Sonja: Ja] i medie, og hvad man kan læse sig frem til.

(...)

Camilla: Vi synes, vi kan bruge hinanden til meget. Altså, vi lærer noget af dem, og de lærer noget af os. [Sonja: Ja] Men de kan lære noget om, om, eller, de kan i hvert fald, vi kan lære noget om etniske retter for eksempel, det er de meget behjælpelige med, hvis vi laver nogle etniske retter. [Sonja: Mmm] Så går vi som regel hen til dem og spørger "nå, hvordan ville du så lave det her", og så fortæller de "nå men, sådan og sådan og sådan, de [...]" og "okay, fint".

Sonja Mmm.

Marianne: Der har vi især været... [Signe: Ja] hvad hedder det, [Camilla: [...]] med henblik på krydderier, [Camilla: Ja] brugen af krydderier, [Camilla: Ja] fordi det er vi danskere, ikke så, så vant til, [Sonja: Nej] og der har vi så haft, vi har nogen i produktionen, som... som, hvad det hedder... kommer fra nogle andre lande, hvor de netop bruger en hel del krydderier. Der har det været en... en kæmpe succes, at have dem, [Sonja: Mmm] fordi de har kunnet, kunnet hjælpe os med at, at, at smage nogle retter til... med diverse krydderier i, [Sonja: Ja] så... der, og der det altså rigtig, rigtig positivt.

(Fokusgruppe 1:4f)

Marianne og Camilla giver her eksempler på, hvordan etnisk mangfoldighed i køkkenet er en ressource på to planer: På et overordnet, erkendelsesmæssigt plan og på et lavpraktisk plan knyttet til køkkenets daglige arbejdspraksisser. Marianne beskriver, hvordan mangfoldigheden i køkkenet har gjort hende mere rummelig, fordi den daglige interaktion med de etniske minoriteter fungerer som et modspil til medierepertoirene, der fremstiller etniske minoriteter negativt. Dermed bidrager dét, at køkkenet inkluderer etniske minoriteter i medarbejderstaben, til, at køkkenets

etnisk danske medarbejdere bliver mere inkluderende i deres interaktion med etniske minoriteter. Camilla og Marianne giver også et praktisk eksempel på, hvordan køkkenet drager fordel af at have etniske minoriteter ansat, nemlig når der laves ”etniske retter”. I denne forbindelse italesætter de samtidig de etnisk danske medarbejdere som en homogen gruppe – ”*det er vi danskere ikke så, så vant til*” – hvorved det ikke blot er de etniske minoriteter, der omfattes af det homogeniserende fortolkningsrepertoire. Ofte er det kun de etniske minoriteter, der tildeles bestemte karakteristika baseret på enten deres etniske tilhørsforhold eller ganske simpelt deres ikke-danskhed, og da sker det ofte i beskrivelsen af, hvordan de adskiller sig negativt fra etniske danskere¹⁷. Men i dette tilfælde fungerer fortolkningsrepertoiret inkluderende, idet det illustrerer, hvordan de etniske minoriteter som gruppe bidrager med ressourcer til de arbejdsmæssige praksisser.

Opsamling

De mange nationaliteter i køkkenet italesættes som en grund til stolthed og som noget, der gør køkkenet specielt. Dette skaber rum for fællesskab blandt de ansatte, da de er fælles om at være en del af noget særligt. De etniske minoriteter har en fremtrædende plads i dette fællesskab, idet det er deres tilstedeværelse, der gør køkkenet til noget specielt. Således tillægges deres etnicitet i dette tilfælde værdi i køkkenets sociale rum. At der er så mange forskellige nationaliteter ansat, fungerer samtidig for de etniske minoriteter som et signal om accept.

Der eksisterer to modstridende repertoier i køkkenet i relation til betydningen af etnisk mangfoldighed. Det ene ser alle mennesker som ens uanset etnisk tilhørsforhold, mens det andet tillægger etniciteten betydning. Umiddelbart kunne man formode, at det første repertoire er det mest inkluderende og det andet det mest ekskluderende. Det er dog ikke altid tilfældet. Ledelsen anvender det første repertoire, når de redegør for, hvorvidt etniske minoriteter udgør en ressource, mens de anvender det andet repertoire til at redegøre for problemer ved at have etniske minoriteter ansat. Således bliver de etniske minoriteter ikke italesat som besiddende særlige ressourcer, men som værende grund til visse problemer. Dermed virker begge repertoier i dette tilfælde ekskluderende. De etnisk danske medarbejdere italesætter det andet repertoire i begge tilfælde og synliggør således særlige fordele såvel som problemer relateret til de etniske minoriteter. Dermed får repertoireet her såvel en inkluderende som en ekskluderende funktion.

¹⁷ Dette kommer jeg nærmere ind på i afsnit 4.4.2.: *Italesættelser af kultur* side 65ff.

4.4.2. Italesættelser af kultur

Jeg oplevede både i interview og observationer, at de ansatte gennem et homogeniserende fortolkningsrepertoire om kultur meget ofte deler hinanden op i to grupper, den ene bestående af etniske danskere og den anden bestående af etniske minoritetsmedarbejdere. Denne kategorisering er jeg medskaber af, da jeg i kraft af min undersøgelse skærper opmærksomheden på opdelingen. Jeg fortalte i interviewene og i mine andre samtaler med de ansatte, at jeg skulle undersøge arbejdspladsdanskprojektet, og dette tolkes af de ansatte i køkkenet som en undersøgelse af de etniske minoritetsmedarbejdere. Ligeledes har jeg i interviewene gennem mine spørgsmål som nævnt været medproducent af opdelingen. Ligeledes bekræfter jeg opdelingen gennem dette speciale, da jeg hele vejen igennem opererer med grupperingerne 'etniske danskere' og 'etniske minoritetsmedarbejdere'. Det er dog min intention netop at bevidstgøre om konsekvenserne af at foretage disse kategoriseringer, som allerede eksisterede i køkkenet uden min medvirken. Jeg har gennem observationerne kunnet konstatere, at de udgør en del af de daglige interaktioner mellem de ansatte.

Jeg oplevede som nævnt i observationerne, at mange medarbejdere benævner de etniske minoriteter "de fremmede" eller nogle gange "udlændingene". Indbyrdes anvender de etniske minoriteter fortrinsvist ordet "udlænding", mens de som nævnt ofte spøgefuldt bruger termen "de fremmede" i interaktionen med etniske danskere. I kraft af, at alle ansatte i køkkenet anvender disse kategoriseringer, der foretager en opdeling mellem etnisk danske medarbejdere og de ikke-danske medarbejdere, bliver der skabt et skel mellem disse to grupper. Dette skel realiseres ofte i italesættelsen af et os-dem-forhold.

Kultur som determinerende faktor

I de etniske danskeres italesættelser af de etniske minoriteter fremstår de ofte som en homogen gruppe med bestemte karakteristika, der skiller dem ud fra de etniske danskere. Selvom jeg i interviewene er medskaber af det homogeniserende repertoire, eksisterer det som nævnt allerede i køkkenets sociale rum. Det interessante er dermed, hvordan det indholdsudfyldes.

Sonja: Er der, har I oplevet nogle problemer, som ikke sådan direkte er sprogrelaterede, men, men som alligevel har relation til at, at der er så mange nationaliteter?

(...)

Camilla: Øh, Jeg tænker på... den ene er mere troende end den anden, for eksempel. Og så går ham den ene, der er meget troende op i den anden, der ikke er så troende, "hvorfør gør du ikke sådan, hvorfør gør du ikke sådan", og dit og dat. Og det kan man godt blive udstødt af... nede i kælderen, fordi der arbejder de fleste dernede.

Sonja: Okay.

Marianne: Ja, de holder meget øje med hinanden.

Camilla: Ja, holder meget øje med hinanden.

Sonja: Okay.

Hans Så er der meget forskel i temperament. [Sonja: Ja] Der er nogle, der har et utrolig... lavt temperament, der, der skal ikke så meget til, at, det er nok forskelligt også, [Sonja: Mmm] at de...

Sonja: Okay. Men det, er det så især nogle af de tosprogede medarbejdere, du synes, du synes, der har meget temperament?

Hans: ... Arh, det nok blandet, vil jeg sige.

Sonja: Mmm. Så det sådan mere generelle, sådan, samarbejdsproblemer, eller?

Hans: Mjah, det kan man sige, [Camilla: På baggrund af misforståelser] ja.

Sonja: Okay. Kommer der tit sådan nogen misforståelser?

Camilla: Ja, man kan godt komme op at diskutere med nogle personer, det, "arhm, sådan hedder det, sådan hedder det, sådan hedder det", siger man så til dem [Signe: Ja] og så, ja... hvad skal man sige (griner)... så kan de ikke sådan helt... sætte sig ind i det, og så bliver de måske lidt sure over det, fordi man har sagt til dem måske fire eller fem gange, og så har de så ikke gjort det alligevel.

(Fokusgruppe 1:3)

Camilla italesætter alle de ikke-danske medarbejdere som tilhørende én gruppe, der kan genere hinanden indbyrdes og udstøde hinanden fra dette fællesskab. Marianne bekræfter dette med udtalelsen "*Ja, de holder meget øje med hinanden*". Hans forsætter med at tale inden for dette repertoire, da han tildeler gruppens medlemmer et karakteristikum, nemlig at de er temperamentsfulde. Da jeg spørger ind til, hvorvidt det særligt er tosprogede medarbejdere, der er temperamentsfulde, trækker han lidt i land, muligvis fordi mit spørgsmål har tydeliggjort, at han med udtalelsen generaliserer over mange forskellige medarbejdere og samtidig fritager de etniske danskere fra at være temperamentsfulde. Det er ikke nødvendigvis sådan, han ønsker at fremstå i min rapport. Da jeg derefter foreslår, at der snarere er tale om generelle samarbejdsproblemer, går han tøvende ind på dette repertoire, som bekræftes af Camilla, der giver misforståelser skylden. Da hun refererer til sproglige misforståelser, er det dog stadig de etniske minoriteter, der italesættes som værende samarbejdsproblemer med, og ikke medarbejderne generelt.

De karakteristika, der kendetegner gruppen af etniske minoritetsmedarbejdere, italesættes enten direkte eller indirekte af de etnisk danske medarbejdere som værende kulturelt bestemte. Kultur italesættes af medarbejderne ofte som noget essentielt iboende¹⁸. Når kultur ses som det, der skaber gruppen af etniske minoriteter, og når kulturen ses som essens, kan de etniske minoritetsmedarbejdere ikke bryde gruppens grænser, så længe de forstås inden for dette fortolkningsrepertoire. Dermed opretholdes et os-dem-forhold.

Sonja: [...] oplever I også det, at de, at de så konfronterer jer med, med jeres religion?

Hans: Jeg synes specielt, det er meget, der bliver kigget meget efter pigerne, [Camilla: Ja, fra mændenes side af] ja, [Signe: Ja] det kan godt, [Sonja: Altså hvordan kigget efter?] jamen, altså, at... det der med... med kønnene i hjemlandet, især fra Tyrkiet og Pakistan og de lande der. [Sonja: Mmm] Der tror jeg, der bliver holdt meget øje, især med pigerne.

Sonja: Altså, om, om de sådan opfører sig ordentligt, eller, [Hans: Ja] eller hvordan. Ja.

Camilla: Og hvor meget tøj man har på inde under sin kittel og, det er meget interessant at vide noget om det.

(Fokusgruppe 1:7f)

I denne sammenhæng italesættes ”de fremmede” ikke bare som en forholdsvis homogen gruppe, men også som mænd. Mit spørgsmål omhandlende religion fører Hans til at italesætte en forståelse af de etniske minoritetsmedarbejdere – i denne forbindelse specifikt mænd ”*fra Tyrkiet og Pakistan og de lande der*” – som nogle, der kigger ”*meget efter pigerne*”. Med sin uddybende forklaring af, at det hænger sammen med kønsrollemønstre fra oprindelseslandene, foretager han således en kobling mellem religion og oprindelseslandenes kulturelt bestemte forhold mellem kønnene. Oprindelseslandene betegner han ”*hjemlandet*”, hvormed han markerer et tilhørsforhold til ”*de lande der*” frem for Danmark. Og ifølge det fortolkningsrepertoire, han anvender, er deres opførsel bestemt af disse landes kultur, altså en forståelse, der ser kulturel identitet som værende koblet til ens ”hjemland” og dette lands kultur. Da jeg spørger ind til, præcis hvad Hans mener med, at der ”*bliver holdt øje med*” pigerne, bekræfter han min antagelse om, at det drejer sig om at holde øje med opførsel. Camillas svar bliver fremsat som en uddybning, men forklarer snarere Hans’ udtalelses oprindelige mening: At der er tale om en seksuel interesse.

¹⁸ Min egen kulturforståelse følger det socialkonstruktionistiske perspektiv, at verden – og således også kultur – kun kan forstås gennem diskursive konstruktioner. Kultur er i min forståelse derfor ikke noget synligt og substantielt; den er derimod relationel, idet den erkendes og får betydning gennem relationer.

Det er interessant, at netop de etniske minoritetsmænd, her forstået som kulturelt determinerede af deres mellemøstlige kultur og muslimske tilhørsforhold, af de etniske danskere i fokusgruppen bliver italesat som særligt pigeblade og således seksualiserede. Som nævnt er køkkenets sociale rum generelt præget af en spøgfuld interaktion, der ofte har seksuelle undertoner. Som nævnt er det ofte mændene, der initierer en seksuelt ladet spøg, men ikke kun de etniske minoritetsmænd.

Ved middagsbåndet siger Kristian til Camilla: "Du ser træt ud, skal jeg holde dine tasker?" Han og Rasmus griner sammen, Kristian lader som om han giver sig selv en lussing.

(Observation af arbejdstid 07.03.05)

På trods af, at man lige så vel kunne argumentere for, at de unge etnisk danske mænd er pigeblade, er det i konstruktionen af den anden, "de fremmede", at seksualiteten bliver italesat som et karakteristikum, der er forbundet med et bestemt kønnet kulturelt tilhørsforhold. Dermed nuanceres det billede, jeg tidligere tegnede af den seksualiserede interaktion som værende inkluderende i forhold til de etniske minoriteters deltagelse i det sociale samvær. De etniske minoritetsmænd kan nemlig samtidig opnå en vis stigmatisering blandt de etniske danskere, hvis de lader seksualiteten indgå i deres interaktion med de etnisk danske kvinder. Den seksualiserede omgangstone kan således benyttes af de etniske minoritetsmænd som en strategi til at opnå accept i fællesskabet, men de risikerer derigennem samtidig at skille sig ud fra fællesskabet – et dilemma, som de etnisk danske mænd ikke står over for.

Også i den tredje fokusgruppe italesættes de etniske minoritetsmedarbejdere som værende kulturelt determineret – og igen med forholdene i oprindelseslandene som forklaring. Jeg præsenterer deltagerne for min oplevelse af, at de i nogle tilfælde foretager en opdeling mellem etniske danskere og ikke-etniske danskere baseret på kulturforskelle, og dette fører til en længere diskussion af kulturens betydning i forhold til de arbejdsmæssige praksisser. De etniske danskere i gruppen foretager også her en distinktion baseret på et kønnet kulturtilhørsforhold, hvor mændene tildeles negative karakteristika, mens kvinderne fremhæves som besiddende positive karakteristika.

Camilla, Altså, dernede hvor de kommer fra, selvfølgelig, der arbejder man jo også, men der arbejder man jo... først om aftenen. Så om dagen, så holder du faktisk fri, og så om aftenen så arbejder du hele natten. Og her der arbejder vi fra tidligt om morgenen til sen aften. Og også om natten, vi arbejder faktisk helt, alle døgnets 24 timer. [Sonja: Ja] Men det er lige som om, det er groet ind i dem, at nu tager vi det stille og roligt, og sådan, sådan og så sådan, ik', [Sonja: Okay]

tager en ting af gangen. [Sonja: Okay] Og så sætter de, så tænker de ikke så meget over, om de er væk en halv time eller en time, fordi...

Marianne: Ja. Og der synes jeg så virkelig, at der, der mærker man forskellen også på mænd og kvinder. [Camilla: Ja] Fordi kvinderne, de knokler bare derudaf. Altså, hvor mændene... fra de andre lande, de er meget mere afslappede, altså... der kan man, man kan ligesom... se den der... forskel... mellem mand og kvinde, ik', som, [Sonja: Okay] som der er i, i de andre lande. I hvert fald rent arbejdsmæssigt.

(Fokusgruppe 3:7)

Camilla italesætter det som noget kulturelt indgroet – ”*det er groet ind i dem*” – at de etniske minoriteter har en afslappet tilgang til deres arbejde. Marianne fortsætter med at tale inden for dette repertoire, men foretager en præcisering af, at de er *minoritetsmændene*, der har denne tilgang, mens kvinderne ”*knokler derudaf*”. Hun giver ikke nogen forklaring på, hvorfor afslappetheden ikke er kulturelt indgroet i kvinderne, men fastslår det som et faktum, at det er sådan: ”*man kan ligesom... se den der... forskel*”. Dermed tildeler hun de etniske minoritetskvinder værdi, idet arbejdsomhed er en kvalitet ved feltets ideal om den gode kollega. Således italesætter hun de etniske minoritetskvinder som en ressource for køkkenet i forhold til de arbejdsmæssige praksisser generelt, og ikke kun specifikt i forhold til madlavningen, som er den praksis, hvor de etnisk danske medarbejdere oftest italesætter de etniske minoriteter som en ressource.

I den ovenstående situation italesætter Camilla og Marianne et negativt karakteristikum ved de etniske minoriteter – i hvert fald mændene – på trods af, at de sidder sammen med Raulo og Huong. At de uden videre kan gøre dette, og at Raoulo og Huong ikke protesterer, skyldes sandsynligvis, at der ligesom i eksemplet med de seksualiserede mænd reelt kun hentydes til de muslimske mænd fra Mellemøsten. Raulo har umiddelbart forinden berettet om nogle problemer, der var med de muslimske medarbejdere i opvasken: De gik fra arbejdet for at bede og vaskede deres fødder i håndvasken – et klart brud på feltets ideal om den gode kollega. Man kan med en diskurspsykologisk term sige, at han rekonstruerer kategorien ’etnisk minoritetsmedarbejder’, således at Huong og han selv, der hverken er muslimer eller fra Mellemøsten, ekskluderes fra den etnificering, som foretages i situationen. Hermed undgår Raulo en negativ betydningstillæggelse, der ville fratage ham værdi i feltet som en dårlig kollega. Denne rekonstruering godtager Camilla og Marianne, som taler videre om de etniske minoriteter inden for denne kategori. Der skabes et

fællesskab blandt deltagerne, fordi de kan positionere sig inden for gruppen 'gode kollegaer' i opposition til de muslimske mænd, der tilhører gruppen 'dårlige kollegaer'.

De karakteristika, som informanterne tildeler de etniske minoritetsmedarbejdere, er ikke altid negative, sådan som eksemplet med de hårdtarbejdende kvinder ovenfor viser. Men også når de er positive, er de med til at bekræfte skellet mellem de to grupper.

Sonja: [E]r der andre ting, som, som I, hvor I nogle gange tænker "Nå men, det har noget med en anden kultur at gøre, at de gør tingene på nogle bestemte måder"?

(Pause)

Marianne: Jamen, som vi jo, som vi jo netop lige har snakket om for kort tid siden, det er, altså, deres arbejdsmoral, den er anderledes.

Sonja: Okay.

Marianne: Det er tydeligt. Det altså... og der kan man kun sige at, der er det meget positivt. Altså, [Camilla: Ja] hos de, hos de ældste, ik', [Sonja: Ja] øh, som knokler derudaf, [Sonja: Okay] det gør de.

Sonja: Okay. Ja. Er det... det er jo så noget positivt, (griner) [Marianne: Ja] er der sådan andre

Hans: (Afbryder) Det vil jeg så sige at... [Marianne: Nu ser du det måske anderledes nede i] det er faktisk helt anderledes i kælderens, [Marianne: Okay] der virker det mere som at... hvad vi ikke når i dag, det når vi i morgen, [Sonja: Okay] [Camilla: Tager det meget afslappet] ja.

Camilla: Det gør de.

Hans: Det...

Marianne: Okay, men det kan man så sige, det er så nede i opvasken, og vi er jo så oppe i produktionen.

Camilla: Ja, oppe i produktionen er det anderledes.

(...)

Marianne: Så, altså, det kan godt være, at det, det har måske noget at gøre med hvad, hvad, med selve jobbet... er. [Sonja: Mmm] Øh. Det selvfølgelig, det da klart, at der er da, der er da nogle jobfunktioner, der er mere interessante end andre... og der er da også noget, man brænder for... mere end andre ting, ik', [Sonja: Ja] så det kan måske være sådan nogle ting der... [Hans: Ja, det nok mere det, der] der motiverer lidt, ik' [Hans: Ja, tror jeg].

(Fokusgruppe 1:4)

Marianne italesætter her gruppen af etniske minoriteter som hårdtarbejdende og pligtopfyldende – her særligt de ældre inden for denne kategori. Dette fremhæver hun positivt, da disse kvaliteter tillægges stor værdi inden for feltet. Hans udfordrer dette repertoire, idet denne fremstilling ikke stemmer overens med hans oplevelser fra opvasken. Men han udfordrer det ved at tale videre inden for samme type homogeniserende repertoire, der blot italesætter gruppen af etniske minoriteter, der arbejder i opvasken, som dovne. Idet han er den eneste af de fire informanter i denne fokusgruppe, der arbejder i opvasken, kan han påkalde sig kategoriberettigelse til at udtale sig som autoritet på

dette område og kan således ikke modsiges. Marianne modererer derfor efterfølgende sine første udtalelser og bevæger sig over i et repertoire, der forklarer forskelle i arbejdsengagement med interesse og arbejdets karakter. Dette modsiger de tidligere italesættelser af de etniske minoriteter som nogle, der enten er særligt hårdtarbejdende eller særligt dovne. Hvilket karakteristikum de tildeles som gruppe har betydning, da det ene har positiv og det andet negativ værdi inden for feltets rammer. Således kan etnificeringen kvalificere de etniske minoriteter til henholdsvis diskvalificere dem fra at blive accepteret som fulgyldige deltagere i de arbejdsmæssige praksisser.

Det fællesmenneskelige fortolkningsrepertoire

De etnisk danske medarbejdere anvender i nogle tilfælde fortolkningsrepertoarer, der frem for en os-dem-opdeling af køkkenets medarbejdere italesætter en almenmenneskelige vinkel, der understøtter, at alle mennesker i bund og grund er ens.

Sonja: Men I, I oplever ikke, at der er sådan nogen form for racisme eller, blandt de danske medarbejdere?

(...)

Camilla: Vi har jo arbejdet sådan her i mange år, der har været mange forskellige nationaliteter her [Sonja: Ja] i over lang årrække, ik'? Så man vænner sig langsomt til det. Altså, der er kommet flere og flere, der bliver ved med at komme nye. [Marianne: Ja, ja] Altså, vi er også mennesker, og vi skal arbejde sammen og få det til at fungere så godt vi kan, ik'?

(Fokusgruppe 1:7)

Camilla skifter her mellem at benytte sig af et fortolkningsrepertoire, der deler verden op i "danskere" og "de fremmede" og et repertoire, der ser alle mennesker som grundlæggende ens. Dette skift er tilsyneladende uproblematisk og bliver heller ikke modsagt af de andre i fokusgruppen. Informanterne i denne fokusgruppe veksler mellem at anvende fortolkningsrepertoarer, der forklarer de etniske minoriteters handlinger ud fra et essentialistisk kultursyn og fortolkningsrepertoarer, der forklarer deres handlinger som alment menneskelige.

Marianne: Det kommer tit det der, at de er bange for at ligesom at sige at "jamen, vi forstår ikke hvad du siger".

Sonja: Okay. Hvordan tror I det kan være, at de er bange for det?

Signe: Jeg ved sgu' ikke hvorfor.

Hans: Jamen, det jo, når man gør det så godt som muligt, ik', [Marianne: Ja] så kan man jo ikke lide at sige fra, kan man sige.

Marianne: Man vil godt vise, at man kan, ik'?

Sonja: Ja.

Camilla: Men... de kommer også fra en kultur, hvor man er meget selvstændig, og hvor man sådan siger, nå men man kan alt sådan, man skal ikke spørge nogen til råds, altså, så må man bare lære det.

Sonja: Okay.

Camilla: Sådan føler vi det i hvert fald hver især. At de vil ikke gøre nogen til byrde, eller... gø-, eller, ja... til byrde for én, altså, det t-, det fort-, føler de meget [Signe: Ja [...]] eller hvad hedder det... hvis de spørger for meget, så sig-, eller, så siger de så "ja men... jeg er ked af, at jeg spørger for meget", og der er mange ting, de er kede af hele tiden, ik'?

Sonja: Mmm.

Camilla: Men så siger vi så "det skal I så ikke være kede af, fordi det er meget normalt at spørge"

Signe: (Afbryder) Om noget man ikke kan finde ud af, ik'?

Sonja: Mmm.

Camilla: Men det vil de ikke rigtig, sådan, erkende. Sådan.

(Fokusgruppe 1:3f)

Marianne og Karl italesætter det som problematisk, at de etniske minoritetsmedarbejdere, som har sprogproblemer, er bange for at sige, at der er noget, de ikke forstår. Som forklaring giver Hans en almenmenneskelig forklaring: *"når man gør det så godt som muligt, så kan man ikke lide at sige fra"*, som Marianne bekræfter: *"Man vil godt vise, at man kan"*. Camilla benytter sig derefter af et modsatrettet repertoire, der frem for at tale om et alment handlemønster italesætter det som noget kulturbestemt ikke at ville sige, at der er noget, man ikke forstår. Ifølge dette repertoire kommer de etniske minoritetsmedarbejdere fra en kultur, hvor man er meget selvstændig og derfor ikke bryder sig om at bede om hjælp – igen konstrueres de etniske minoriteter som en homogen gruppe, der er determineret af deres kultur. Dette understreges, når hun forklarer at *"så siger vi så 'det skal I ikke være kede af, fordi det er normalt at spørge'"* - altså de etniske danskeres forklaring til de etniske minoriteter om, at det er alment menneskeligt at spørge. Men dette almene handlemønster følger de etniske minoriteter ifølge dette repertoire ikke, fordi *"det vil de ikke rigtig, sådan, erkende"*. Camilla var sammen med Marianne de mest dominerende i denne fokusgruppe i forhold til at udtale sig, hvilket tyder på, at hun har en stærk position i denne konstellation af mennesker. Det nye og modsatrettede repertoire, hun bringer på banen, får da også lov til at stå uimodsagt.

I den tredje fokusgruppe bad jeg deltagerne fortælle, i hvilke sammenhænge de anvender det alment menneskelige fortolkningsrepertoire, og i hvilke sammenhænge de anvender det repertoire, der ser kultur som bestemmende for de etniske minoriteters handlinger.

Sonja: [N]ogle gange, så siger I "jamen, vi er jo alle sammen ens, fordi vi er alle sammen mennesker, så... vi er ligesom på samme måde". Og så andre gange, så lægger I mærke til... nå, men der er måske nogle kulturforskelle (...). Hvornår, hvornår snakker man om på hvilken måde?

Marianne: Altså, i, for det, i de situationer, hvor der for eksempel skal smages til. Jamen, så kommer kulturen jo ind. [Sonja: Mmm] Religionen. Det er jo ikke alle, der kan for eksempel kan smage på en ret, hvor der er svin i. [Sonja: Mmm] Jamen, så, så respekterer vi det. Og, og hvis vi netop, hvis vi så skal til at beslutte et eller andet i, i fællesskab, jamen, så ser vi jo på hinanden... som lige mennesker. Så der bliver der ikke overvejet, om der er kulturforskel eller noget som helst.

Sonja: Mmm. Ja.

Raulo: Jo, og der er... nogle problem i kælder... på den måde. Fordi de, er jo det, en speciel tid de skal bede... mens at vi var i gang med at arbejde. Vi var på båndet, og pludselig der mangler to mennesker, og båndet stopper, [Sonja: Okay] fordi de var i garderobe og bede. At de måtte ikke. Så der var store problemer for os. Fordi vi venter bare. [Marianne: Ja] De skal bede.

(Fokusgruppe 3:6)

Marianne italesætter her kulturforskelle som faktorer, der kan have betydning på et praktisk plan i relation til arbejdspraksisserne. Det alment menneskelige repertoire italesætter hun som den måde, hvorpå medarbejderne forholder sig til hinanden på et overordnet plan, hvor de respekterer hinanden og betragter hinanden som lige mennesker med samme ret til at træffe beslutninger. Raulo bekræfter dette ved at give et eksempel fra den daglige arbejdspraksis, hvor de muslimske medarbejderes udøvelse af religion sinkede arbejdet for det andre. De etniske minoriteter har som nævnt mange forskellige kulturelle baggrunde, og eksemplet viser, at de ikke i alle situationer positionerer sig som en samlet gruppe. Raulo foretager som nævnt en rekonstituering af kategorien 'kulturelt determinerede etniske minoriteter', således at han selv ekskluderes fra kategorien¹⁹.

Marianne forsøger ganske givet at sætte sig selv og de andre etnisk danske medarbejdere i et positivt lys, ikke mindst fordi interviewsituationen skærper opmærksomheden på, at jeg skal vidererapportere det fortalte. Endvidere indgår hun i en interaktion med to af de etniske minoritetsmedarbejdere og må derfor formodes at ville vise dem, at hun og de andre etniske danskere respekterer dem som ligemænd på det alment menneskelige plan. Hun understreger desuden, at de etnisk danske medarbejdere respekterer kulturforskellene. At hun forsøger at fremsætte sagen så fordelagtigt som muligt, betyder dog ikke, at hun ikke kan have ret i sin

¹⁹ Se side 69.

karakteristik af, hvornår de respektive fortolkningsrepertoier anvendes. Det er ligeledes min oplevelse, at køkkenets medarbejdere på et abstrakt plan italesætter hinanden som slet og ret *mennesker*. Men det faktum, at kultur italesættes som en betydningsfuld faktor i forhold til køkkenets daglige praksisser – og her mener jeg ikke bare de arbejdsmæssige praksisser, men også de initiativ- og ansvarskrævende praksisser og det sociale samvær – gør en forskel for den måde, hvorpå de etnisk danske medarbejdere og de etniske minoritetsmedarbejdere relaterer til hinanden i dagligdagen. Dermed gør det også en forskel for de etniske minoritetsmedarbejderes muligheder for at deltage i de forskellige praksisser, idet inklusionen af dem vejes op imod den betydning, som deres kultur vil have for deres deltagelse.

Ledelsens italesættelse af kultur

Ledelsen, repræsenteret ved Line, italesætter som tidligere nævnt også i mange tilfælde de etniske minoritetsmedarbejdere som en homogen gruppe – eller i nogle tilfælde i homogene ”undergrupper” baseret på etnicitet. Ligesom de etnisk danske medarbejdere tildeler hun dem kulturelt bestemte karakteristika, og disse kategoriserer hun ud fra, om de begrænser eller udvider de etniske minoritetsmedarbejderes muligheder for fuld deltagelse i køkkenets praksisser. For eksempel findes der i køkkenet et fortolkningsrepertoire, der fremhæver det gode sammenhold og sociale liv. At udelukke sig selv fra dette fællesskab italesatte Line som noget negativt i det tidligere nævnte eksempel²⁰, hvor hun problematiserede ”*pakistanere og tyrkere... og indere og sådan*”s manglende deltagelse i sociale arrangementer. Samtidig fremhævede hun ”*afrikanerne*” som nogen, der altid deltog. Senere i interviewet vender vi tilbage til dette emne.

Sonja: Nu sagde du at, det der med, at afrikanerne deltog meget i de sociale aktiviteter ud over arbejdet. [Line: Ja] Hvad er det for nogen aktiviteter?

Line: Det er, hvis der er en julefrokost, eller sommerfest, eller bowling, eller... [Sonja: Mmm] et eller andet, så er de der. [Sonja: Ja] Hvor man kan sige, de andre... jamen, hvis det er sådan, måske lidt med spisning bare, jamen, så kan det godt være, de kommer. [Sonja: Okay] Man kan ikke være sikker... [Sonja: Nej] på... at det er noget, de har lyst til. [Sonja: Mmm] Så på den måde... er det. [Sonja: Okay] Så, altså, jeg har givet en fest, hvor vi ligesom lagde vægt på det etniske. Og hvor det var gratis, hvor ligesom hver skulle komme med noget med, hvor vi havde købt råvarerne ind, ik'. Der kom folk. [Sonja: Okay, ja] Og det ved jeg ikke, om det var fordi, det var lagt op til, at det var her på sygehuset, og i vores kantine og... [Sonja: Mmm] at det var sådan en fest, og alle skulle bidrage med noget fra deres eget land, ik'. [Sonja: Ja] Så var de der, men siden er de så heller ikke... dukket op igen.

Sonja: Nej. Hvad, hvad tror du er grunden til, at de ikke dukker op?

²⁰ Se side 61.

Line: Jamen, jeg tror det er kulturelt. [Sonja: Okay] At det ligger ikke i dem. Jamen, når vi har fri, jamen, så er de sammen med familien og... og de ting, der er der. [Sonja: Okay. Så vil de ikke [...] arbejdet] Nej, altså, så har de deres... egen vennekreds, ik'. Og de har arbejdet, og så har de... det andet liv.

(Enkeltinterview:2f)

Her fremgår det, at det ikke er nok at deltage engang imellem, og der italesættes samtidig en forskel på, hvilke typer arrangementer man vælger at deltage i: *"Hvis det er sådan, måske lidt med spisning bare, jamen, så kan det godt være de kommer. Man kan ikke være sikker"*. Tidligere udtalte Line, at tyrkere, pakistanere og indere aldrig deltog²¹, men af ovenstående fremgår det, at de deltager en gang imellem – man kan bare ikke være sikker. Og hvis de gør, er det kun i den type arrangementer, der er *"lidt med spisning bare"*, med hvilket hun implicit tilkendegiver, at det ikke er nok kun at deltage i den type arrangementer. Ud fra hendes indledende opremsning af de sociale aktiviteter - julefrokost, bowling og sommerfest – kan det se ud til, at der skal være tale om arrangementer med mere aktivitet og/eller mere *"festlighed"*, for at det er *"rigtigt"*. Hun fortæller videre, at hun *"har givet en fest"*, hvor der var lagt *"vægt på det etniske"*. Hermed understreger hun, at hun har gjort noget for at inddrage dem på deres egne præmisser, og at ledelsen således ikke kan beskyldes for at være medvirkende til at udelukke dem – det gør de selv. Ganske vist kom de til det beskrevne arrangement, men *"siden er de så heller ikke dukket op igen"*. Igen understreger hun, at det ikke er nok kun at deltage i udvalgte arrangementer.

Da Line efterfølgende skal give en forklaring på, hvorfor visse grupper medarbejdere ikke deltager så meget i de sociale arrangementer, giver hun en forklaring, der trækker på en essentialistisk kulturforståelse: *"det er kulturelt"* og *"det ligger ikke i dem"*. Ifølge denne forklaring kan de ikke handle anderledes, fordi det ligger indlejret i dem at holde arbejde og privatliv adskilt. Dermed anvender hun kulturen som forklaring på deres frivillige udelukkelse fra fællesskabet, som hun umiddelbart forinden i sin beskrivelse af *"den etniske fest"* antydede andre grunde til: At det kunne have at gøre med prisen, stedet eller præmisserne for arrangementet. Ved på denne vis at etnificere store dele af medarbejdergruppen mindsker hun ledelsens ansvar i forhold til at inddrage dem i det sociale liv uden for arbejdstiden. Hvis det ligger i deres kultur ikke at ville deltage, kan ledelsen hverken gøre fra eller til for at inddrage dem – heller ikke selvom det lykkedes i det omtalte arrangement.

²¹ Se side 61.

Etniske minoritetsmedarbejderes italesættelser af kultur

Mens deltagerne i fokusgruppen med etniske danskere mange gange italesætter kulturforskelle som værende relevant for forståelsen af køkkenet, bliver der i fokusgruppen med etniske minoriteter i højere grad italesat et individorienteret fortolkningsrepertoire, hvor problemer for eksempel oftest italesættes som værende en konsekvens af individuelle personkonflikter. Således anvender de som hovedregel ikke fortolkningsrepertoier, der ser kultur som havende betydning for køkkenets fællesskab. Dette kan skyldes, at jeg i mine spørgsmål til dem ikke spørger direkte ind til deres forståelse af kultur eller anvender kategorierne 'danskere' og 'tosprogede' i særlig høj grad. I nogle tilfælde foretager de dog en etnificering af de etnisk danske medarbejdere.

Sonja: Er det meget sådan noget som religion og politik, nævnte du, som folk bliver uenige om?

(...)

Pablo: Nej, nej. Men det, jo, der er lidt ik'. Men også mellem... vores... danske kollegaer, ik'. [Sonja: Okay] Der er noget. Unge kollegaerne, ik'. Det... eller, ja, den tæller. Den er lidt forkælet, ik'. Det er rigtig nok, fordi

Sonja: (Afbryder) Altså, du synes, at, at de, at de er forkælede?

Pablo: Ja. [Sonja: Ja] På grund af at... den kan gå rundt og... spise... for eksempel. [Phuong: Ja] Og der er noget, har... et specielt... sygdom, ik'. Så til alle sammen er fået ud, at for eksempel... drikke... sodavand, det skal blive kun meget specielt... te eller et eller andet, ik'. Men der er noget... vi må ikke drikke... køkkenets vand eller mad. [Sonja: Okay] Så det er misbrug den sygdom til at "jeg er diabetiker, så jeg skal spise noget". Så der er den problem. Så jeg kan sige at, den er lidt forkælet. "Du må godt tage... en lille juice", for eksempel. [Sonja: Ja] Så han står... eller hende står foran de andre, "se, jeg drikker juice", ik'. Og vi får ikke lov til at drikke juice. Men den person. Så pludselig der kommer den diskussion, ik'. Hvorfor? Og selvfølgelig den unge mennesker, der kommer her i køkkenet, den er lidt mere hård, ik'. Med vores... fordi den er god til at forsvare. Og vi... måske vi kan ikke, den... hvis du har... dansk, ik', udtale til at forsvare os selv, så. Nok der vi, eller jeg føler selv lidt... under.

(Fokusgruppe 2:3)

Pablo foretager her en diskursiv konstruktion af et kulturelt fællesskab, der består af "*unge danske kollegaer*". Denne gruppe er i hans italesættelse forkælede, fordi de bruger sukkersyge som en undskyldning for at få særbehandling. Han italesætter ikke sukkersygen som et reelt problem, men som et middel for de unge danske medarbejdere til at gøre, som de vil. I hans italesættelse bliver særbehandlingen en bevidst provokation fra de unge danskeres side: "*Så han står... eller hende står foran de andre, 'se, jeg drikker juice', ik'*". Hermed personificerer de unge etniske danskere i Pablos italesættelse den dårlige kollega, der er så ilde set inden for feltet, hvilket giver vægt til hans fordømmelse af dem. Dette kan ses som en opposition mod feltets dominerende aktører og en

strategi til at tildele sig selv og de andre etniske minoriteter højere værdi. I denne situation interagerer Pablo ikke med sine etnisk danske kollegaer, og modstanden er her langt mere direkte og offensiv end for eksempel i den tredje fokusgruppe, hvor de to etniske minoritetsdeltagere som nævnt langt hen ad vejen bekræfter de etniske danskeres repertoier, selv hvis de er uenige. Spørgsmålet er, i hvor høj grad Pablo kan benytte fordømmelsen af de unge etniske danskeres ”forkælelse” som ressource i interaktionerne med dem. Han italesætter en følelse af mindreværd i verbale konfrontationer, fordi de unge danskere – i modsætning til de etniske minoriteter – er gode til at svare for sig. Således italesætter han sprogproblemer som en begrænsning i den diskursive interaktion. Samtidig italesætter han dét, at kunne svare for sig, som en ressource i forhold til at indtage en dominerende position i feltet, selv hvis man overtræder andre af dets regler.

Italesættelsen af ”danskere” som gruppe som værende forkælede dukker også op under en observation, hvor det igen konstruerer et os-dem-forhold.

På baggrund af en artikel fra personalebladet diskuterer kursisterne kvaliteten af maden fra køkkenet. Huong: ”Danskere har det godt, derfor kræver mere og mere.” Hun ser forskrækket ud over, hvad hun sagde, og skynder sig at undskylde til Dorthe. Dorthe siger, at hun gerne må være kritisk over for danskere. Raulo: ”I Danmark er luksushospital, fordi de får lagkage.” Rafe giver flere eksempler på de gode ting, patienterne får, bl.a. øl og rødvin. Efter et opklarende spørgsmål fra Dorthe forklarer han, at det gælder de patienter, der er på særkost pga. manglende appetit. (Observation af undervisning 17.03.05)

I ovenstående samtale bekræfter kursisterne hinanden i det repertoire, der konstruerer etniske danskere som forkælede. Huong bliver først forskrækket over at have italesat det foran en etnisk dansker, hvilket viser, at hun ikke normalt ville udtale sig kritisk om etniske danskere i deres nærvær. Det kan være en del af grunden til, at de etniske minoriteter i fokusgruppen - hvor jeg repræsenterer etniske danskere - sjældent foretager en etnificering af de etnisk danske medarbejdere. Da Dorthe tilkendegiver, at det er i orden, overgår kursisterne hinanden i historier om, hvor forkælede patienterne er inden for det danske hospitalsvæsen. De foretager implicit en parallel mellem den danske stat og etniske danskeres forkælelse. Staten er skyld i forkælelsen, idet den sørger for, at ”danskerne har det godt” og gennem sygehusvæsnet serverer lagkage og rødvin for patienterne. Kursisterne placerer sig selv uden for den forkælede gruppe, der ”kræver mere og mere”, ved at foretage en os-dem-opdeling, hvor ”de andre” – etniske danskere – tildeles den negative egenskab. Herved italesætter de implicit sig selv som værende anderledes end denne

gruppe, selvom de også selv lever i den danske velfærdsstat. Idet de positionerer sig selv som ikke-forkælede, tildeler de sig selv værdi. Således kan de påkalde sig kategoriberettigelse til at positionere de etniske danskere som forkælede og dermed fratage dem værdi inden for feltet. Igen foregår denne direkte modstand mod feltets dominerende aktører indbyrdes mellem de etniske minoriteter og ikke i interaktionen med de etniske danske medarbejdere. Dorte og jeg er ganske vist begge etniske danskere, men vi er samtidig udenforstående. Dermed positioneres vi ikke som ”rigtige” aktører i feltet og kan heller ikke påkalde os kategoriberettigelse til at udtale os autoritativt om forholdene på sygehuset.

I de ovenstående eksempler italesætter kursisterne sig implicit som en samlet gruppe, idet de positionerer sig som tilhørende en ”os”-position i opposition til de etniske danskers ”dem”-position. Således forenes de i deres diskursive konstruktioner ved ikke at være danskere og i eksemplet med ”de forkælede unge danskere” også af deres sprogproblemer. Relationen som anderledes gruppe overfor de etniske danskere er således i disse italesættelser stærkere end andre gruppertilhørsforhold. Hvor de etniske danskers diskursive praksisser i visse tilfælde fremhæver dem som en gruppe, der er anderledes, har de således mulighed for via etnificering at skabe deres eget fællesskab, som er uafhængigt af deres fulde inklusion i køkkenets større fællesskab.

Jeg snakker med Bilal om, hvordan han synes stemningen er i køkkenet. Han siger, at pga. fyringer, ombygning og den netop overståede trussel om lukning er folk stressede. De danskere (især de ældre), der har været her i mange år, er bange for ikke at kunne følge med i det nye køkken. Det er lettere for indvandrerne. De er vant til at indrette sig og gør det, der kræves af dem. Han fortæller, at danskere næsten altid møder til tiden, men strækker tiden ud. Nogle indvandrere kommer ofte for sent, men de når altid det, de skal. Da jeg spørger ind til det, siger han, at det er individuelt, både blandt danskere og indvandrere, om man kommer for sent eller arbejder hurtigt eller langsomt. ”Men indvandrerne når altid det, de skal.”

(Observation af arbejdstid 03.02.05)

Igen positioneres de to grupper som hver især homogene og besiddende modsatrettede karakteristika. ”Danskerne” italesættes som punktligt, men til gengæld som nogle, der ikke vil arbejde mere end højst nødvendigt, idet de arbejder langsommere end nødvendigt. At arbejdet kan gøre på kortere tid fastslår Bilal ved at fortælle, at ”indvandrerne” sagtens kan nå alt deres arbejde, selvom de kommer for sent. Ved hjælp af denne fortælling får Bilal samtidig gjort punktlighed til noget mindre vigtigt end arbejdsomhed, og den tilsyneladende dyd, som ”danskerne” besidder,

devalueres herigennem. Samtidig opvurderes ”indvandrernes” dyd, nemlig arbejdsomheden, og det bliver mindre vigtigt, at nogle af dem kommer for sent, for *”de når altid det de skal”*. Arbejdsomheden italesættes som lig med en evne til at tilpasse sig, som gør, at ”indvandrerne” ifølge Bilal får lettere ved at følge med i det nye køkken. Han modificerer sin homogene konstruktion af de to grupper ved at sige, at det er individuelt, hvorvidt man er punktlig eller arbejder hurtigt, men taler straks derefter videre inden for det homogeniserende os-dem-repertoire: *”indvandrerne når altid det, de skal.”* Som tidligere nævnt eksisterer der et fortolkningsrepertoire, der italesætter de etniske minoriteter som dovne²². Ved at benytte det ovenfor beskrevne os-dem-repertoire vender Bilal denne forståelse på hovedet, idet han forklarer, at ”indvandrerne” rent faktisk får lavet mere på deres måde. De kan ikke beskyldes for dovenskab, selvom de kommer for sent, for de når altid deres arbejde. Dermed forsvarer han gruppen af etniske minoriteter og viser, at de rent faktisk i højere grad end de etniske danskere lever op til de krav om arbejdsomhed, som feltet stiller til den gode medarbejder. Han udfordrer den ”danske” forståelse af, hvordan denne arbejdsomhed ser ud i praksis. Dermed forsøger han at omformulere et af feltets værdiers udtryk, uden at omformulere selve værdien. Der er tale om en form for magtkamp, idet han forsøger at tildele sig selv og de andre etniske minoriteter værdi, mens han samtidig vil fratage de dominerende aktører – de etniske danskere – værdi. Men igen sker denne form for direkte modstand ikke i interaktionen med de etniske danske kollegaer, men med mig, der positioneres som en udenforstående. I kraft af, at jeg skal vidererapportere, hvad jeg finder ud af om køkkenets praksisser, kan dette dog ses som en mulighed for de ikke-dominerende aktører for at få reproduceret deres perspektiver til omverdenen frem for de dominerende aktørers.

Individet kontra kulturen

At de etniske minoritetsmedarbejdere ikke altid tildeler sig selv positive og etniske danskere negative kvaliteter i deres italesættelser, fremgår af observationsmaterialet. Her er det i enkelte tilfælde omvendt, og i disse tilfælde fremhæver aktøren sig selv som et individ, der ikke er determineret af sit kulturelle tilhørsforhold.

Josef siger, at det er svært for udlændinge at lære at skrive dansk, fordi de ikke læser særlig meget. ”Det er vores problem”. Jeg spørger, hvorfor de ikke læser. ”Det ligger i vores kultur.” Men han fortæller, at han er begyndt at læse mere for ikke at blive dårligere til dansk, han læser for eksempel sin kones Se & Hør. ”Men der er også mange

²² Se side 70.

danskere, der ikke kan stave”, siger han og fortæller om de danskere, hans kone læser til salgsassistent med, der ikke kan stave. Han går over til at fortælle, at han gerne selv vil læse videre, men er bekymret for, om han kan klare sprogkravet. Han mener, at Integrationsministeriet stiller urimelige krav til perfekt dansk og at danskprøverne er alt for svære: Man kan dumpe, hvis man snakker med accent.

(Observation af arbejdstid 03.02.05)

Josef italesætter udlændinge som gruppe og sig selv som medlem af denne gruppe, som nogle, der ikke læser særlig meget og derfor har svært ved at lære skriftligt dansk. Igen konstrueres alle ikke-danskere som tilhørende samme, homogene gruppe med en ensartet kulturel identitet: ”*Det ligger i vores kultur*”. Igen bliver problemer med sproget det element, der skaber gruppen, og gruppens kultur bliver forklaring på sprogproblemerne. Således reproducerer han et dominerende repertoire i feltet på trods af, at han derigennem italesætter sig selv som tilhørende en gruppe med sprogproblemer, hvilket er problematisk i feltet. Som etnisk minoritet har han ikke en dominerende position i feltet, men selv de undertrykte i et givet felt har muligheden for at gøre modstand. Men idet deres holdninger og strategier er afhængig af deres position i feltet, vil de have langt større tendens til at underkaste sig end til at gøre oprør. Dette er her tilfældet for Josef. Efterfølgende positionerer han dog sig selv på en sådan måde, at han ikke længere inkluderes af den problematiske gruppe. Han italesætter sig selv som et individ, der kan stille sig uden for gruppen, idet han - på trods af sit kulturelle tilhørsforhold – er begyndt at læse en del. Således kan man med en diskurspsykologisk term sige, at han anvender en strategi mod etnificering, der rekonstruerer den pågældende kategori, således at han selv ekskluderes fra den. Dermed åbner han en mulighed for sig selv for at overvinde de kulturelle og sproglige problemer, han ellers ifølge dette repertoire er determineret til at have. Således yder han modstand mod den etnificering, som han er genstand for i køkkenet, hvor ”de fremmede” konstitueres som havende sprogproblemer og som besiddende en anderledes kultur, der i visse tilfælde sætter dem uden for feltets, og dermed køkkenets, fællesskab. Han reproducerer etnificeringen af gruppen af etniske minoriteter, men ved at sætte sig selv uden for den, udvider han sin egen mulighed for at blive fuldgældigt medlem af fællesskabet.

Herefter fortæller han, at der også er etniske danskere, der er dårlige til skriftligt dansk. Han understreger dette med en faktisk beskrivelse, idet han fremfører det som et faktum, at flere af de etniske danskere, som hans kone læser sammen med, ikke kan stave. Dette er igen en modstand mod etnificeringen. Her reproducerer han ikke etnificeringen, men anvender den strategi, som

diskurspsykologisk teori kalder en minimering af den formodede forskel mellem de etniske kategorier. Dermed modificerer han den negative karakteristik, han først tildelte ”udlændingene”, idet de nu ikke er ene om at have problemer med skriftligt dansk. Således gør han alligevel modstand mod det dominerende repertoire, efter først at have reproduceret det. Nu udviser han skellet mellem de to grupper, hvorved forhindringerne for de etniske minoriteters fulde deltagelse i fællesskabet fjernes. Gennem italesættelsen af myndighedernes krav som værende urimelige, yder han desuden modstand mod feltets norm om, at man som medarbejder på en dansk arbejdsplads taler perfekt dansk. Han fraskriver samtidig sig selv og andre etniske minoritetsmedarbejdere skylden, hvis de ikke kan leve op til sprogkravene.

Eksemplet viser nogle af de repertoier, som det som etnisk minoritet i køkkenet er muligt at trække på i en given sammenhæng. I eksemplet er det interessante, at Josef foretager en positionering af sig selv som medlem af en bestemt gruppe – alle ikke-danskere – der besidder visse negative karakteristika. Sprogproblemer er et vigtigt omdrejningspunkt for de ansattes italesættelser af de etniske minoritetsmedarbejders deltagelse i køkkenets praksisser²³, og i et tilfælde som dette kan dét, at tillægge sin egen gruppe negative, kulturelt bestemte karakteristika, fungere som en form for retfærdiggørelse af, hvorfor gruppen som helhed har sprogproblemer. Samtidig kan Josef frasige sig disse karakteristika ved at understrege, at han handler anderledes. Desuden er det interessant, at han normaliserer sine sprogproblemer ved sammenligningen med etniske danskere. Dermed mindskes afstanden mellem de perfekt dansktalende etniske danskere og de ikke-perfekt dansktalende etniske minoriteter.

I et andet eksempel fra observationerne foretages en rangordning af politiske systemer bundet op på nationalkulturer, som man kan tillære sig.

Josef og Mahdi snakker de om det irakiske valg. Der var mange fejl i Irak, men kun få i Danmark, hvor Mahdi hjalp med optællingen. Mahdi fortæller om en irakisk politiker, der var dukket op, mens de optalte stemmerne, og som havde ”opført sig som Saddam Hussein”. De havde bare smilet, så var politikerens gået. Josef siger, at vedkommende ikke har lært demokrati endnu, det tager tid. Mahdi bekræfter, at de har lært demokrati i Danmark og derfor er vant til at kunne smile og snakke helt almindeligt med ledere og politikere.

(Observation af arbejdstid 22.02.05)

²³ Dette kommer jeg ind på i afsnit 4.5.1.: *Sprogrelaterede problematikker* side 85ff.

Josef og Mahdi sætter her lighedstegn mellem Danmark og en demokratisk politisk kultur. Samtidig siger de indirekte, at der i deres oprindelseslande ikke er demokrati, idet de først har lært det i Danmark. Således er demokrati noget, der kan tillæres, ikke noget der ligger essentielt i en given nationalkultur. På den anden side er det ikke noget, man kan lære fra den ene dag til den anden. Således havde den irakiske politiker ikke lært demokrati endnu, selvom vedkommende deltog i et demokratisk valg. Josef og Mahdi selv derimod har lært demokrati, og de fremhæves således positivt gennem historien. Dét, at kultur italesættes som noget ikke essentielt, betyder at det inden for dette repertoire bliver muligt at blive medlem af andre kulturelle fællesskaber end det, man er født ind i. Dermed åbner Josef og Mahdi gennem deres brug af dette repertoire op for muligheden af deres egen fulde deltagelse i eksempelvis køkkenets kulturelle fællesskab.

Selvdiskvalificering

I den tredje fokusgruppe oplevede jeg, at de to etniske minoritetsmedarbejdere, der deltog i interviewet, tildelte etniske danskere positive karakteristika og etniske minoriteter negative karakteristika – og i denne situation italesatte de også sig selv som kulturelt bestemte og ikke som individer, der aktivt kan frasige sig kulturelt bestemte karakteristika.

Camilla: Der er jo også forskel på mænd og kvinder. [Sonja: Ja] Eller mæ-, jamen, fordi mændene er jo ligeså frigjorte som os på den måde, men kvinderne de holder stadig sådan i baggrunden, ik'. [Marianne: Jo] [Sonja: Okay] Det gør de. Fordi mændene de er fint nok fremme, [Sonja: Okay] der er ikke noget. [Alle: (Griner)] Men det er også noget med opdragelse og kultur og alt det der, også hvor man kommer fra, [Marianne: Jo] hvilken familie

Raulo: (Afbryder) Jeg synes også, det er kultur, [Camilla: Ja] fordi for eksempel at danskere... hvis der er nogle problemer. De går direkte til økonoma [Camilla: Ja] eller til chef og... og siger direkte, hvad der sker. [Sonja: Mmm] Hvad der er galt eller... men for os, det er forskelligt, er lidt... ikke bange, men... vi venter. Vi venter lidt mere [Sonja: Okay] og siger noget. Fordi vi er ikke sikker måske. [Sonja: Mmm] Så vi venter til noget, det tidspunkt der jeg skal sige noget.

Huong: Det er også det, Marianne siger, vi er lidt mere forsigtige (griner) [Raulo: Ja, ja] for at sige noget, [Raulo: Ja, for eksempel så] få sagt noget, ik'. (...) Så jeg vil ikke, hvis jeg arbejder, jeg vil gerne arbejde sammen, så vil jeg hellere være sammen med danskere (griner). [Alle: (Griner)] Fordi de, de tør, at de, de tør meget mere. [Sonja: Mmm] Meget mere end de andre lande.

(Fokusgruppe 3:5f)

Camilla italesætter her igen en opdeling mellem kønnene - i dette tilfælde tillægges mændene det positive karakteristikum, nemlig udadvendthed. Dette kvalificerer dem til at deltage i de ansvars- og initiativkrævende praksisser i køkkenet, hvilket er diskussionsemnet. Hendes italesættelse af

kultur er her mere nuanceret end den essensforståelse, jeg ofte oplevede italesat, idet hun sætter kultur ind i en større helhed, hvor opdragelse og familiebaggrund har betydning for, hvordan man agerer. Raulo italesætter en mere unuanceret kulturforståelse, hvor han positionerer samtlige etniske minoriteter som en homogen gruppe, der ikke er lige så pågående og direkte som de etniske danskere. Huong bekræfter dette repertoire. Således findes der tilfælde, hvor de etniske minoriteter sætter grænser for deres egen deltagelse ved at foretage en selv-etnificering, der diskvalificerer dem fra at deltage fuldt ud i visse af køkkenets praksisser. Dermed underkaster de sig feltets dominerende logikker og cementerer deres egen position som undertrykte aktører inden for feltet.

Opsamling

De ansatte i køkkenet italesætter sig ofte som tilhørende to forskellige grupper: ”Danskerne” og ”de fremmede”. Hermed dannes der grundlag for et os-dem-forhold. De etnisk danske medarbejdere italesætter ofte de etniske minoriteter som en homogen gruppe, der besidder visse kulturelt bestemte karakteristika. Disse italesættes i flere tilfælde som noget, der på negativ vis skiller de etniske minoriteter ud fra køkkenets fællesskab. Blandt andet italesætter de etniske danskere samarbejdsproblemer grundet de etniske minoriteters temperament, og de etniske minoritetsmænd fra Mellemøsten tillægges en seksualitet, der italesættes som værende ubehagelig. I nogle tilfælde italesættes de etniske minoriteters kultur som noget positivt, for eksempel som noget, der gør dem arbejdsomme og dermed til idealet for den gode kollega. Men disse italesættelser opretholder stadig den kulturelle forskellighed, hvorved de etniske minoritetsmedarbejdere ikke forstås individuelt. De etniske danskere veksler dog mellem kultur-repertoiret og et fællesmenneskeligt repertoire, der italesætter alle medarbejderne som værende ens. Således er begge repertoireer tilgængelige ressourcer i deres interaktioner med de etniske minoriteter, men kulturrepertoiret anvendes oftest og har indflydelse på de etniske minoriteters muligheder for at deltage i køkkenets praksisser.

Ledelsen italesætter i flere tilfælde kultur som liggende til grund for bestemte problematikker. Blandt andet problematiseres visse grupper af etniske minoriteters manglende deltagelse i køkkenets sociale arrangementer. Deltagelse i disse arrangementer tillægges således værdi i forhold til køkkenets sociale samvær. Ved at italesætte kulturen som værende skyld i den

manglende deltagelse fraskriver ledelsen sig et eventuelt ansvar for at lave en type arrangementer, som kunne give større deltagelse.

De etniske minoriteter italesætter i enkelte tilfælde kultur som en faktor, der gør etniske danskere til dårlige kollegaer og dem selv til gode kollegaer. Således anvender de italesættelser af kultur som en ressource til at tildele sig selv værdi i feltet og fratage de dominerende aktører – de etniske danskere – en del af deres værdi. I enkelte tilfælde tildeler etniske minoritetsmedarbejdere gruppen af etniske minoriteter som helhed negative kulturelle karakteristika. I disse tilfælde fremhæver de oftest sig selv som undtagelser, hvilket skaber rum for deres deltagelse i majoritetsfællesskabet. De kan dog også bekræfte deres position som ikke-dominerende aktører i feltet ved at inkludere sig selv i den kulturelt bestemte gruppe og således diskvalificere sig fra visse praksisser.

4.5. Betydningen af sprog i køkkenets sociale rum

Arbejdspladsdanskprojektet i køkkenet er som nævnt opstartet som en del af et større kompetenceudviklingsprojekt i af Københavns Amt. Projektet sigter på opkvalificering – ikke mindst sproglig – af etniske minoriteter og kan ses som en del af det fokus på kombinationen af arbejde og danskundervisning, som tilskuddene til danskundervisning på arbejdspladsen og loven om danskuddannelse for voksne udlændinge er eksponenter for. Gentofte Sygehus er bare en af mange virksomheder, der i de seneste år har sat fokus på den sproglige opkvalificering af deres etniske minoritetsmedarbejdere, og dermed er arbejdspladsdanskprojektet i køkkenet en del af en større praksis inden for feltet. At denne praksis får meget fokus, gør den til en betydelig del af feltets praksis med bestemte værdier knyttet dertil. 'Dansk på arbejde'-ideen har netop som et af sine formål at fastholde de etniske minoriteter på arbejdsmarkedet gennem sproglig opkvalificering. Målet er, at de skal kunne deltage i praksisserne på lige fod med de etnisk danske medarbejdere. At køkkenets ledelse har sagt ja til tilbuddet om at opstarte et arbejdspladsdanskprojekt, er et udtryk for, at de accepterer præmisserne, at visse af de etniske minoritetsmedarbejdere har behov for at opkvalificere deres danskundskaber for at indgå i køkkenets praksisser. Således forudsættes, at de etniske minoritetsmedarbejdere ikke før projektets start er fuldgældige deltagere i alle køkkenets praksisser, og at arbejdspladsdanskprojektet kan rette op på dette forhold gennem danskundervisning. Dermed får sproget en stor betydning i

vurderingen af de etniske minoriteters præstationer som medarbejdere i køkkenet. Jeg vil i det følgende undersøge, i forhold til hvilke praksisser sproget italesættes som havende betydning for de etniske minoriteters deltagelse, og hvilke muligheder køkkenet giver for at afhjælpe dette.

4.5.1. Sprogrelaterede problematikker

Etniske minoriteters forståelsesproblemer

Både Line og de etnisk danske medarbejdere i fokusgruppen fortæller, at det er et generelt problem, at de etniske minoriteter nogle gange giver udtryk for at have forstået en besked, men at de så ikke har forstået den alligevel. De etnisk danske medarbejdere italesætter dette som en gene, der skaber irritation over de etniske minoriteter.

Marianne: [F]or mit vedkommende, der prøver jeg i hvert, der siger jeg tit og ofte at, at de skal sige, hvis de ikke forstår det, [Sonja: Mmm] fordi at... det gør tingene meget værre, hvis de... giver udtryk for, at de har... forstået en besked, eller, eller et eller andet, og så gør noget helt andet.

(Fokusgruppe 2:3)

De etniske minoritetsmedarbejdere italesætter derimod yderst sjældent denne problematik. Pablo nævner den dog en enkelt gang i fokusgruppen.

Pablo: Jo men... fordi nogle gange selv... "hvad betyder den?" Og imens der står fem... af vores kollegaer, ik'. Danskerne... sprog. Så det måske også [...] Så det, alle folk kommer frem og tilbage, frem og tilbage, så. Til at vi skal en af dem? Det er lidt svært... [Sonja: Mmm] for mig.

(Fokusgruppe 2:5f)

Pablo forklarer her sin tilbageholdenhed i forhold til at spørge om, hvad noget betyder, med, at det er svært, når en gruppe etnisk danske kollegaer snakker sammen på dansk. Det er deres modersmål, og derfor foregår snakken hurtigt "*frem og tilbage, frem og tilbage*". Pablo italesætter således de etnisk danskeres ubesværede omgang med sproget som en hindring for, at han kan afhjælpe sine forståelsesproblemer. Hermed italesætter han en – om end ikke bevidst – ekskluderende praksis fra de etnisk danske medarbejders side. Dette bekræftes af de andre informanter i fokusgruppen.

Sonja: Synes I om, synes I der er forskel på, om, om jeres danske kollegaer sådan tager hensyn og snakker tydeligere eller langsommere... eller om de bare snakker sådan, som de hele tiden gør?

Raulo: Ja, de bare snakker sådan.

Sonja: Okay.

Raulo: De plejer. Ja med, af med... sine venner.

(Fokusgruppe 2:6)

Jeg oplevede i mine observationer både eksempler på, at etniske danskere talte langsommere og tydeligere, når de talte med etniske minoriteter, og på at de ikke gjorde. I de etniske minoriteters italesættelse af, at det er et problem, at de etniske danskere "*bare snakker sådan*", refererer de til en praksis, hvor flere etniske danskere taler sammen: "*med... sine venner*". Det er netop denne situation, som Pablo beskriver som problematisk i forhold til at skulle sige, at han ikke har forstået det, der bliver sagt. Således eksisterer der et repertoire blandt de etniske minoriteter, der lyder, at det kan være svært at deltage på lige fod i en gruppe, hvor de andre i gruppen alle er etniske danskere. Dette er således en hindring for de etniske minoriteters fuldgyldige deltagelse i sammenhænge, hvor de andre tilstedeværende alle er etniske danskere.

Jeg oplevede på intet tidspunkt, at de etniske danskere italesatte denne problematik. Dermed italesætter de ikke sig selv som værende en del af problemet. Feltet kan ses som bidragende til dette. Etniske danskere er normen for medarbejderen på en dansk arbejdsplads, mens etniske minoriteter er undtagelsen. Dermed bliver det i relation til problematikker, hvor etniske minoriteter er involveret, naturligt at se dem som udgørende hele problemet. De etniske danskeres eventuelle del i problematikken usynliggøres, fordi de og deres handlinger udgør almindelig praksis.

Etniske danskeres forståelsesproblemer

Da jeg første gang spørger de etniske minoriteter i fokusgruppen, om de oplever sprogproblemer i køkkenet, starter de med at fastslå, at deres danske er godt nok til at klare arbejdet. Det er ikke overraskende, at de fastslår dette, da de ellers ville drage deres egne kompetencer i forhold til at varetage deres arbejde i tvivl. Men de fortæller snart videre, at de oplever forskellige forståelsesproblemer i deres daglige arbejde.

Raulo: [J]eg siger ikke, at jeg har problemer, men... fordi nogle gange så skal jeg, du vil forklare til en dansker på dit ord. Og det kan du ikke. Fordi måske duuu, du lyder sådan... meget hårdt. Og... jeg ved ikke. Jeg tror snakke dansk,

jeg italiensk accent, så det lyder lidt... [Sonja: Okay, så det er accenten] [Pablo: Er jo] [...] jeg ved det ikke. Men det er ikke min mening at snakke... ikke pænt. Men der er nogen, siger at det, okay.

(Fokusgruppe 2:5)

Raulo italesætter her en problematik, som jeg flere gange lagde mærke til gennem mine observationer: At de etnisk danske medarbejdere nogle gange ikke forstår, hvad de etniske minoriteter siger. De etniske minoriteter italesætter i flere tilfælde dette som problematisk.

Lamar siger til mig: "Kom, vi skal hente [...]." Jeg: "Hvad skal vi?" Lamar: "Hente [...]." Jeg: "Hvad for noget?" Lamar: "[...]" Kristian: "Kartoffelmos." Kristian laver derefter sjov med Lamar om hans udtale. Pablo siger til mig: "Nu forstår du, hvad vi har af sprogproblemer. Han er den i køkkenet, der snakker bedst dansk. Det er utroligt, at han har fået køkkenassistentuddannelsen. Det er der ikke særlig mange af udlændingene, der har. Til daglig snakker vi bare køkkensprog, 'ræk mig den', og ikke mere end det."

(Observation af arbejdstid 10.02.05)

Det er frustrerende ikke at blive forstået, og det er derfor ikke underligt, at de etniske minoriteter ofte italesætter denne problematik. I ovenstående situation har Pablo ingen skrupler over at udlevere sig selv og de andre minoriteter som havende sprogproblemer, og han angiver dette som grund til, at meget få etniske minoriteter er køkkenuddannede.

Ansvar

Line udtrykker et håb om, at danskundervisningen vil øge kursisternes deltagelse i de af køkkenets praksisser, der kræver initiativ og ansvar. Hun stiller ikke spørgsmålstejn ved deres faglige kompetencer, men hun nævner flere gange deres manglende aktive deltagelse i de af køkkenets praksisser, som kræver en højere grad af sproglig interaktion. Hun italesætter det som problematisk, at mange af de etniske minoriteter ikke stiller spørgsmål til møderne og udtrykker tvivl om, hvorvidt de forstår indholdet af dem. Dette ser hun som et problem, specielt fordi køkkenet står over for omfattende ombygninger og omorganisering af arbejdet til egenkontrol.

Sonja: [Er] der andre forventninger I har til det? Altså, hvad med i forhold til sådan den almindelige dagligdag her.

Line: Jamen, egentlig også det, at det fungerer... bedre, og måske tør sige nogle flere ting, og, og forstår og det der sker... i køkkenet. Nu skal vi igennem en stor opbyg-, ombygning, og der vil jo være en masse informationer hele tiden. Og der vil være nye jobbeskrivelse og nye maskiner, og... alt bliver revet ned og bygget op igen, ik'. [Sonja: Okay] Så de også ligesom føler, jamen, her kan man godt være med, og her kan jeg godt bidrage med noget. [Sonja: Mmm] Så vi har nok en forventning til de... de bliver mere åbne omkring det, og, og kan bidrage... [Sonja: Ja. Ja.] i den proces. Og

så skal vi se at få medinddraget nogle af de der også, ik'... i nogle arbejdsgrupper. [Sonja: Ja] Hvor man måske før i tiden, jamen, der har man valgt... nogle af dem, som man ved jo siger meget. Fordi de er aktive i sådan en gruppe, ik'. [Sonja: Ja] Og de skal jo så med lidt mere i nogle arbejdsgrupper.
(Enkeltinterview:5)

Line italesætter det her som i lige så høj grad værende ledelsens som de etniske minoriteters ansvar, at de i højere grad deltager fuldt ud i møder og arbejdsgrupper. Hun trækker på et fortolkningsrepertoire, hvor det er en fælles opgave at sørge for de etniske minoriteters mulighed for fuld deltagelse i de initiativ- og ansvarskrævende praksisser. Dermed er det heller ikke de etniske minoriteter, der alene kan "få skylden", hvis de ikke er fuldgyldige deltagere i disse praksisser. Spørgsmålet er dog, hvorvidt ledelsen kommunikerer dette fortolkningsrepertoire ud til de almindelige medarbejdere i køkkenet. I interaktionen med mig, der jo skal rapportere køkkenets praksisser i forhold til inddragelsen af de etniske minoritetsmedarbejdere videre, er det fordelagtigt for Line at italesætte dette repertoire. Det betyder ikke, at det er noget, hun udelukkende italesætter for at fremstå positivt overfor mig. Sandsynligvis er det et fortolkningsrepertoire, som eksisterer blandt afdelingsøkonomaerne, når de diskuterer ønsker til en større deltagelse fra de etniske minoritetsmedarbejderes side. Men jeg oplevede på intet tidspunkt dette repertoire italesat blandt medarbejderen i køkkenet, og jeg kunne ikke få øje på nogen praksis, der signalerede, at det var vigtigt at inddrage de etniske minoritetsmedarbejdere mere - eller at det var et fælles ansvar.

Line: [M]an skal nok passe på, at de ikke falder tilbage til de gamle... [Sonja: (Griner)] dårlige vaner. [Sonja: Ja] Så der skal vi i hvert fald være med til at holde dem fast.

Sonja: Ja. Hvordan kunne I, hvordan kunne I gøre det?

Line: Altså, sådan mere sådan stille spørgsmålene til dem på møderne, ik', og sige "Hvad, hvad mener du så lige her, eller du har ikke sådan sagt noget", ik', hvor man måske bare før i tiden har ladet dem... sidde og forblive passive, ik'?

Sonja: Ja. Er I begyndt at gøre det mere? Stille dem direkte spørgsmål.

Line: Nej. [Sonja: Nej] Ikke endnu.

(Enkeltinterview:5)

Her taler Line igen inden for det repertoire, der ser de etniske minoriteters deltagelse som i lige så høj grad værende ledelsens ansvar. Men hun indrømmer, at det ikke er noget, de praktiserer "endnu". Igennem mine observationer oplevede jeg heller ikke på noget tidspunkt, at de etniske minoritetsmedarbejdere blev direkte spurgt på møderne, og der blev ikke valgt nogle etniske minoriteter til at deltage hverken i arbejdsgrupper eller i de grupper af medarbejdere, der som de

første skulle oplæres i de nye arbejdsformer. Dermed eksisterer fortolkningsrepertoiret om det fælles ansvar ikke som ressource blandt medarbejderne. Dette fik jeg bekræftet i den tredje fokusgruppe, hvor deltagerne i diskussionen af, hvorvidt der er tale om et fælles ansvar, tværtimod reproducerede et fortolkningsrepertoire, der lægger ansvaret over på de etniske minoriteter alene.

Sonja: Ja, så... når jeg sådan har snakket med økonomaerne, så har de sådan sagt at... de ville gerne have, at de tosprogede medarbejdere, eller at nogle af dem i hvert fald, var mere aktive, når der sådan var møder. (...) Og også gerne ville have, at der var nogle tosprogede med, når der for eksempel skulle laves arbejdsgrupper til, hvordan det nye køkken skulle køre. Øhm. Og at det lidt sådan var et fælles ansvar, at det blev gjort. (...) Hvad, hvad er jeres oplevelser af det?

(Pause)

Marianne: Altså, i bund og grund så synes jeg ikke, vi er nået så langt endnu som det, som det, du sidder og omtaler (griner). [Sonja: Okay] Det er... et mål, [Sonja: Mmm] at vi skal være mere selvstyrende. (...) Men jeg tror også, som, som Camilla sagde før, at... jeg tror altid, de vil være lidt i baggrunden... [Sonja: Okay] uanset hvad, altså, fordi... og det tror jeg ligger i kulturen. Fordi vi mærker det netop, altså, når vi holder møder, at... at de er altid et skridt tilbage. De er mere forsigtige. [Sonja: Mmm] Altså... at jeg tror, altså, det er et spørgsmål om.. ja, set med mine øjne, et spørgsmål om mod, ik'. Ligesom at komme ud af busken på en eller anden måde. [Sonja: Okay] Men, men jeg ser det også sådan, at er der bare en, der ligesom tør træde frem, så er der også flere, der følger med.

Sonja: Hvad siger I? Nu er det jo også lidt jer, det handler om, kan man sige.

Raulo: Jeg siger ikke noget endnu. Fordi... om tre dage jeg arbejder op... til... varme afdeling, eller... så det er for tidligt... til mig at sige noget.

(Fokusgruppe 3:5)

Marianne tolker tilsyneladende mit spørgsmål til at dreje sig om den større selvstyring i køkkenet generelt, men angiver herefter, at de etniske minoriteter også i dette henseende "*vil være lidt i baggrunden*", fordi det "*ligger i kulturen*". Således lægges det fulde ansvar over på de etniske minoriteter, der på grund af deres kultur aldrig vil blive fulgyldige deltagere i de ansvars- og initiativkrævende praksisser. Hun åbner dog op for en lille mulighed for, at de kan ændre sig, hvis der er én af minoritetsmedarbejderne, der tager det første skridt. Hermed ligger ansvaret stadig hos dem. Jeg oplevede i observationerne, at nogle af de etniske minoritetsmedarbejdere faktisk deltog ret aktivt i diskussionerne på møderne, men dette forhindrer ikke Marianne i at italesætte de etniske minoriteter som en homogen gruppe, hvis kultur gør dem tilbageholdende. Da jeg spørger de etniske minoritetsmedarbejdere om deres mening, taler Raulo videre inden for det repertoire, der lægger det fulde ansvar over på de etniske minoriteter selv. Han fortæller, at han skal skifte afdeling og derfor endnu ikke kan sige, hvorvidt han vil deltage mere aktivt. Således italesætter

han det som en opgave for ham selv og opponerer dermed ikke mod Marianne, som har en dominerende position i fokusgruppen.

Man kan argumentere for, at arbejdspladsdanskprojektet i sig selv signalerer, at ledelsen er med til at tage ansvar for at styrke minoritetsmedarbejderens muligheder for deltagelse i køkkenets praksisser, særligt fordi det ligger i arbejdstiden, og kursisterne får løn for de timer, de deltager i undervisningen. At det kan tolkes som et sådant signal inden for konteksten af køkkenets sociale rum, bekræftes af Marianne i den tredje fokusgruppe.

Marianne: Altså, det jeg synes, har været godt i det, også fra starten, det er, at det var et initiativ, der blev taget fra arbejdspladsen. [Raulo: Ja] Altså, og det synes jeg er stort, at en arbejdsplads tilbyder... tosprogede noget danskundervisning, altså. Det fortæller jo også dem, at arbejdspladsen er interesseret i dem. [Sonja: Mmm] Altså, arbejdspladsen er interesseret i, at de skal blive bedre, at de skal blive bedre til at engagere sig, altså. Og det fortæller jo også, jamen, vi vil gerne beholde jer. Fordi ellers havde de jo ikke gjort det her for dem. Altså, det siger en masse ting i sig selv, ik'.

(Fokusgruppe 3:10)

Samtidig er arbejdspladsdanskprojektet dog også til dels med til at reproducere feltets normer, hvor det er de etniske minoriteter, der ses som afvigelsen. Idet de identificeres som havende behov for danskundervisning for at kunne deltage fuldgyldigt i køkkenets praksisser, fremhæves de også som ophav til problematikkerne. Danskunderviseren, har forsøgt at udvide ansvaret til alle medarbejderne ved at bede dem være opmærksomme på, hvornår de etniske minoriteter har sprogproblemer og gå aktivt ind i deres læringsproces. I det følgende vil jeg afdække, hvorvidt dette rent faktisk praktiseres, og hvilke andre muligheder køkkenets sociale rum giver de etniske minoritetsmedarbejdere for at forbedre deres sprogkundskaber.

Læringsmuligheder

Som tidligere nævnt italesatte Pablo dét, at interagere med en gruppe bestående udelukkende af etniske danskere, som noget, der gør det svært at spørge, når man ikke forstår²⁴. Men i det følgende uddrag fra fokusgruppeinterviewet med de etniske minoriteter giver de eksempler på, at undervisningen har fået dem til at inddrage de etnisk danske kollegaer i læringsprocessen.

²⁴ Se side 85.

Sonja: Ja. I, synes I alle sammen, I kan mærke, at I er blevet bedre?

Huong: Ja.

Kareem: Jo, det gør det.

Huong: Vi får også ros fra de andre, siger "nej, det kan jeg høre, hvor I har været kursus". (Alle griner) Siger de så.

Pablo: Jo, men der også ligesom, vi prø-, eller, jeg prøver selv, at tale og tænke lidt mere, ik'. Ikke for hurtigt, jeg får [...] til at sige nu "jeg skal tænke"... og siger "du må undskylde, hvis... du ikke forstå mig, men... jeg vil gerne lære mere", ik'. Så det er også en historie. Der er nok også den version, ik'. "Arh, den her er forkert". "Nå, hvis den er forkert, hvad...", retter mig, ik'. Hvad siger de. Hvad det er. De vil kunne, at jeg kan det samme, ik'. [Sonja: Ja] Meeen, det skal ikke blive så meget, fordi hvis jeg er træt, jeg siger "ved du hvad, i dag... der bliver ikke noget ekstraundervisning på dig". Alt muligt familieliv, hvor vi.. her hvor vi er. Ellers vi bliver sure til hinanden.

Raulo: Også en anden ting [Pablo: På hinanden] hov, undskyld. Fordi vi arbejder med mange danskere. Og vi snakker også... ikke smukt dansk. Men der er ikke nogen danskere, der siger, der retter dig, når du snakker dårligt. Eller du snakker forkert. De hører bare, og de forstår.

(...)

Pablo: (...) Nu jeg brems og siger "får du, fortæl mig en gang til, eller ... gentage". Så jeg lytter mere, ik'. Så pludselig... jeg kommer og prøver kigge på vores opslag, ik'. Okay... jeg hører... ja, men jeg har aldrig tænkt... at det bliver, eller at det lyder sådan, ik'. Som du skriver og du lytter. Men det god til mig.

Raulo: Men det er også fordi, her vi snakker mange andre ting. Mens vi arbejder, vi snakker kun om at arbejde.[Sonja: Mmm] Så du [...]. Men her vi snakker om andre ting, vi snakker... andet ligesom... på arbejdet. Så... så det hjælper lidt, det er lidt svært at snakke, fordi du skal... [Sonja: (Griner)] meget være... opmærksom... om hvad du siger. [Sonja: Okay] Så... det bliver bedre på den måde. [Sonja: Mmm] Vi snakker ikke om arbejde.

(Fokusgruppe 2:6f)

Mens Huong fortæller om opbakning fra de etnisk danske kollegaer i forhold til, at hun bliver bedre til dansk, beskriver Raulo det som problematisk, at de etnisk danske kollegaer ikke retter ham, når han laver fejl. De forstår, hvad han siger, men han bliver ikke bedre, fordi han ikke bliver opmærksom på sine fejl. Dermed beskriver han en praksis, der ikke er befordrende for, at de etniske minoriteter kan blive bedre til dansk. Pablo er opmærksom på samme problematik, men han fortæller, hvordan undervisningen har betydet, at han nu selv er opmærksom på at bede sine etnisk danske kollegaer om at rette hans fejl. Dermed italesætter han danskundervisningen som en faktor, der har givet ham incitament til at inddrage de etnisk danske kollegaer som hjælpere i den proces, der skal gøre ham bedre til dansk. Han fortæller også, at undervisningen har gjort ham mere bevidst om skriftligt dansk og altså også i denne henseende fremmer hans læringsproces. Raulo har ikke på samme måde inddraget sine etnisk danske kollegaer, men han beskriver undervisningen som noget, der gør ham bedre til dansk, fordi han skal være mere bevidst om at tale korrekt og desuden skal tale om andet end arbejdet. En god beherskelse af dansk giver værdi i

feltet, og således bliver arbejdspladsdanskprojektet en faktor, der kan forbedre kursisternes position i køkkenets fællesskab.

Undervisningen som ekskluderende faktor

I nogle situationer har undervisningen dog den modsatte effekt, idet den ekskluderer kursisterne fra fællesskabet. De går to gange om ugen fra arbejdet for at deltage i undervisningen, og der kommer ikke ekstra personale ind for at varetage deres arbejde. Line og kursisterne fortæller, at dette skaber en vis utilfredshed blandt nogle af de andre medarbejdere.

Sonja: Og har det fungeret godt? [Line: Ja] At det ligger i arbejdstiden?

Line: Det synes jeg. Altså, nogle har været lidt småsure. Og andre har bare syntes, det var en rigtig god ide, ik'. (...) Så der har været lidt sådan... ikke knevren, men altså... ikke noget, der sådan er... førte til konflikter.

Sonja: Okay. Er det fortsat den der, sådan lidt utilfredshed, eller er det...

Line: Ja, det er bare sådan lidt "øv, hvorfor skal jeg nu overtage hendes arbejde", ik'. [Sonja: Ja] Hun skal jo bare til... [Sonja: Ja] Så... og "kommer der ikke nogen i stedet for hende" eller sådan, det gør der ikke. De skal til det her tilbud, og så må I andre hjælpe til, ik'. [Sonja: Ja] Det er sådan... er sådan lidt, fordi, man kan jo sige, jamen, det bliver jo ikke din tur. (...) Så... så det kan godt være, jeg lige kan se i den sidste ende, jeg får jo gavn... af at de var til undervisning. (Enkeltinterview:6)

Line understreger, at utilfredsheden med, at kursisterne går til undervisning, ikke har ført til konflikter. Men samtidig italesætter hun det som noget, der er synligt – eller hørbart – blandt visse medarbejdere, på trods af at de måske i sidste ende kan se nytten af undervisningen for hele køkkenet. Jeg oplevede i mine observationer flere gange, at etnisk danske medarbejdere beklagede sig til økonomaerne over, at de ikke kunne nå deres arbejde, fordi de var underbemandede, når kursisterne gik til undervisning. Kritikken var ikke rettet til kursisterne, men de var nogle gange til stede og kunne høre kollegaernes beklagelser over at blive lagt under ekstra pres på grund af undervisningen. Dermed bliver kursisterne i disse tilfælde negativt fremhævet som nogle, der besværliggør andres arbejde og således som modsætninger til feltets ideal om den gode kollega. Således har arbejdspladsdanskprojektet også visse ekskluderende bivirkninger i forhold til det sociale samvær mellem medarbejderne.

Sonja: Hvad siger jeres kollegaer til, at det er i arbejdstiden? Fordi så går I jo lige pludselig?

Pablo: Mange er lidt... vi kan sige det misundelige, eller... det bliver lidt... lidt sure på os på grund af det, den synes, vi spilder vores tid her. [Sonja: Okay] Imens den står og arbejder. Det... eller, på grund af den siger det vi holdt næsten da

to timers pause. Men det synes jeg ikke, fordi de, det er en del af vores arbejde, ik'. For hvis vi fået den tilbud, så vi prøver at lære noget. Ikke bare [...] Okay, vi drikker kaffe, ik', men... [Sonja: (Griner)] Men det... for eksempel, der er ikke noget kommer og hjælper i min afdeling, ik'. Det er mig skal... klare det hele. Så jeg regner til, til at... der er mere dem. To timers... mindre... to gange om ugen, ik'. Så jeg skal bare arbejde lidt hurtigere. Eller organisere mig selv... bedre. [Sonja: Ja] Så...

(Fokusgruppe 2:8)

Pablo italesætter her de utilfredse kollegaer som nogle, der drager legitimiteten af undervisningen i tvivl. Dermed bliver de inden for det fortolkningsrepertoire, der ekvivalerer gode danskundskaber med fuld deltagelse i køkkenets praksisser, modstandere i forhold til kursisternes mulighed for at opnå fuld deltagelse. Det er for Pablo vigtigt at understrege, at de ikke er i deres ret til at drage legitimiteten i tvivl, og at han også selv må arbejde hurtigere. Dermed demonstrerer han, at han lever op til feltets ideal om den gode medarbejder, hvilket er nødvendigt, hvis han skal undgå at gøre sig selv til mål for eksklusion. Han anvender således en reproduktion af feltets normer til at slå sin egen værdi inden for feltet fast.

I tredje fokusgruppe bekræfter de to etniske minoritetsmedarbejdere, at deltagelsen i undervisningen i nogle tilfælde har positioneret dem som dårlige kollegaer.

Sonja: [J]eg har sådan oplevet, at det har været meget positivt for jer, der har været med til danskundervisningen. (...) Og så, men så samtidig så... har jeg også oplevet, at der har været nogle medarbejdere, sådan når I har skullet til undervisning, der sådan har, har brokket sig lidt. (...) Så, så på den måde har det også... nogle gange kunnet, kunnet virke lidt negativt i forholdet til de andre medarbejdere. Hvad, hvordan... har I oplevet det?

Huong: Jamen, lige præcis. Sådan, det er mange, der er... bliver [...] nu skal I se at blive sure, fordi vi går til undervisningen, så de kan arbejde lidt mere. Sådan bliver de lidt (griner) rigtig sure. De siger "hvorfor ikke mig, næste gang det er min tur. I kan ikke altid, altid dem, og jeg kan arbejde for dem, og jeg får ingen penge" og... vi gav ekstra arbejde, og de bliver sure (griner).

Raulo: Jeg tror, der er nogle medarbejdere, der misforstået det. Fordi der er nogle, der tænkte. Det var os, der valgte... at være i danskundervisning. Så når det var tid, "klokken et, vi skal til dansk", kigger på os, "arh, I skal dansk" som at vi var... jeg ved det ikke hvad. Og vi kommer tilbage, de siger "årh, de kommer"

Marianne: (Afbryder) Og men, jeg vil nok også sige, der var slet ikke (rømmer sig) givet nok information om, hvordan det der danskursus... foregik. Fordi der, der var nemlig rigtig mange, der bare troede "nåh, nu skal de sidde dernede og loppe den af", ik', [Raulo: Ja] men det gjorde de jo ikke.

(Fokusgruppe 3:9)

Dette er den eneste gang i løbet af interviewet, at de to etniske minoritetsmedarbejdere svarer først og tager definitionsretten. I fokusgruppen med kun etniske danskere var der konsensus om, at de ikke var nogen form for konflikter forbundet med, at kursisterne gik til undervisning i arbejdstiden (fokusgruppe 1:8), men i denne fokusgruppe reproducerer Marianne det af Huong og Raulo italesatte repertoire, der ser en konflikt mellem kursisterne og de andre medarbejdere på grund af undervisningen. Hun giver en forklaring på, hvorfor det forholder sig sådan – ”*der var slet ikke givet nok information*” – hvorved skylden til dels flyttes over på ledelsen. Men det er interessant, at dette er det eneste tidspunkt i løbet af interviewet, hvor de etniske danskere retter ind efter det repertoire, som de etniske minoriteter har defineret, og ikke omvendt. Emnet er direkte relateret til undervisningen, og dette giver tilsyneladende Huong og Raulo kategoriberettigelse til udtale sig autoritativt om emnet. Denne berettigelse besidder de ikke, når emnet omhandler generelle praksisser i køkkenet - heller ikke, når de har relation til de etniske minoriteter. At de taler først viser desuden, at emnet er meget vigtigt for dem. Huong formelig hoppede i stolen, mens hun nikkede ivrigt, for at bekræfte min fremlægning af sagen. Således kan spørgsmålet om, hvorvidt man positioneres inden for kategorien ’den gode medarbejder’ ses som afgørende for, hvorvidt de etniske minoritetsmedarbejdere inkluderes i køkkenets sociale fællesskab. Der er tale om, at de etniske minoriteter kæmper for at opnå værdi i feltet for derved at blive accepteret som fulgyldige deltagere i køkkenets praksisser.

Opsamling

De etniske danskere i køkkenet italesætter det som et problem, at de etniske minoriteter har forståelsesproblemer, men ofte ikke gør opmærksom på det. De etniske minoriteter italesætter det som problematisk, at de etniske danskere har problemer med at forstå dem. Desuden fremhæver de det som problematisk at interagere i grupper, hvor de andre deltagere er etniske danskere, idet de etnisk danske medarbejdere taler for hurtigt til, at de etniske minoriteter kan følge med. Dette italesættes ikke på noget tidspunkt som et problem af de etniske danskere, hvorved de ikke involverer sig selv som en aktiv del af de italesatte problematikker.

Ledelsen italesætter det som et fælles ansvar at inddrage de etniske minoriteter mere i køkkenets praksisser, men dette fortolkningsrepertoire videregiver de ikke til medarbejderne. Implementeringen af arbejdspladsdanskprojektet kan dog siges at sende et sådant signal.

De etniske minoriteter italesætter arbejdspladsdanskprojektet som en faktor, der har hjulpet dem til at udvide rummet for læring i køkkenet. Dermed kan det ses som fremmede for deres deltagelse i køkkenets praksisser. I nogle tilfælde får det dog en ekskluderende effekt, idet deltagelsen i undervisningen gør kursisterne til ofre for en positionering som dårlige kollegaer.

4.5.2. Danskreglen

En sammenhæng, hvor sproget bliver tillagt stor betydning i køkkenet, er i forhold til reglen om, at alle skal tale dansk, både under arbejdet og i pauser. Reglen ligger højt i bevidstheden blandt de ansatte. Der tages både stilling til reglen principielt og på et praktisk plan.

Ledelsens italesættelser af reglen

At det italesættes som problematisk, når de etniske minoriteter ikke overholder reglen om at snakke dansk, vidner et halvandet år gammelt referat fra et pultmøde²⁵ om.

Det forlyder, at især når der ikke er økonomaer til stede, tales der andre sprog end dansk. Da dette er en dansk arbejdsplads, og da alle ved ansættelsen har fået at vide, at der kun må tales dansk i arbejdstiden – det gælder ligeledes i pauser og til frokost i kaffestuen – beder vi jer hermed om at overholde dette.

(Pulmødereferat 28.10.03)

I denne udtalelse ligger en forståelse af, at der på en ”dansk arbejdsplads” kun må tales dansk, også når det ikke er i relation til selve arbejdet. Det bliver fremsat som en selvfølgelighed, at det må være sådan. Igen er det feltets norm for, hvad der er almindeligt og normalt på en dansk arbejdsplads, der reproduceres i køkkenets praksis. Idet der sættes lighedstegn mellem en dansk arbejdsplads og det, at der kun tales ét sprog – dansk -, udelukkes forståelser, der kunne se en dansk arbejdsplads som værende forenelig med, at der blev talt flere forskellige sprog. Et sådant repertoire kunne have indeholdt en forståelse af, at på en dansk arbejdsplads giver man plads til sproglig mangfoldighed og dermed til, at folk kan tale sammen på deres modersmål.

²⁵ Pultmøder er en slags små afdelingsmøder, som afholdes ved arbeidspultene. Her giver økonomaerne besked om dagens arbejde, demonstrerer brugen af nye maskiner e.l.

Reglen om, at der kun må snakkes dansk, er implementeret af ledelsen. I referatet fra pultmødet er det en økonoma, der fremlægger begrundelsen for, at reglen skal følges, og det er således ledelsens forståelse af sagen, der forsøges givet videre til medarbejderne. Line anvender samme fortolkningsrepertoire i sin begrundelse for denne politik, men trækker samtidig på andre repertoireer for at begrunde den.

Sonja: Hvad, er det sådan en generel politik, I har, det der med at, at man taler dansk, når man er her, [Line: Ja] også i pauserne og det der, ja. Hvad, hvad er baggrunden for det?

Line: Jamen, det er simpelthen, alle skal kunne forstå hinanden. Det er en dansk arbejdsplads. Og... alle skulle, der er ingen, der skal kunne sidde og sige "Gud, nu snakker de om mig, eller nu fortæller de den der historie", så alle skal kunne forstå det, der bliver sagt. (...) For det nytter ikke at snakke polsk i den ene ende og arabisk i den anden. (Griner). Sonja: (Griner) Nej] Så det handler om at have et fælles sprog. [Sonja: Ja] Og som nogle af dem siger, jamen, der findes ikke engang ord... på fransk, der dækker, måske, et af vores køkkenudtryk. [Sonja: Nej] Så man er nødt til at bruge de danske ord. [Sonja: Ja] Så... så det er en politik, vi kører.

(Enkeltinterview:7)

Med udtalelsen "*Det er en dansk arbejdsplads*" reproducerer Line den selvfølgelige forståelse af, at på en dansk arbejdsplads taler man dansk. Idet hun er etnisk dansker, kan hun påkalde sig kategoriberettigelse til at udtale sig om, hvordan tingene foregår på en dansk arbejdsplads. Men samtidig retfærdiggør hun reglen gennem diverse faktuelle beskrivelser. Udtalelsen "*alle skal kunne forstå hinanden*" signalerer, at der er en ren praktisk grund til, at reglen forsøges opretholdt. Alle skal kunne forstå hinanden, og for fællesskabets skyld er der ikke nogen, der skal kunne føle, at andre snakker bag om ryggen på dem. Det bliver fremsat som en rationelt funderet begrundelse for reglen, og med sin tilsyneladende objektivitet bliver den svær at modsige. Dette betyder, at hun efterfølgende kan fastslå, at "*det nytter ikke at snakke polsk i den ene ende og arabisk i den anden*" uden at begrunde det yderligere: Hun har allerede begrundet det gennem den faktuelle beskrivelse. Ligeledes fungerer forklaringen om de specifikke køkkenudtryk, der ikke findes på andre sprog, som en faktuel beskrivelse. Det understreges af udtalelsen "*Så man er nødt til at bruge de danske ord*", der understreger hendes udsagn som en ren objektiv konstatering. Denne sidste faktuelle beskrivelse forklarer ganske vist kun, hvorfor det er nødvendigt at snakke dansk i relation til arbejdsmæssige praksisser, mens den første faktuelle beskrivelse yderligere retfærdiggør, at der også kun må snakkes dansk i relation til det sociale samvær, idet der ikke er nogle, der må føle sig udenfor.

Faktuelle beskrivelser beskytter italesætteren mod at blive sat i et dårligt lys. Således undgår Line eventuelle beskyldninger om intolerance eller indblanding i medarbejdernes private rum, idet politikken fremsættes som værende objektivt frem for subjektivt begrundet. Ledelsen bliver yderligere dækket ind mod sådanne beskyldninger gennem de benyttede repertoarer, idet det ligger i dem, at reglen eksisterer for medarbejdernes skyld. Line understreger dette ved at sige, at *"der er ingen, der skal kunne sidde og sige 'Gud, nu snakker de om mig'"* og *"som nogle af dem siger"*. Her fremhæver hun eksplicit, at både de etniske danskere og de etniske minoriteter ikke bare har brug for, men ønsker, at reglen opretholdes.

Det er vigtigt at understrege, at jeg ikke nødvendigvis ser Lines brug af disse repertoarer som et bevidst forsøg på at dække over en praksis, som kan forstås som diskriminerende. Mit ærinde er ikke at "afsløre", om hun "i virkeligheden" mener, at reglen er til alles bedste eller ej, men derimod at afdække, hvilke andre forståelser disse repertoarer er med til at udelukke, og hvilken betydning dette har for den sociale praksis i køkkenet.

Line er repræsentant for ledelsen, som har indført og er ansvarlig for implementeringen af danskreglen. Som tidligere nævnt italesætter medarbejderne i køkkenet i nogle tilfælde et modsætningsforhold mellem ledelse og medarbejdere. Ikke mindst af denne grund er det interessant at undersøge, om de af ledelsen italesatte forståelser af danskreglen er i tråd med medarbejdernes italesættelser. Jeg vil i det følgende udforske, i hvilken grad og på hvilke måder medarbejderne lægger sig op af ledelsens fortolkningsrepertoarer, samt hvilke alternative og eventuelt modstridende repertoarer de italesætter.

Sproget som inklusions- og eksklusionsfaktor

De tre begrundelser for danskreglen fra ledelsens side var: På en dansk arbejdsplads snakker man dansk; alle skal kunne forstå, hvad der bliver sagt, så folk ikke tror, at nogle snakker bag om ryggen på dem; visse køkkenord findes kun på dansk. Begrundelsen om, at på en dansk arbejdsplads snakker man dansk, stødte jeg ikke på fra medarbejdernes side i hverken observationer eller de to første fokusgrupper. Dette kan skyldes, at det er en så naturlig del af feltet, at den ikke artikuleres eksplicit – det gør selvfølgeligheder sjældent. Som tidligere nævnt

naturliggøres dansk etnicitet som normen inden for feltet. Da jeg konfronterede deltagerne i tredje fokusgruppe med dette, protesterede de etniske danskere i gruppen.

Sonja: [M]an kan sige, det normale er, at være dansker og snakke dansk. Og... og der... der oplever jeg sådan, at, at på den måde, der skiller man sig alligevel ud, hvis man er tosproget medarbejder, fordi at, at normen er, at, nå men, man er dansker, og man skal snakke dansk. Hvad, hvad synes I om det? (...)

Marianne: (Afbryder) Nej, det synes jeg ikke, jeg synes ikke, det er sådan, det virker. [Sonja: Okay] Vi oplever det. [Sonja: Nej] Slet, slet ikke.

Camilla: Nu kommer vi jo heller ikke fra den ældre generation. [Sonja: Nej] Vi er faktisk forholdsvis sådan fra den nye generation, ik'. Så vi har slet ikke nogle fordomme... på den måde. Fordi selvfølgelig har vi hørt meget dårligt, og meget også godt, ik', [Sonja: Mmm] men vi vil helst danne, danne vores eget indtryk af folk selv, fordi ville vi lytte efter andre .

Sonja: Mmm

Marianne: Og så, altså det at reglen , at vi skal tale dansk, du, jamen, for os, jamen, det er en regel, der blev vedtaget, og den, den ville vi selvfølgelig gerne helst have, at, at alle efterlever. (...) Såh... altså, men det er jo, det, det er bare en regel . [Sonja: Mmm] Altså, og... den følger vi. Det der med om... om de skiller sig ud ... ud fra det , det synes jeg ikke.

(Fokusgruppe 3:2f)

Marianne og Camilla er ivrige for at undgå den negative positionering, som ligger i min fremlægning, og Camilla foretager en modpositionering, der placerer dem inden for den yngre generation, som i modsætning til den ældre ikke har nogle fordomme. Således anerkende Camilla, at der blandt de ældre medarbejdere kan eksisterer en sådan opfattelse, men ikke at hun selv og Marianne har del i denne. Marianne italesætter herefter danskreglen som noget, der er *”bare en regel”*. Den er nu engang blevet vedtaget, og så skal den efterleves. Hun tager ikke stilling til reglen eller ansvar for den – den eksisterer bare og skal derfor følges, men den får ikke de etniske minoriteter til at skille sig ud fra normen. På trods af, at Marianne og Camilla således afviser repertoire om dansk som normen, ser jeg interaktionen mellem deltagerne i tredje fokusgruppe som en bekræftelse på, at dansk rent faktisk *er* normen og dermed er værdisættende i køkkenets sociale rum. Marianne og Camilla taler først og har definitionsretten i forhold til alle emner undtagen ét. Huong og Raulos var i fokusgruppen med kun etniske minoriteter to af de mest dominerende deltagere, men forholder sig som nævnt her langt mere afventende i forhold til, hvad Marianne og Camilla siger. Deres tilbageholdenhed kan til dels skyldes bevidstheden om sprogproblemer, fordi de taler med etniske danskere. Jeg mener dog ikke, at dette alene kan være forklaringen. De får rent faktisk sagt en del igennem interviewet – men næsten hver gang taler de videre inden for de af Marianne og Camilla definerede repertoire. Selv hvis de giver udtryk for en

delvis uenighed, bekræfter de samtidig Marianne og Camillas repertoier. Således ser jeg Marianne og Camilla som havende kategoriberettigelse til at udtale sig med autoritet om de fleste emner relateret til køkkenets sociale rum. Kategoriberettigelsen opnår de ved at være etniske danskere, fordi normen i køkkenet – og i feltet som helhed – er dansk. Dermed er de dominerende aktører i feltet, mens de etniske minoriteter ikke er det, og dette ulighedsforhold ses udtrykt gennem interaktionerne i den tredje fokusgruppe.

Den anden af ledelsens begrundelser for reglen, at alle skal kunne forstå hinanden, er et fremherskende repertoire blandt de etnisk danske medarbejdere i første fokusgruppe.

Sonja: Er der nogen, der gør det? Sådan blander sig mere?

(...)

Camilla: Der er nogle få, ik'? [Marianne: Jo] Men ikke mange. [Marianne: Nej] Det er der ikke, de holder sig sådan mest for sig selv.

Sonja: Okay.

Marianne: Det er rigtigt, det er meget tydeligt at se det der gruppebillede. Og så hedder det sig også, altså, vi skal helst... øh, hvad hedder det, der skal snakkes dansk. Og det har alle fået at vide i op til flere gange. Det har... nogle gange voldt problemer... [Sonja: Okay] hvis der pludselig står en enkelt og overhovedet ikke kan forstå, hvad tre eller fire lige pludselig snakker om, [Sonja: Mmm] så det, det er ikke så rart.

(Fokusgruppe 1:2)

Marianne understreger det problematiske i, at ikke alle forstår, hvad der bliver sagt, hvis der snakkes andre sprog end dansk. I hendes italesættelse drejer det sig ikke om, at det i forhold til arbejdet er nødvendigt, at alle snakker dansk. Derimod bliver det et problem i relation til det sociale fællesskab, ligesom det blev i Lines italesættelse. Når hun fortæller, at *"der pludselig står en enkelt og overhovedet ikke kan forstå, hvad tre eller fire lige pludselig snakker om"* og at *"det er ikke så rart"*, maler det et billede af en eksklusion, man kan føle sig udsat for, hvis andre medarbejdere taler sammen på deres modersmål. Dette billede kobles sammen med, at nogle etniske minoriteter *"holder sig sådan mest for sig selv"*. Derved bliver grupperdannelse efter modersmål italesat som til en vis grad uacceptabel, idet den forbindes med eksklusion af andre medarbejdere. Det sociale samvær italesættes således som en væsentlig del af det at være ansat i køkkenet; så vigtig, at ledelsen kan være med til at bestemme præmisserne for det.

Når grupperinger baseret på sproget italesættes på denne måde, bliver visse grupper af etniske minoriteter særlig synliggjorte som et problem, nemlig dem der taler deres modersmål indbyrdes. Som tidligere nævnt er der også grupper af etniske danskere, der altid sætter sig sammen i pauserne²⁶, men dette italesættes ikke som et problem eller som ekskluderende, da de taler dansk sammen – altså fællessproget. Dette viser, hvor stor betydning sproget tillægges for det sociale fællesskab. Jeg argumenterede tidligere for, at den gruppe af unge etnisk danske kvinder, der ofte sidder sammen og snakker indforstået om deres byture og lignende i praksis er ligeså ekskluderende som en gruppe medarbejdere, der taler fransk sammen. Men fordi alle (i teorien) kan forstå, hvad de unge piger siger, accepteres deres gruppering.

Også kursisterne italesætter sproglige grupperinger som til tider værende problematisk.

Sonja: Hvad med i pauserne normalt, snakker I også mest om arbejde der?

Raulo: Også i pauser, der er nogle grupper (griner).

Kareem: Nogle gange.

Pablo: For de snakker sammen på deres egen sprog. [Sonja: Okay] Fordi det, det er forbudt at snakke på... egen sprog mens du arbejder. Du skal snakke, man skal snakke kun dansk. Så når man har pause... og [...] at de snakker pakistan, eller de snakker [...]. Når også når [...] samme pauser som mig, så... snakker på dansk.

Sonja: Mmm. Men hvad med i pauserne? Der må man gerne snakke sit eget sprog?

Pablo: Nej. Vi må ikke.

Sonja: Nå, okay.

Pablo: Men... vi følger ikke reglerne.

Sonja: Nej, okay.

Kareem: Fordi der er mange udlændinge.

Pablo: Det er for eksempel den gruppe, ik'... forstår eller taler det samme sprog. Så den går sammen og... du-du-du-du-dum.

Sonja: Hvad synes I om den regel... med at man skal snakke dansk på arbejdet?

Pablo: Jeg synes, det er god regel.

Kareem: Den er god, ja. Hvis alle sammen snakker dansk, så... man lærer. Hvis jeg snakker egen sprog, så... så ikke så godt.

(Fokusgruppe 2:7)

Her er det ikke direkte det, at det ikke er alle, der kan forstå hinanden, der bliver italesat som et problem, men i højere grad konsekvensen af det – at man ikke bliver bedre til dansk, så længe man taler sit eget sprog. Kareem, som selv har urdu som modersmål, identificerer sig delvist med de

²⁶ Se side 44.

medarbejdere, der taler deres modersmål sammen, når han siger ”Hvis jeg *snakker* min egen *sprog*, så... så ikke så godt” (min fremhævning). Men samtidig distancerer han sig fra gruppen ved at markere, at han mener, at man skal snakke dansk. Pablo, som ikke deler modersmål med andre af medarbejderne i køkkenet, identificerer sig også med de modersmålstalende medarbejdere, når han siger ”vi *følger ikke reglerne*” (min fremhævning), på trods af, at det ikke er ham selv, der bryder reglerne. Men samtidig positionerer han de regelbrydende medarbejdere som separate grupper: ”*de snakker pakistan*” og ”*Der er for eksempel den gruppe, ik’ (...)* Så den går sammen og *du-du-du-du-dum*”. Han positionerer dem dog ikke som ekskluderende i samme grad, som de etniske danskere gør, idet han forklarer, at de snakker dansk, når de har pauser sammen med ham.

I fokusgruppeinterviewet er der således en tendens til, at kursisterne positionerer sig selv som tilhørende gruppen af medarbejdere, der potentielt kan bryde danskreglen, selvom de anvender et repertoire, der ser det som et problem, hvis der ikke bliver talt dansk. Selve det faktum, at deres modersmål er et andet end dansk, gør, at de positioneres som tilhørende den potentielt regelbrydende gruppe. Der er således en dobbelthed i deres italesættelse af regelbryderne, idet kursisterne samtidig positionerer sig som tilhørende og stående udenfor denne gruppe. Et eksempel på positioneringen som udenforstående i forhold til denne gruppe ses i det følgende, hvor Pablo italesætter et modsætningsforhold mellem sig selv og den fransktalende gruppe.

Pablo forklarer mig om Lamar: ”Problemet er også, at når han er sammen med andre fra samme land, så snakker de på deres eget sprog.” Jeg: ”Fransk.” Pablo: ”Ja, fransk, og hvis man siger til dem ’tal nu dansk’, bliver de sådan ’arh, hold dog op’.”

(Observation af arbejdstiden 10.02.05)

Her oplever Pablo en eksklusion qua de fransktalende medarbejders interaktion på deres modersmål. Herved er problemet ikke længere blot, at han ikke bliver bedre til dansk, men at han ikke har adgang til at deltage i gruppens interaktion.

Alternative fortolkningsrepertoier

Flere etniske minoritetsmedarbejdere italesætter dog alternative fortolkningsrepertoier, der i stedet for at problematiserer modersmålsnakken, problematiserer danskreglen. Ikke overraskende drejer det sig om medarbejdere fra de velrepræsenterede sprog i køkkenet.

Majida: "Skriv i din rapport, at på sådan en stor arbejdsplads må vi ikke tale vores eget sprog." Jeg: "Ja, det har jeg hørt." Majida: "Det er vi meget utilfredse med." Jeg: "Men der er nogle, der gør det alligevel." Majida: "Men det nytter jo ikke, så siger de, det er racisme. Jeg kan godt forstå, at hvis vi står og arbejder sammen med dig, og det generer dig, at vi så ikke må, men når det bare er os (peger på sig selv og Salwa), der står for os selv, så kan det da være lige meget. Det er irriterende."

(Observation af arbejdstid 11.02.05)

Majida italesætter her implicit et modsætningsforhold mellem ledelsen og sig selv og Salwa som medarbejdere, idet de må indordne sig under ledelsens regler. Størrelsen på arbejdspladsen bliver et argument for, at de skal kunne snakke sammen på deres modersmål – således bliver danskreglen også italesat som et spørgsmål om rummelighed versus ikke-rummelighed. "*Sådan en stor arbejdsplads*" burde være stor nok til at rumme, at nogle medarbejdere taler sammen på deres modersmål – så længe det ikke generer andre. Således anvender Majida også det fortolkningsrepertoire, der ser det som problematisk, hvis sproget fører til en følelse af eksklusion hos andre. Men dette repertoire modererer hun på to måder. For det første italesætter hun det som situationsbestemt, hvorvidt eksklusionen finder sted: "*Jeg kan godt forstå, at hvis vi står og arbejder sammen med dig, og det generer dig, at vi ikke må*". Her finder eksklusionen ikke nødvendigvis sted automatisk, men må afgøres i hvert enkelt tilfælde baseret på den potentielt ekskluderedes opfattelse af situationen. For det andet italesætter hun et repertoire, der sætter et skel mellem, hvad "arbejdspladsen", det vil sige ledelsen, bør og ikke bør kunne bestemme over. I situationer, hvor medarbejdere med samme modersmål arbejder alene sammen, bliver danskreglen en gene, der for Majida tydeligvis ikke har nogen rationel begrundelse, idet der i denne sammenhæng ikke er nogen, der bliver ekskluderet. Derfor bliver reglen for Majida i disse situationer en arbitrær form for magtudøvelse, hvis berettigelse hun underminerer med det repertoire, hun anvender. Således yder hun modstand mod en af feltets dominerende normer, men som i de andre tilfælde af direkte modstand sker de ikke i interaktionen med de etnisk danske ansatte. Som nævnt kan det dog være en strategi for de etniske minoritetsansatte netop at forsøge at viderebringe deres perspektiver til mig, idet jeg skal vidererapportere min undersøgelses resultater til omverdenen.

Lamar er en af de fransktalende medarbejdere, der ofte slår over i fransk, når han er sammen med andre fransktalende medarbejdere. At han er bevidst om danskreglen, demonstrerer han i nedenfor

beskrevne situation, hvor han samtidig via køkkenets spøgefulde praksis italesætter reglen som irrationelt gribende ind på for mange områder.

Etnisk dansk kvinde åbner fryserumsdøren op i mig. Hun siger: "Åh, sorry." Lamar: "'Åh, sorry', er det et nyt dansk ord?" Kvinden siger til mig: "Det må du undskylde." Lamar: "'Undskyld', det forstår jeg, det er dansk."
(Observation af arbejdstid 01.02.05)

Ved ironisk at gøre opmærksom på, at 'sorry' ikke er et dansk ord, latterliggør Lamar indirekte danskreglen, idet han gør opmærksom på, at ikke engang de etnisk danske medarbejdere kun taler dansk. Således gør han modstand mod et af feltets dominerende normer. Her sker modstanden i interaktionen med en etnisk dansk kollega, men fordi det sker gennem en ironisering, er der tale om en indirekte form for modstand.

I observationerne oplevede jeg flere etniske minoritetsmedarbejdere italesætte et andet fortolkningsrepertoire, der problematiserer danskreglen. I dette repertoire indgår spørgsmålet om eksklusion ikke. Derimod bliver omdrejningspunktet, hvad man kan tale om på hvilket sprog, samt hvilket sprog det falder én naturligt at tale på.

D'Arcy: "Nogle gange kan vi godt oversætte, men når vi diskuterer politik, Georg Bush, Bin Laden, så kommer det på fransk. Når der er følelser, når man bliver vred, bliver man nødt til at snakke fransk. Man kan ikke være sur på dansk."
(Observation af arbejdstid 22.02.05)

Percy fortæller mig, at der er mange udlændinge i alle afdelinger. Jeg skal bare passe på, for "nogle gange snakker vi vores eget sprog sammen." Jeg: "Fransk?" Percy svarer bekræftende. Han fortæller videre, at de skal snakke dansk, men at det er svært, for det er naturligt for dem at snakke deres eget sprog sammen, ligesom jeg ville snakke dansk med mine veninder, hvis jeg var i udlandet med dem.
(Observation af arbejdstid 01.02.05)

D'Arcy italesætter sprogbrugen som kontekstbestemt, idet han udtrykker en vilje til at tale dansk, men samtidig forklarer, at man i følelsesbetonede sammenhænge "*bliver nødt til*" at snakke på sit modersmål. Således fremstiller fortolkningsrepertoiret sprogvalget som noget, der faktisk ikke er et valg, men en nødvendighed. Percys forklaring af, at "*vi snakker vores eget sprog sammen*" italesætter ikke en nødvendighed, men en naturlighed. Dette understreges af, at han inddrager mig i repertoireet ved at sige, at jeg ville gøre det samme. Dermed italesætter han det som noget alment

menneskeligt at tale sit modersmål sammen med andre med samme modersmål, selvom man er omgivet af mennesker, der taler et andet sprog. Dermed naturaliserer han repertoireet, idet det nu fremstår som en selvfølgelighed, noget givet, frem for et udtryk for hans personlige holdning – igen forsvinder valget fra sproglagssituationen.

Dette fortolkningsrepertoire anvender Camilla også i det første fokusgruppeinterview.

Hans: Det virker jo lidt forkert, når kurset er forbi, de kommer ud, så snakker de på... på deres... [Marianne: På deres eget sprog] [...]

Sonja: Ja.

Camilla: Og falder tilbage sådan i samme hak, ik'. Men det tror jeg også, man får tendens til at gøre. Det er klart, man skal jo selv forestille sig, ik', hvis man nu var i et fremmed land og så lige pludselig skulle til at tale deres sprog, og det, det er jo ligesom russisk, jo, for os. Og det er det samme for dem, ik'. [Sonja: Ja] Så jeg tror selv, man vil have en tendens til at tale sit eget sprog i deres land [...].

(Fokusgruppe 1:8)

Hans problematiserer, at kursisterne stadig taler på deres eget sprog, efter at de har været til danskundervisning. Ifølge denne logik burde dét, at de bliver bedre til dansk, gøre, at de bruger sproget mere – således bliver sproglaget italesat som noget, der bør afhænge af færdighed inden for det pågældende sprog. Camilla taler først videre inden for dette repertoire – ”*Og falder tilbage i samme hak, ik'*” – men går derefter videre til at anvende et repertoire, der naturliggør denne adfærd ved - ligesom Percy gjorde - at italesætte den som noget alment menneskeligt: ”*Så jeg tror selv, man vil have en tendens til at tale sit eget sprog i deres land*”. Som tidligere nævnt udviser brugen af det alment menneskelige repertoire det skel mellem de etniske danskere og de etniske minoriteter, der italesættes i andre sammenhænge i køkkenet²⁷.

Jeg præsenterede i tredje fokusgruppe deltagerne for, at nogle af de etniske minoriteter italesatte alternative repertoarer i relation til danskreglen. Alle deltagerne havde forinden italesat reglen som positiv og som én, alle burde overholde. Men konfronteret med de alternative repertoarer italesætter de sympati med og forståelse for disse.

²⁷ Se side 71ff.

Sonja: [J] Jeg har også oplevet nogle, som... synes at... at der burde være plads til, at hvis det kun var dem sammen, at så måtte de gerne snakke deres eget sprog. Og som... siger, at nå men, nogle ting kan man kun snakke om på sit eget sprog, hvis det er følelser eller sådan nogle ting.

Marianne: Jamen, det tror jeg også er rigtigt. Fuldstændig. Det... fordi sproget har selvfølgelig også noget med, med følelser at gøre. Og, og... når man taler sit, et sprog, som ikke er, ikke er... sit moderssprog... jamen, så går der nogle følelser tabt. Det gør der helt sikkert. [Sonja: Mmm] Så, så jeg kan da godt forstå, altså hvis... hvis der står to... tosprogede og, med samme... kultur... og, og baggrund, så kan jeg da godt forstå, at... at de taler deres sprog helt internt. (...)

Sonja: Ja.

Camilla: Og det er jo ligesom når man... altså, hvis vi flyttede til et andet land, hvis vi mødte nogle af vores egne, så ville vi da også helt klart foretrække at snakke på vores eget sprog, ik'. [Marianne: Ja] Så kan jeg godt forstå, på en måde bliver de sådan lidt stødt over det, [Marianne: Ja] at de ikke må, fordi der burde egentlig være plads til det. [Sonja: Mmm] Men... her i, herhjemme i Danmark, der har man det bare sådan, i Danmark så taler man dansk. Og... sådan har mange folk det. Også på arbejdspladser og sådan.

(Fokusgruppe 3:4)

Camilla anvender igen det alment menneskelige repertoire: Hun sammenligner de etniske minoriteters snakken på deres modersmål med den måde, etniske danskere ville reagere på i en lignende situation. Ud fra denne logik konkluderer hun, at "*der burde egentlig være plads til det*". Herefter ekspliciterer hun én af de begrundelser, som Line brugte for danskreglen: På en dansk arbejdsplads taler man dansk. Således reflekterer hun over, at det kunne være anderledes og sætter sig dermed ud over en af de selvfølgeligheder, som feltets norm om danskhed sætter.

Køkkensproget

Det sidste begrundelse for danskreglen, som Line fremsatte, var, at visse køkkenord kun eksisterer på dansk. Såvel de etnisk danske som de etniske minoritetsmedarbejdere italesætter ligeledes en forståelse af, at der findes et specielt køkkensprog.

Sonja: Hvad, hvad er det for nogen misforståelser?

Hans: Jaa, det er jo især, hvis der starter nye, så er det jo... hm, meget svært at... formulere.

Sonja: Mmm.

Marianne: Og så er det også fordi vi har et... så rent køkkensprog. Som, som du ikke finder på gaden [Sonja: Mmm] blandt folk, ik', altså, det er der nok på mange arbejdspladser, hvor der er en bestemt, altså, både jargon, men, men vi har også mange ord, som, som du ikke kan finde i en, i ordbogen, ik' (griner).

(Fokusgruppe 1:2)

Her bliver køkkensproget ikke anvendt som begrundelse for, at alle medarbejdere bør snakke dansk, men udelukkende som en kilde til misforståelser blandt nyankomne. Ganske vist refereres der til etniske minoritetsmedarbejdere, og således italesættes et mangelfuldt dansk *i kombination* med køkkensproget som det, der skaber misforståelser. Men det anvendes ikke som begrundelse for, at der skal tales dansk. Mens de etniske danskere i fokusgruppen italesætter køkkensproget som en kilde til misforståelse, italesætter Pablo det som langt lettere at lære end hverdagsprog.

Pablo: Men lige nu jeg har været lidt længe, ik'... her, så jeg ved det godt... hvad hedder ting i forskellige afdelinger. Så det er kun den, køkkenet... i sprog, ik'. Og ikke en, sige det, vi snakker kun vores arbejde. MEN hvis vi prøver at tale lidt privat... med de andre, det synes, det er meget svært, at... komme... telefonen.

(Fokusgruppe 2:5)

Køkkensproget kan ifølge dette repertoire hurtigt læres og volder derefter ikke flere problemer. Pablo italesætter det som langt mere problematisk at bruge dansk i ikke-arbejds-mæssige praksisser. Han anvender således et repertoire, der ser det indforståede køkkendansk som en inkluderende faktor i forhold til de etniske minoriteters deltagelse i arbejdspraksisserne, mens de i sociale sammenhænge ekskluderes på grund af deres mangelfulde dansk. I sammenligning hermed italesættes modersmålsbrugen andre gange som værende ekskluderende over for andre medarbejdere, og de etniske minoriteters mangelfulde dansk italesættes af de etniske danskere ofte som noget, der forhindrer deres fulde deltagelse i visse arbejds-mæssige praksisser.

Opsamling

Ledelsen italesætter tre begrundelser for implementeringen af danskreglen: På en dansk arbejdsplads snakker man dansk; af hensyn til fællesskabet skal alle kunne forstå, hvad der bliver sagt; visse køkkenord findes kun på dansk. Ingen af medarbejderne italesætter køkkensproget som en begrundelse for danskreglen. De etniske danske medarbejdere og nogle af de etniske minoritetsmedarbejdere italesætter derimod fællesskabsbegrundelsen. Inden for dette repertoire bliver modersmålsnakken en ekskluderende faktor i forhold til de andre medarbejdere. Nogle af de etniske minoriteter italesætter alternative repertoarer. Et af disse ekvivalerer danskreglen med manglende rummelighed i køkkenet. Et andet repertoire omhandler visse emner, som det kun er muligt at tale om på modersmålet. Dermed står de tilbage med valget mellem at bryde reglen eller at være forhindret i at udtrykke sig vedrørende væsentlige emner.

5. Diskussion og konklusion

Jeg vil nu gennem en diskussion af analysens resultater besvare problemformulerings spørgsmål: Hvilke muligheder for de etniske minoritetsmedarbejderes deltagelse i køkkenets praksisser findes i arbejdspladsens sociale rum? Og herunder underspørgsmålene: Hvilke betydninger tillægger de ansatte 'kultur' og 'sprog' i deres italesættelser af køkkenets praksisser, og hvilken betydning har dette for de etniske minoritetsmedarbejderes muligheder for deltagelse i disse praksisser? Jeg vil desuden redegøre for, hvilke diskursive praksisser jeg finder uhensigtsmæssige i forhold til de etniske minoriteters muligheder for at blive fuldgyldige deltagere i køkkenets praksisser.

Køkkenet er en del af den del af arbejdsmarkedet, der primært beskæftiger lavtuddannet og ufaglært arbejdskraft. Inden for dette felt er dansk etnicitet og sprog normen, hvorved andre etniciteter og sprog automatisk skiller bærerne af dem ud fra normen. Denne norm reproduceres i køkkenets sociale rum, hvilket betyder, at de etnisk danske ansatte er de dominerende aktører. Derfor kan de tiltage sig kategoriberettigelse til at definere, hvordan forskellige faktorer og praksisser i køkkenets sociale rum skal forstås. De etniske minoriteter yder i den diskursive interaktion med de etniske danskere enten ingen eller kun en indirekte modstand mod denne definitionsret. Den indirekte modstand kan ske ved, at de delvist bekræfter de repertoarer, som de etniske danskere benytter sig af, samtidig med at de forsøger at moderere dem. De etniske minoriteter benytter også en mere offensiv, men stadig indirekte, form for modstand mod de betydningstillæggelser, der fratager dem værdi. Denne strategi udgøres af en ironisering over kulturforskelle, hvorigennem de etniske minoriteter kæmper mod de fortolkningsrepertoarer, som de etniske danskere kan benytte for at fratage dem værdi. Idet kampen sker gennem ironi, er der ikke tale om en direkte konfrontation, men om noget, der kan tages for "bare" at være en del af den spøgefulde interaktion, der foregår i køkkenet. Den eneste form for direkte modstand fra de etniske minoriteters side mod de etniske danskers fortolkningsrepertoarer, som jeg oplevede i køkkenet, skete i interaktioner, hvor der ikke var etnisk danske ansatte til stede. Det skete i interaktionen med mig eller danskunderviseren. Vi er ganske vist begge etniske danskere, men vi positioneredes ikke som en del af køkkenet. Her italesatte de etniske minoriteter i nogle tilfælde repertoarer, der var i direkte modstrid med de dominerende repertoarer.

At de etniske minoriteters modstand mod de dominerende aktørers repertoarer er indirekte i interaktionen med dem, betyder ikke, at den ikke har nogen effekt. For eksempel oplevede jeg, at ironiseringen over kulturforskelle kunne skabe rum for fællesskab mellem etniske danskere og etniske minoriteter, og i de konkrete situationer, hvor ironien anvendtes, blev det illegitimt at trække på repertoarer, der definerede de etniske minoriteter gennem kultur. Men at modstanden er indirekte indikerer, hvor fasttømret de etniske danskers position som dominerende aktører i feltet er. Det betyder desuden, at de etniske danskere udfordret kan fastholde deres kategoriberettigelse til at definere normerne og værdierne i feltet. Og dette har betydning for, hvilken adgang de etniske minoriteter får til at deltage i de forskellige praksisser i køkkenet, idet det er de etniske danskere, der har definitionsretten i forhold til adgangskravene og i mange tilfælde retten til at tillægge eller fratage de etniske minoriteter de krævede kvalifikationer for at få adgang.

De arbejdsmæssige praksisser

Umiddelbart indgår de etniske minoriteter på lige fod med de etniske danskere i udførelsen af køkkenets arbejdsopgaver. Hverken ledelsen, de etnisk danske medarbejdere eller de etniske minoriteter selv sætter spørgsmålstegn ved deres evner til at varetage de arbejdsmæssige opgaver, og minoritetsmedarbejderne udfører deres arbejde på samme vis som de etniske danskere. Men der eksisterer i køkkenet et uddannelseshierarki, der har en direkte tilknytning til de arbejdsmæssige praksisser. De etniske minoriteter positioneres som gruppe som ufaglærte og dermed nederst i hierarkiet. Dette har betydning for, hvilke arbejdsopgaver de løser og hvilken værdi deres arbejde tillægges. At de etniske minoriteter er særdeles bevidste om betydningen af dette hierarki kan ses i den modstand, de yder mod det ved at underkende værdien af en køkkenuddannelse. Praktiseringen af hierarkiet er således en uhensigtsmæssig praksis i relation til de etniske minoriteters muligheder for at blive fuldgyldige deltagere i arbejdspraksisserne. De ansatte i køkkenet – ikke mindst ledelsen – er dog bevidste om, at hierarkiet er en uhensigtsmæssig praksis, og ledelsen har derfor gjort en indsats for at nedbryde det. Både ved at lade flere hospitalsmedhjælpere end tidligere arbejde i produktionen og ved at forsøge at igangsætte en holdningsændring blandt medarbejderne. Hierarkiet eksisterer dog stadig, om end sandsynligvis ikke i så høj grad som tidligere. Derfor må man håbe, at opmærksomheden på at nedbryde hierarkiet opretholdes. At det ikke anerkendes, at hierarkiet i nogle tilfælde knyttes op på etnicitet,

giver desuden en fare for en manglende opmærksomhed på de etniske minoriteters positionering i bunden af hierarkiet og dermed på afhjælpningen af dette.

Yderligere en barrierer for accepten af de etniske minoriteter som fuldgyldige medlemmer af arbejdsfællesskabet er den måde, 'kultur' italesættes på i køkkenet. De ansatte italesætter sig ofte som tilhørende to forskellige grupper, der kan defineres som 'danskere' og 'ikke-danskere'. Denne os-dem opdeling får betydning i relation til de arbejdsmæssige praksisser, når de etnisk danske ansatte positionerer de etniske minoriteter som en homogen gruppe, der på grund af bestemte kulturelle karakteristika agerer på bestemte måder. For eksempel tilskrives de etniske minoriteter en temperamentsfuldhed, der gør dem svære at samarbejde ved. Ved således at positionere dem som dårlige kollegaer fratages de værdi i feltet og mister derved noget af deres ret til at blive betragtet som fuldgyldige deltagere. I flere tilfælde sker der en opdeling af de etniske minoritetsmedarbejdere i undergrupper. 'Muslimske mænd fra Mellemøsten' bliver i flere tilfælde italesat som en kategori af medarbejdere, der kan være problematisk. I relation til de arbejdsmæssige praksisser italesættes de blandt andet som ikke arbejdsomme, hvilket placerer dem i kategorien 'dårlig kollega'.

'Kultur' i den etnisk danske forståelse, der er dominerende i feltet, er noget, de etniske minoriteter har, mens etniske danskeres kultur usynliggøres, fordi den udgør normen. Derfor vil det oftest være de etniske minoriteter, der inden for feltet opfattes som kulturelt determinerede frem for de etniske danskere. I nogle tilfælde anvender de etniske minoriteter dog italesættelsen af kulturforskelle som determinerende som strategi til at frasige sig selv en negativ etnificering. For eksempel foretager de etniske minoriteter i den tredje fokusgruppe en negativ etnificering af de muslimske mænd, hvorved de positionerer sig selv som stående uden for denne gruppe. Herved markerer de, at de ikke selv tilhører kategorien 'dårlig kollega' og kan således opnå værdi ved at reproducere et dominerende repertoire i køkkenet. I andre tilfælde anvender minoritetsmedarbejderne det homogeniserende repertoire, der tildeler gruppen af etniske minoriteter som helhed negative karakteristika, mens de positionerer sig selv som undtagelsen fra reglen. Dette har den effekt, at de øger deres egne muligheder for at blive accepteret som fuldgyldige deltagere i de arbejdsmæssige praksisser. Men dermed er de med til at opretholde en praksis, som jeg finder uhensigtsmæssig.

På trods af, at etnificeringen af bestemte undergrupper af etniske minoriteter i nogle tilfælde kan kvalificere denne gruppe til at blive positioneret som gode kollegaer - sådan som det sker, når for eksempel etniske *kvinder* italesættes som særligt arbejdsomme – mener jeg, at det generelt er problematisk at foretage generaliserende karakteristikker af folk baseret på kulturelt tilhørsforhold. Dermed åbnes en mulighed for at diskvalificere visse grupper af personer fra bestemte praksisser, fordi de forstås som eksempelvis ”temperamentsfulde”. Selvom man kan argumentere for, at dette ikke umiddelbart har nogle praktiske konsekvenser i relation til de etniske minoriteters virke i køkkenet, da de deltager i arbejdspraksisserne som alle andre, mener jeg, at det har en effekt. Helt konkret vil ledelsen for eksempel ikke ansætte somaliere i køkkenet, fordi de opfatter denne gruppe som kulturelt determinerede til at give samarbejdsproblemer. Og når en gruppe som eksempelvis de muslimske mænd fra Mellemøsten gøres til et problem, kan dette indvirke på deres muligheder for at avancere eller blive oplært i nye arbejdsopgaver. I det nye køkken skal medarbejderne i høj grad arbejde i selvstyrende grupper, og her kan det være et problem for de muslimske mænd på forhånd at være stemplet som del af en problematisk gruppe. Dette vil påvirke den måde, hvorpå de andre medarbejdere relaterer til dem på i samarbejdssituationer. Mens der i køkkenet også findes et almenmenneskeligt repertoire, der ser alle mennesker som grundlæggende ens, trækkes der i relation til konkrete praksisser oftest på kulturrepertoiret, som dermed har størst effekt.

Der findes dog tilfælde, hvor et repertoire, der tillægger kultur betydning, kan ses som mere fremmede for inkluderingen af de etniske minoriteter, end et repertoire, der ikke gør det. Det sker, når talen falder på betydningen af etnisk mangfoldighed. De etnisk danske medarbejdere italesætter her forskellige etniciteter som noget, der kan udgøre en ressource for køkkenet, særligt i relation til madlavningen. Ledelsen anvender heroverfor et repertoire, der i forbindelse med spørgsmålet om ressourcer ser kultur og etnicitet som irrelevante, hvorfor de ikke får øje på den særlige nytte, som køkkenet kan drage af at have mange etniske minoriteter ansat. Dette ser jeg som særlig problematisk, fordi ledelsen derimod tillægger etnicitet betydning, når talen falder på særlige problemer knyttet til de etniske minoriteter. Man kunne argumentere for, at kulturrepertoiret ikke burde anvendes i nogle af tilfældene, hvilket stemmer overens med min vurdering af det uhensigtsmæssige i, at de ansatte i så vid udstrækning anvender kultur som

forklaringsfaktor. Men jeg mener, at man også kunne forestille sig en situation, hvor ledelsen var mere opmærksom på de fordele, som køkkenet kan drage af forskellige former for mangfoldighed. Et sådant perspektiv kunne se forskelle som bidragende til dynamik og dermed måske åbne op for andre måder at gøre arbejdet på. Heri kunne også ligge en anerkendelse af, at nogle minoritetsmedarbejdere eksempelvis har en stor viden om bestemte former for madlavning, hvilket på nuværende tidspunkt anerkendes af deres kollegaer, men ikke af ledelsen. En sådan ”officiel” anerkendelse kunne tænkes at få betydning for deres placering i køkkenets hierarki. Jeg mener, at et sådant perspektiv er muligt, uden at det betyder, at man må trække på et homogeniserende kulturdeterministisk repertoire. I stedet kunne der være tale om en individuel vurdering af den enkeltes ressourcer, hvor al mangfoldighed – også etnisk – værdsattes som en ressource for køkkenet. Dette ville gå fint i spænd med og kunne ses som et praktisk udtryk for ledelsens betoning af, at det er positivt at være en multietnisk arbejdsplads.

En anden barriere for de etniske minoriteters deltagelse i køkkenets arbejdspraksisser er sprogproblemer. Det er vigtigt for de etniske minoriteter at understrege, at deres sprogproblemer ikke hindrer dem i at udføre deres arbejde fuldt ud lige så godt som de etniske danskere. Dette viser, hvor vigtigt den fulde deltagelse i de arbejdsmæssige praksisser er for at blive accepteret som fuldgældigt medlem af fællesskabet i køkkenet. Denne position undermineres derfor til dels, når de etniske danskere italesætter det som et problem i det daglige arbejde, at de etniske minoriteter ikke gør opmærksom på deres forståelsesproblemer. Inden for dette repertoire ligger det fulde ansvar for de etniske minoriteters forståelsesproblemer hos dem selv. Heroverfor italesætter de etniske minoriteter de etniske danskere som en del af problemet, idet det er svært at følge med, når en gruppe af etniske danskere taler hurtigt uden at tage hensyn til de etniske minoriteter. Således kan man se dette repertoire som en form for strategisk fordeling af ansvaret for forståelsesproblemerne, hvilket delvis beskytter de etniske minoriteter fra at blive frataget noget af deres værdi som gode kollegaer og medarbejdere. Repertoiret reproduceres dog ikke blandt de etniske danskere.

Idet sprogproblemer således har betydning for de etniske minoriteters fulde accept ind i arbejdsfællesskabet, kan arbejdspladsdanskprojektet ses som en inkluderende faktor, da det ved at udvide rummet for læring i køkkenet er fremmede for de etniske minoriteters fulde deltagelse i de

arbejds-mæssige praksisser. Jeg ser det desuden som et meget inkluderende signal fra ledelsens side, at de vælger at prioritere et sådant tiltag inden for den normale arbejdstid. Det signalerer respekt for og accept af de etniske minoriteter. Samtidig har arbejdspladsdanskprojektet dog i visse tilfælde en ekskluderende effekt, idet det åbner op for, at kursisterne af nogle af de etnisk danske medarbejdere kan positioneres som dårlige kollegaer. Denne positionering afviser kursisterne på en meget direkte vis. I interaktionen med etnisk danske kollegaer påkalder de etniske minoriteter, der deltager i undervisningen, sig kategoriberettigelse til at udtale sig autoritativt om dette emne og afviser den negative positionering. Dette demonstrerer igen, hvor væsentlig en faktor positioneringen som god henholdsvis dårlig kollega er i køkkenets sociale rum.

De ansvars- og initiativkrævende praksisser

I relation til de ansvars- og initiativkrævende praksisser italesætter ledelsen sproget som en faktor, der hindrer de etniske minoriteters fulde deltagelse. De etnisk danske medarbejdere italesætter derimod kulturen som værende bestemmende for, at de etniske minoriteter ikke deltager så aktivt i disse praksisser. Men det er særligt interessant, at der også er eksempler på, at de etniske minoriteter selv diskvalificerer sig fra disse praksisser ved at trække på en forklaring, der ser kultur som determinerende. I den tredje fokusgruppe positionerer de to minoritetsmedarbejdere sig eksempelvis som tilhørende en homogen ikke-dansk kultur, der gør dem mere tilbageholdende, mens de heroverfor positionerer etniske danskere som pågående og direkte. Således bekræfter de både de etniske danskeres dominerende position og deres egen ikke-dominerende position. Også på et andet område end i relation til sprog kontra kultur er der en diskrepans mellem ledelsens og medarbejdernes syn på de etniske minoriteters deltagelse i de ansvars- og initiativkrævende praksisser, nemlig i forhold til *ansvaret* for denne deltagelse. Ledelsen italesætter det som et fælles ansvar at inddrage de etniske minoriteter mere i køkkenets praksisser, men dette repertoire viderekommunikerer de ikke til medarbejderne – og de handler tilsyneladende heller ikke selv aktivt på det, udover at arbejdspladsdanskprojektet kan ses som sendende et sådant signal. Såvel de etnisk danske medarbejdere som de etniske minoriteter italesætter deltagelsen i disse praksisser som udelukkende værende de etniske minoriteters ansvar.

Der hersker altså blandt medarbejderne en dominerende forståelse af, at de etniske minoriteter er kulturelt determinerede til ikke at kunne blive fulgyldige deltagere i de ansvars- og

initiativkrævende praksisser. Når kulturen ses som bestemmende, bliver det sværere for de etniske minoriteter at ændre på positioneringen som ikke-aktive deltagere, idet kultur i køkkenet ofte italesættes som essens og dermed som noget ikke umiddelbart foranderligt. Der er rent faktisk flere etniske minoritetsmedarbejdere, der deltager aktivt på møderne. Men dette ændrer ikke ved, at gruppen af etniske minoriteter positioneres som en homogen gruppe, der er tilbageholdende, fordi ”sådan er deres kultur”. Det kulturdeterministiske repertoire kan også ses som en faktor, der kan hæmme de etniske minoriteters egen drift til at deltage mere aktivt, idet repertoireet sætter grænser for deres handlemuligheder i forhold til aktiv deltagelse i disse praksisser. Samtidig italesætter medarbejderne som sagt ansvaret for deltagelsen som udelukkende værende de etniske minoriteters. Dette forstærker en sådan selv-begrænsningseffekt yderligere, da der så ikke er nogen udefrakommende, der kan ”hjælpe” dem til at overskride de oplevede kulturelle begrænsninger.

Den fulde deltagelse i de ansvars- og initiativkrævende praksisser kan ikke ses som ligeså essentielt afgørende for accepten ind i køkkenets fællesskab som den fulde deltagelse i de arbejdsmæssige praksisser. Dette konkluderer jeg på baggrund af, at dette ikke er et punkt, hvor de etniske minoriteter yder nogen form for modstand mod de dominerende aktører og deres repertoarer, og at de ikke forsøger at tildele sig selv mere værdi på dette område. Således kan der ikke stå så meget på spil for dem, som der gør i relation til de arbejdsmæssige praksisser. Men jeg mener alligevel, at den fulde deltagelse i disse praksisser har indflydelse på medarbejdernes position i køkkenet. Ledelsen lægger tydeligvis vægt på, at man deltager aktivt i møder og lignende. Således må man formode, at der lægges positivt mærke til medarbejdere, der er aktive i disse praksisser. Denne formodning bekræftes af, at det er etnisk danske medarbejdere, der udvælges til at indgå i arbejdsgrupper og til først at blive lært op i de nye arbejdsmetoder. Dermed er der en risiko for, at de etniske minoriteter låses fast i en position, hvor de er de sidste til for eksempel at blive forfremmet. I det nye køkken skal arbejdet som nævnt foregå i selvstyrende grupper. I disse vil de etniske minoriteter sandsynligvis få mindre at skulle have sagt end de etniske danskere i forhold til, hvordan arbejdet skal tilrettelægges, fordi de positioneres og positionerer sig selv som tilbageholdende. Derfor mener jeg, at det kulturdeterministiske repertoire også i denne kontekst må betegnes som en uhensigtsmæssig praksis, da det begrænser de etniske minoriteters råderum og dermed kan medvirke til at fastholde deres position nederst i køkkenets hierarki. Jeg mener, at det ville være mere hensigtsmæssigt, hvis ledelsen forsøgte at viderebringe

det repertoire, der ser de etniske minoriteters deltagelse i disse praksisser som et fælles ansvar, til medarbejderne, og i denne forbindelse forsøgte at komme ud over kulturen som forklaringsmodel. For at dette kunne realiseres, måtte ledelsen også gøre en indsats for selv at handle aktivt på repertoireet ved at gøre noget for at inddrage de etniske minoriteter og således i praksis påtage sig en del af ansvaret.

Det sociale samvær

I relation til det sociale samvær tale om praksisser på forskellige niveauer: Der er det sociale samvær mellem medarbejderne, der finder sted i det daglige, det vil sige primært i pauser, men også under arbejdet i form af hyggesnak. Og der er de sociale aktiviteter, der finder sted uden for arbejdstiden. Jeg har primært undersøgt det daglige sociale samvær, da det er dette, jeg har haft direkte adgang til. Jeg har dog kunnet konstatere, at det i køkkenets sociale rum tillægges betydning, hvorvidt man deltager i arrangementer uden for arbejdstiden. De etnisk danske medarbejdere fremhæver de fransktalende medarbejdere fra afrikanske lande som festlige og derfor gode at have med til disse arrangementer. Og ledelsen problematiserer heroverfor, at ”resten” af minoritetsmedarbejderne sjældent deltager i denne type arrangementer. I begge tilfælde anvendes kultur som forklaringen på den aktive henholdsvis manglende deltagelse. Også i denne sammenhæng mener jeg, at kulturrepertoiret får u hensigtsmæssige konsekvenser. Ved at italesætte kultur som værende skyld i de etniske minoriteters manglende deltagelse, italesætter ledelsen en større gruppe medarbejdere med forskellige baggrunde som en homogen gruppe med samme kultur og kan herigennem forklare, hvorfor de ikke deltager i arrangementer uden for arbejdstiden. Dermed fraskriver de sig et eventuelt ansvar for at lave en type arrangementer, der kunne give større deltagelse. Samtidig vil jeg problematisere, at manglende deltagelse i arrangementer udenfor arbejdstiden italesættes som et problem. Disse arrangementer ligger i medarbejdernes fritid, og jeg vil derfor argumentere for, at det må være op til den enkelte at vurdere, hvorvidt man har lyst til at deltage. Jeg finder det desuden tvivlsomt, at alle etnisk danske medarbejdere deltager i disse arrangementer, men dette problematiseres ikke. Fordi kultur og etnicitet primært italesættes som noget, ”de andre” har, bliver de etniske minoriteter synlige som en gruppe, der agerer på bestemte måder, mens en etnisk dansker, der vælger ikke at deltage, ses som et individ og ikke som repræsentant for sin etniske gruppe.

Jeg mener ikke, at deltagelsen i arrangementer uden for arbejdstiden er afgørende for accepten som fuldgyldigt medlem af køkkenets fællesskab og dermed for muligheden for at opnå fuld deltagelse i de forskellige praksisser. Men jeg mener, at diskussionen af de etniske minoriteters deltagelse i disse arrangementer er symptomatisk for den måde, hvorpå de etnisk danske ansatte forholder sig til de etniske minoriteter, også i relation til det sociale samvær i det daglige arbejde. Etnicitet italesættes som grupperingsmarkør – men igen kun i relation til de etniske minoriteter. Grupper, hvis medlemmer har en anden etnicitet end dansk, italesættes som nogle, ”der holder sammen” og ikke blander sig. Dermed skiller de sig ud, mens etnisk danske medarbejdere, der vælger at sidde sammen i pauser, ikke gør det, da deres etnicitet og sprog er normen og dermed usynlige. Afdelingstilhørsforhold italesættes ligeledes som grupperingsmarkør, men jeg oplevede, at de etniske danskere italesatte etnicitet som noget, der virkede stærkere i gruppedannelsen, end afdelingstilhørsforholdet. De etniske minoritetsmedarbejdere fremhævede heroverfor ofte afdelingstilhørsforholdet og italesatte sjældnere etnicitet som grupperingsmarkør. Dette viser, at der er noget på spil for dem i forhold til den værdi, de tillægges i relation til det sociale samvær. Det forstås negativt at ”skille sig ud” og ”holde sig for sig selv”, og de etniske minoriteter anvender forskellige strategier for at undgå denne stigmatisering. I den tredje fokusgruppe understregede en af de etniske minoritetsmedarbejdere eksempelvis, at hun snakker med alle fra sin afdeling. En stadig indirekte, men mere offensiv strategi, ses i de etniske minoriteters brug af ironi til at markere, at det er illegitimt at positionere de etniske minoriteter som nogle, der ”kun hjælper hinanden”.

Netop ironien og den spøgefulde tone i køkkenets sociale rum generelt, har en inkluderende effekt i forhold til de etniske minoriteters deltagelse i det sociale samvær. Udover at de kan anvende ironien som en strategi til at kæmpe mod negative betydningstillæggelser af deres etnicitet, betyder den spøgefulde omgangstone også, at der skabes et fællesskab blandt de ansatte, hvor alle kan deltage på lige fod. En del af de etniske minoritetsmedarbejdere tager yderst aktivt del i spøgefuldhederne, ikke mindst i de seksuelle spøgefuldheder, og de opnår herigennem værdi inden for det sociale samvær. Samtidig løber de muslimske mænd fra Mellemøsten dog den risiko at blive tillagt en seksualitet, der opfattes som ubehagelig. Men overordnet mener jeg, at den spøgefulde omgangstone er et yderst positivt element i køkkenets sociale rum, der skaber et fællesskab på tværs af oplevede grænses. Et andet element, der skaber sammenhold på tværs

af gruppegrænser blandt medarbejderne, er det modsætningsforhold mellem ledelse og medarbejdere, som medarbejderne italesætter, når de føler sig uretfærdigt behandlet. Således er der forskellige faktorer i køkkenets sociale rum, som virker fremmede for de etniske minoriteters muligheder for at blive accepteret som fuldgældige deltagere i det sociale samvær. Ganske vist er italesættelsen af det dikotomiske forhold mellem ledelse og medarbejdere kontekstbestemt og således ikke altid i effekt. Men i de tilfælde, hvor det artikuleres, skaber det en fællesskabsfølelse, som man må forestille sig har en indvirkning på fællesskabet blandt medarbejderne generelt.

Der er et område, hvor de etniske minoriteter opnår en særlig værdi inden for køkkenets sociale rum. Det er i relation til stoltheden over og fremhævelsen af det multietniske køkken som noget særligt. De etniske minoriteters etnicitet fremhæves som en værdi for hele køkkenet, og de mange nationaliteter fungerer for dem som et signal om accept. Jeg ser dette som en yderst positiv faktor for de etniske minoriteters muligheder for at opnå accept i køkkenets sociale samvær. Ikke mindst fordi der inden for dette repertoire anlægges et positivt syn på forskellige etniciteter og kulturer, uden at det har et hverken homogeniserende eller deterministisk kultursyn, der fastlåser de etniske minoriteter i bestemte positioneringer. Således er det muligt at tale om kultur og etnicitet med positive effekter – det handler om måden, det gøres på. Jeg mener som tidligere nævnt, at det ville være positivt, hvis man i køkkenet generelt anvendte en sådan kulturforståelse, hvor mangfoldigheden af kulturelle og andre baggrunde ses som værdifuld for køkkenet, uden at det positionerer de etniske minoriteter som en (eller flere mindre) homogen(e) gruppe(r), der er kulturelt determinerede til at agere på bestemte måder.

Reglen om, at der kun må snakkes dansk, har konsekvenser for de etniske minoriteter i det sociale samvær. En af ledelsens begrundelser for reglen, er, at af hensyn til det sociale samvær skal alle kunne forstå, hvad hinanden siger. Dette er samtidig det fremherskende fortolkningsrepertoire blandt medarbejderne, når de skal begrunde reglen. Dermed italesættes de etniske minoritetsmedarbejdere, der taler sammen på deres modersmål, som ekskluderende. Dette repertoire benyttes både af de etniske danskere og af flere af de etniske minoriteter. Man kan herudfra argumentere for, at danskreglen er en rimelig politik, da der er en udbredt forståelse blandt medarbejderne af, at modersmålsnakken er dårlig for det sociale samvær. Nogle af de etniske minoritetsmedarbejdere - ikke overraskende dem, der deler modersmål med en del andre

medarbejdere i køkkenet - italesætter dog alternative fortolkningsrepertoarer. Et af disse ekvivalerer danskreglen med manglende rummelighed i køkkenet, mens et andet ser det som umuligt at tale om visse emner på andre sprog end ens modersmål. Konfronteret med disse repertoarer bekræfter de etnisk danske medarbejdere i tredje fokusgruppe rimeligheden af dem. Det er derfor spørgsmålet, om den måde, hvorpå medarbejderne opfatter de modersmålstalende kollegaer, kunne være anderledes, hvis de alternative repertoarer italesattes åbent og således blev tilgængelige ressourcer for alle i køkkenet.

På den ene side ser jeg danskreglen som et positivt tiltag, idet den skaber et grundlag for en fælles interaktion blandt alle medarbejderne, selvom visse af de etniske minoritetsmedarbejdere grundet sprogproblemer er handicappede i relation hertil. Sproget er en vigtig faktor også i forhold til deltagelsen i andre af køkkenets praksisser, og man kan argumentere for, at danskreglen må styrke de etniske minoriteters dansksproglige kompetencer, idet de tvinges til at bruge sproget. På den anden side mener jeg, at man kan argumentere for, at medarbejdere med samme modersmål, der i en given situation ikke interagerer med andre, burde have lov til at udtrykke sig på det sprog, de ønsker. Det ville sandsynligvis give visse praktiske problemer at skulle håndhæve en regel, der gjorde den tvungne brug af dansk situationsbestemt, da en sådan efterlader rum for fortolkning. Men det ville samtidig signalere en større rummelighed i relation til de etniske minoritetsmedarbejdere.

Jeg kan ikke give noget endegyldigt svar på, hvorvidt danskreglen i sig selv er en hensigtsmæssig eller uhensigtsmæssig praksis. Men jeg vil problematisere den diskursive praksis fra ledelsens side, der som begrundelse for reglen siger, at på en dansk arbejdsplads snakker man dansk. Jeg ser dette som en reproduktion af den norm i feltet, der ser dansk etnicitet og sprog som reglen, hvorved andre etniciteter automatisk skiller sig ud. Jeg oplever, at dette gentagne gange gør de etniske minoritetsmedarbejdere i køkkenet til genstand for et homogeniserende kulturrepertoire, der kan virke hindrende for accepten af dem som fuldgyltige deltagere i køkkenets praksisser.

Overordnet vil jeg således konkludere, at mens der i køkkenets sociale rum findes faktorer, der er fremmende for de etniske minoriteters muligheder for deltagelse, er de faktorer, der er hæmmende for samme, knyttet til dansknormen og brugen af et homogeniserende kulturrepertoire.

Abstract

In this thesis I examine the ways in which ethnic minorities are included and/or excluded from the practices in the central kitchen at Gentofte Sygehus (hospital of Gentofte). The daily practices include work related activities, activities which require initiative and the taking on of responsibility, such as meetings, and the social interactions between the employees. In order to examine the inclusion and exclusion mechanisms I look upon the kitchen as a social space, where the way the concepts of 'culture' and 'language' are understood has consequences for the ethnic minority employees' participation in the daily practices.

Theoretically I draw upon a social constructionist perspective combined with Bourdieu's concept of 'field'. Besides forming a part of my epistemological framework I also use the field concept as a methodical tool in the analysis of the empirical data. Discourse psychology, which is a form of social constructionism, makes up the main analytical framework.

I have produced the empirical data through participant observation and interviews. Besides interviewing the personnel manager I have carried out three focus group interviews: one with ethnic Danes, one with ethnic minorities and one with participants from both of the former focus groups. The last focus group interview took place some time after the conclusion of the observations and the first three interviews and consisted of a presentation and discussion of the interpretations and conclusions I had made thus far.

Through analyzing the data I have discovered several factors in the social space of the kitchen which promote the ethnic minorities' participation in the daily practices. The jocular tone between the employees and the pride in being a multiethnic workplace, which is instilled by the management, both have an including effect. At the same time, other factors work against the full participation of the ethnic minorities. Particularly the taking for granted of Danish ethnicity and language as being the norm has an excluding effect. Also, the use of an interpretive repertoire, which positions the ethnic minorities as a homogeneous group that is culturally determined to act in certain ways, is an obstacle for the acceptance of the ethnic minorities as valid participants.

Litteraturliste

Abildgaard, Ingeborg & Birgitte Nielsen. *Rapport om undervisningsforløbet "Dansk på arbejde" på Bæchs Conditorie, foråret 2003*. Sprogcenter Himmerland: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Ahrenkiel, Annegrethe & Knud Illeris. "Adult education between emancipation and control". I *Skriftserie fra Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, bind 110: Adult education in the perspective of the learners*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 2000.

Amtssygehuset i Gentofte. *Personalepolitik*. Københavns Amt, 1995.

AOF Sprogcenter Aabenraa. *Dansk på arbejde: Et samarbejde mellem AOF Sprogcenter Aabenraa og Abena Holding A/S*. AOF Sprogcenter Aabenraa: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Balling, Helle et. al. *Udenlandske Læger i Frederiksborg Amt: Dansk som andetsprog og arbejdsprog*. Sprogcenter Nordsjælland: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Baszanger, Isabelle & Nicolas Dodier. "Ethnography: Relating the part to the whole". I David Silverman (red.). *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*. 2. udgave. London: SAGE Publications, 2004.

Bekendtgørelse af lov om integration af udlændinge i Danmark (integrationsloven). LBK Nr. 1035, 21.11.2003.

Bottrup, Pernille. "At skabe rum for læring i arbejdslivet". I Knud Illeris (red.). *Udspil om læring i arbejdslivet*. Frederiksberg: Learning Lab Denmark & Roskilde Universitetsforlag, 2002.

Bourdieu, Pierre. *Le sens pratique*. Paris: Les editions de Minuit, 1980.

Bourdieu, Pierre. *The Logic of Practice*. På engelsk ved Richard Nice. Stanford: Stanford University Press, 1990.

Bourdieu, Pierre & Loïc J. D. Wacquant. *Réponses: Pour une anthropologie réflexive*. Paris: Éditions du Seuil, 1992.

Bourdieu, Pierre. "Socialt rum og symbolsk magt". I Pierre Bourdieu. *Centrale tekster inden for sociologi og kulturteori*. På dansk ved Staf Callewaert et. al. København: Akademisk Forlag, 1994.

Bourdieu, Pierre & Loïc J. D. Wacquant. *Refleksiv sociologi – mål og midler*. På dansk ved Henrik Silberbrandt. København: Hans Reitzels Forlag, 1996.

Brandt, Søren & Steen Hildebrandt. *Mangfoldighedsledelse – om mangfoldighed i virksomheds- og samfundsperspektiv*. København: Børsens Forlag, 2003.

- Burmeister, Tereza. "Det multikulturelle og flersprogede Danmark – et historisk perspektiv". I *Undervisningsministeriets Tidsskrift Uddannelse*. København: Undervisningsministeriets forlag, 1999.
- Burr, Vivien. *An introduction to Social Constructionism*. New York: Routledge, 1995.
- CATINÉT. *Integrationens paradoks: Indvandrere og flygtninge i Danmark mellem inklusion og marginalisering*. København: CATINÉT ApS, 2001.
- Chouliaraki, Lilie & Norman Fairclough. *Discourse in Late Modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1999.
- Clifford, James. "On Ethnographic Authority". I James Clifford. *The Predicament of Culture: Twentieth Century Ethnography, Literature and Art*. Harvard: Harvard University Press, 1988.
- COWI Rådgivende Ingeniører AS. *Udlændinges egen opfattelse af deres situation og integrationsprocessen i Danmark*. København: Indenrigsministeriet, 2000.
- Dansk Industri. *Indsiget*. Nr. 7., 2005. København: Dansk Industri, 2005.
- Davies, Bronwyn & Rom Harré. "Positioning and Personhood". I Rom Harré & Luk van Langenhove (red.). *Positioning Theory: Moral Context of Intentional Action*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd, 1999.
- Day, Dennis. "Being Ascribed, and Resisting, Membership of an Ethnic Group". I Charles Antaki & Sue Widdicombe (red.). *Identities in Talk*. London: SAGE Publications, 1998.
- Engell, Lucas Vagn. *Dansk på arbejde – tanker om at lære dansk på arbejdspladsen*. København: KAD, SiD & LVU, 2003.
- Eriksen, Thomas Hylland & Torunn Arntsen Sørheim. *Kulturforskelle: Kulturmøder i praksis*. På dansk ved Kåre Dag Jensen. Bearbejdet af Karen Lise Goldschmidt Salamon & Ditte Goldschmidt. København: Gyldendal Uddannelse, 2001.
- Fangen, Katrine. *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagboksforlaget Vigmostad & Bjørke AS, 2004.
- Georg, Nina. "Islam på arbejdspladsen". I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.
- Gergen, Kenneth J. *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*. Cambridge: Harvard University Press, 1997.
- Gergen, Kenneth. *An Invitation to Social Construction*. London: SAGE Publications, 1999.
- Halkier, Bente. *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfundslitteratur & Roskilde Universitetsforlag, 2002.

Hastrup, Kirsten. "Kultur som analytisk begreb". I Kirsten Hastrup og Kirsten Ramløv (red.). *Kulturanalyse: Fortolkningens forløb i antropologien*. København: Akademisk Forlag, 1989.

Hastrup, Kirsten. *Det antropologiske projekt om forbløffelse*. København: Gyldendal, 1992.

Hervik, Peter (red.). *Den generende forskellighed: Danske svar på den stigende multikulturalisme*. København: Hans Reitzels Forlag, 1999.

Holmen, Anne. "Dansk som andetsprog – udvikling af et fagområde". I *Undervisningsministeriets Tidsskrift Uddannelse*. København: Undervisningsministeriets forlag, 1999.

Illeris, Knud. "Fra erhvervsrettet uddannelse til læring i arbejdslivet". I Knud Illeris (red.). *Udspil om læring i arbejdslivet*. Frederiksberg: Learning Lab Denmark & Roskilde Universitetsforlag, 2002.

Illeris, Knud. *Voksenuddannelse og voksenlæring*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 2003.

Ishøj Sprog- og integrationscenter. *Afrapportering – "Fleksibel undervisning i faste rammer"*. Ishøj Sprog- og integrationscenter: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Ishøj Sprog- og integrationscenter. *Lufthavnsprojektet 2003*. Ishøj Sprog- og integrationscenter: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Ishøj Sprog- og integrationscenter. *Dansk på Danzas 2003*. Ishøj Sprog- og integrationscenter: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Jensen, Iben & Hanne Løngreen. "En oversigt over interkulturel kommunikationsforskning". I Iben Jensen & Hanne Løngreen (red.). *Kultur og kommunikation: interkulturel kommunikation i teori og praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1995.

Jensen, Iben. *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 1998.

Jensen, Iben. "Når den faglige identitet er national: Kulturel identitet set i forhold til Bourdieus begreber felt, kapital og habitus". I *Tidsskriftet Psyke og Logos årgang 22, nr. 1, 2001*. København: Dansk Psykologisk Forlag, 2001.

Jensen, Iben. "Kultur i mangfoldighedsledelse". I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Jessen, Tatiana. "Interkulturelle aspekter i folkeskolen". I Iben Jensen & Hanne Løngreen (red.). *Kultur og kommunikation: interkulturel kommunikation i teori og praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1995.

Justesen, Pia & Sune Skadegård Thorsen. "Ikkediskrimination, lige muligheder og mangfoldighed." I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips. *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 1999.

Jørgensen, Marianne Winther. *Refleksivitet og kritik: Socialkonstruktionistiske subjektpositioner*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, 2002.

Jørgensen, Rikke Egaa & Vibeke Søderhamn Bülow. "Ali og de fyrretyve k(r)oner. En analyse af Ekstra Bladets kampagne 'De fremmede'". I Peter Hervig (red.). *Den generende forskellighed: Danske svar på den stigende multikulturalisme*. København: Hans Reitzels Forlag, 1999.

Kabell, Nina. "Mangfoldighed – et potentiale på den vidensintensive arbejdsplads". I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Klein, Pia van der. *Rapport for: „Dansk på arbejde“. En afdækning af behovet for danskundervisning for udenlandske medarbejdere på lokale fødevarerproducerende virksomheder. 1.10.-31.10.03*. Slagelse: Slagelse Sprogcenter v/AOF, 2004.

Kvale, Steinar. *InterView: Introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. På dansk ved Bjørn Nake. København: Hans Reitzels Forlag, 1997.

Larsen, Bøje & Kristine Munkgård Pedersen. "Diskursanalyse – for tabere og teenagere". I Bøje Larsen & Kristine Munkgård Pedersen (red.). *Diskursanalysen til debat: Kritiske perspektiver på en populær teoriretning*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2002.

Lave Jean & Etienne Wenger. *Situeret Læring og andre tekster*. På dansk ved Bjørn Nake. København: Hans Reitzels Forlag, 2003.

Liep, John & Karen Fog Olwig. "Kulturel Komplexitet". I John Liep & Karen Olwig (red.). *Komplekse liv: Kulturel mangfoldighed i Danmark*. København: Akademisk Forlag 1994.

Lindberg, Else. "Evaluerings". I Anne Holmen & Karen Lund (red.). *Studier i dansk som andetsprog*. København: Akademisk Forlag, 1999.

Lindhard, Tine K. "'Jeg kommer ikke på mandag – jeg skal på arbejde...'" I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. Lov nr. 375 af 28.05.2003, trådt i kraft 01.01.2004.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Indvandring, integration og samfundsøkonomi*. København: Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2002.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *'Job og dansk – Nogle erfaringer, udfordringer og anbefalinger'*. <http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=128&n=2&d=1486&s=4>, 02.09.2004.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *'Job og dansk – referater fra de 7 temagrupper på Integrationsministeriets konference i Horsens den 6. juni 2002'*.
<http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=128&n=2&d=1487&s=4>, 02.09.2002.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Virksomhederne positive overfor arbejdspladsdansk*. <http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=128&n=2&d=1489&s=4>, 09.09.2002.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Regeringens integrations- og udlændingepolitik – status marts 2003*.
http://www.inm.dk/publikationer/integrationspolitik_mar03/integrationspolitik_mar03.pdf. 05.03.03.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Ny lov om danskuddannelse til voksne udlændinge*. <http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=175&n=2&h=19&t=1&d=2215&s=4>. 23.12.03.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Sprogundervisning er kommet for at blive*.
<http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=175&n=2&h=19&t=1&d=2340&s=4>. 13.04.04.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Ny undersøgelse: Virksomhederne har gode erfaringer med nydanskere*. <http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=78&n=1&d=2809&s=4>. 11.04.05.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. *Ledelse og mangfoldighed – at gøre mangfoldighed til hverdagspraksis*.
<http://www.inm.dk/Index/dokumenter.asp?o=78&n=1&h=19&d=2813&s=4>. 18.04.05.

Mogensen, Gunnar Viby & Poul Chr. Matthiessen. *Mislykket integration? Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. Viborg: Spektrum, 2000.

Morgan, David L. *Focus Groups as Qualitative Research*. Qualitative Research Methods Series, volume 16, 2. udgave. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997.

Mørck, Yvonne. *Bindestregsdanskere: Fortællinger om køn, generationer og etnicitet*. Frederiksberg C: Forlaget Sociologi, 1998.

Namø, Jill et. al. *Dansk på arbejde*. Århus Kommunes Sprogcenter:
<http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Necef, Mehmet Ümit. "Indvandring, den nationale stat og velfærdsstaten". I Peter Seeberg (red.). *Ubekvemme udfordringer: Aktuelle tendenser i den danske og europæiske indvandrerdiskussion*. Odense: Odense Universitetsforlag, 2001.

Nielsen, Helle Lykke. "Omgangsformer, samtale og magt i interkulturel kommunikation". I Iben Jensen & Hanne Løngreen (red.). *Kultur og kommunikation: interkulturel kommunikation i teori og praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur, 1995.

Petersen, Lars. "Relationer – et spørgsmål om væren". I Bøje Larsen & Kristine Munkgård Pedersen (red.). *Diskursanalysen til debat: Kritiske perspektiver på en populær teoriretning*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2002.

Plum, Elisabeth. "Mangfoldighedsledelse – dynamikken mellem ligestilling og ressourcer." I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Potter, Jonathan. *Representing Reality: Discourse, Rethoric and Social Construction*. London: SAGE Publications, 1996.

Risager, Karen. "Sprog og kultur". I Anne Holmen & Karen Lund (red.). *Studier i dansk som andetsprog*. København: Akademisk Forlag, 1999.

Risager, Karen. "Kulturtilegnelse og kulturundervisning". I Anne Holmen & Karen Lund (red.). *Studier i dansk som andetsprog*. København: Akademisk Forlag, 1999.

Saugstad, Tone. "Læring i skole og i praksis". I Klaus Nielsen & Steinar Kvale (red.). *Praktikkens læringslandskab*. København: Akademisk Forlag, 2003.

Skadhauge, Jette & Lene Timm. *Dansk på arbejde: Erfaringer fra dansk på arbejde-puljen 2001 – 2003*. Videncenter for tosprogethed og interkulturelitet, 2003.

Sletved, Tea. "Socialt ansvar en god forretning". Politiken 01.11.2004, 1. sektion, side 6.

Sørensen, Marianne Søgaard & Anne Holmen. *At blive en del af en arbejdsplads – om sprog og læring i praksis*. København: Institut for Pædagogisk Antropologi v/ Danmarks Pædagogiske Universitet, 2004.

Thomsen, Margit Helle (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Thomsen, Margit Helle. "Integration – fra halve løsninger til helhedsorientering?" I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Thomsen, Mette. "Efterkommere på arbejdsmarkedet – mellem integration og marginalisering". I Margit Helle Thomsen (red.). *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2004.

Tireli, Üzeyir. "Dilemma". I *Undervisningsministeriets Tidsskrift Uddannelse*. København: Undervisningsministeriets forlag, 1999.

Togeby, Lise. *Fra fremmedarbejdere til etniske minoriteter*. Århus: Aarhus Universitetsforlag, 2003.

Undervisningsministeriet. *Regeringens initiativer med henblik på at tosprogede klarer sig bedre i uddannelsessystemet*. København: Uddannelsesstyrelsen, 2004.

Varslev-Pedersen, Lone og Tina Sass. *Evaluering af projektet "Dansk på arbejde" på Radiometer Medical A/S*. København: KAD & Sprogcentret Kigkurren, 2004.

Vedel, Peter Villads. "Undervisning i dansk som andetsprog for voksne udlændinge – reform af et voksenuddannelsesområde". I *Undervisningsministeriets Tidsskrift Uddannelse*. København: Undervisningsministeriets forlag, 1999.

Vejlebo, Ghita. *En arbejdsplads – flere kulturer: fra kulturprojekt til sprogprojekt – Rigshospitalet. Erfaringer med arbejdspladsdansk*. Århus: FormidlingsCenter Aarhus, 2002.

Vestergaard, Frede. "Da debatten blev stueren". *Weekendavisen* 22.–28.10.2004, 1. sektion, side 6.

Wagner, Johannes. "Faglig identitet og faglig udvikling i dansk som andetsprog". I Anne Holmen & Karen Lund (red.). *Studier i dansk som andetsprog*. København: Akademisk Forlag, 1999.

Wandahl, Kirsten. *Resumé af rapport over undervisningsprojekt på Københavns Sprogcenter i samarbejde med Københavns Postcenter – efteråret 2002*. Københavns Sprogcenter: <http://www.erfaringsdatabasen.dk/erfaringsdb/>, 05.11.2004.

Wetherell, Margaret & Jonathan Potter. *Mapping the language of racism: Discourse and the legitimation of exploitation*. London: Harvester Wheatsheaf, 1992.

Wetherell, Margaret & Janet Maybin. "The distributed self: A social constructionist perspective". I Richard Stevens (ed.). *Understanding the self*. London: SAGE Publications & The Open University, 1996.

Willig, Carla. "Introduction: making a difference". I Carla Willig (red.). *Applied Discourse Analysis: Social and Psychological interventions*. Buckingham: Open University Press, 1999.

Bilagsoversigt

Bilag 1.

Observationsguide: Arbejdsdag

Bilag 2.

Observationsguide: Danskundervisning

Bilag 3.

Interviewguide: Enkeltinterview med afdelingsøkonoma

Bilag 4.

Interviewguide: Fokusgruppeinterview med etnisk danske medarbejdere

Bilag 5.

Interviewguide: Fokusgruppeinterview med etniske minoritetsmedarbejdere

Bilag 6.

Interviewguide: Afsluttende fokusgruppeinterview

Bilag 7.

Transskriptionsmetode

Bilag 8.

Udskrift: Enkeltinterview med afdelingsøkonoma

Bilag 9.

Udskrift: Fokusgruppeinterview med etnisk danske medarbejdere

Bilag 10.

Udskrift: Fokusgruppeinterview med etniske minoritetsmedarbejdere

Bilag 11.

Udskrift: Afsluttende fokusgruppeinterview

Observationsguide: Arbejdsdag

- Hvilke problematikker italesættes?
- I hvilke situationer opstår der sprogproblemer?
- I hvilke situationer opstår der andre problemer?
- Hvordan opleves problemerne af de forskellige parter?
- Italesættes forskelligheder som fordele?
- Hvilke fællesskaber forefindes?
- Hvilket hierarki forefindes?
- Hvem har definitionsretten overfor hvilke emner?
- Hvilke sprog tales?
- Hvad er holdningen til kursusforløbet?

Observationsguide: Danskundervisning

- Hvilke problematikker italesættes?
- Hvilke problematikker gøres til undervisningsemner?
- Hvilke emner tager undervisningen op generelt?
- Italesættes forskellighed som ressourcer såvel som problemer?
- Hvilken udvikling sker der i såvel sproglige som sociale færdigheder, og er der en sammenhæng?
- Hvilke fællesskaber italesætter kursisterne?

Interviewguide: Enkeltinterview med afdelingsøkonoma

Hvordan er fællesskabet her på arbejdspladsen?

- Er der et godt samarbejde mellem medarbejderne?
- Hvordan har medarbejderne det sammen i pauserne?

Oplever du nogen problemer her på arbejdspladsen i forbindelse med, at der er tosprogede medarbejdere ansat?

- Er der nogen sproglige problemer?
- Er der andre problemer?

Er der nogen gode ting ved at have de tosprogede medarbejdere her på arbejdspladsen?

Hvad var grunden til, at I lavede et danskundervisningsforløb i efteråret?

- Hvilke forventninger havde du til undervisningen?

Hvad kom der ud af undervisningen?

- Hvad blev kursisterne bedre til?
- Var der noget, som de ikke blev bedre til?
- Løste det nogle problemer?
- Var der nogle problemer, som det ikke løste?

Hvad er grunden til, at I laver endnu et undervisningsforløb?

- Hvad regner du med, at der kommer ud af undervisningen?

Hvordan kan det være, at I har valgt at lægge undervisningen i arbejdstiden?

- Hvad fungerer godt ved, at det ligger i arbejdstiden?
- Hvad fungerer dårligt ved, at det ligger i arbejdstiden?

Interviewguide: Fokusgruppeinterview med etnisk danske medarbejdere

Hvordan er fællesskabet her på arbejdspladsen?

- Hvordan er samarbejdet, når I arbejder?
- Hvordan har I det sammen med jeres kollegaer i pauserne?
- Snakker alle lige meget sammen?

Oplever I nogen problemer her på arbejdspladsen i forbindelse med, at der er tosprogede medarbejdere ansat?

- Er der nogen sproglige problemer?
- Er der andre problemer, f.eks. samarbejdsproblemer?

Er der nogen gode ting ved at have de tosprogede medarbejdere her på arbejdspladsen?

Hvad synes I om, at nogle af de tosprogede medarbejdere fik danskundervisning i efteråret?

- Var det ok, at det var I arbejdstiden?
- Hvad synes I, at de blev bedre til?
- Var der noget, som de ikke blev bedre til?
- Løste det nogle problemer?
- Var der nogle problemer, som det ikke løste?

Hvad tror I, at der kommer ud af undervisningen nu her?

- Vil det løse nogle problemer?
- Er der nogen problemer, det ikke vil løse?

Interviewguide: Fokusgruppeinterview med etniske minoritetsmedarbejdere

Hvordan synes I om at arbejde her i køkkenet?

- Hvad er godt / hvad kan I lide ved at arbejde her?
- Hvad er dårligt / hvad kan I ikke lide ved at arbejde her?

Hvad synes I om jeres kollegaer?

- Hvordan er samarbejdet, når I arbejder?
- Hvordan har I det sammen med jeres kollegaer i pauserne?
- Snakker alle lige meget sammen?

Oplever I nogen problemer her på arbejdspladsen?

- Har I nogen problemer med sproget?
- Er der nogen problemer, der ikke har noget at gøre med sprog?
- Hvad gør I / hvad gør jeres danske kollegaer i de situationer?

Hvad syntes I om danskundervisningen i efteråret?

- Blev I bedre til dansk?
- Var der andre ting, I blev bedre til?
- Løste det nogle af de problemer, der var her på arbejdspladsen?
- Var der nogle problemer, som ikke blev løst af danskundervisningen?
- Hvad sagde jeres kollegaer til, at I fik danskundervisning i arbejdstiden?

Hvorfor har I meldt jer til at deltage i danskundervisningen nu her?

- Hvad regner I med at blive bedre til?
- Vil det løse nogle problemer her på arbejdspladsen?

Interviewguide: Afsluttende fokusgruppe

- Jeg oplever en stor stolthed i køkkenet over, at her er så mange forskellige nationaliteter, fordi det gør køkkenet til noget særligt. På den måde bliver de tosprogede medarbejdere noget specielt, fordi de er med til at gøre køkkenet til noget særligt. Og det betyder, at de føler sig accepterede. Hvad mener I om det?
- Samtidig med, at I er stolte over de mange nationaliteter, oplever jeg, at det alligevel er det danske, der er normen. "Det normale" er at være dansker og at snakke dansk, og så skiller de tosprogede medarbejdere sig ud i forhold til normen. Hvad mener I om det?
- Jeg oplever, at der her i køkkenet er to måder at snakke om de tosprogede medarbejdere på. Enten siger man, at alle mennesker er ens, så der ikke er nogle særlige fordele ved at have tosprogede medarbejdere. Eller også siger man, at de tosprogede medarbejdere har en særlig kultur, der gør, at de skiller sig ud, og det kan skabe samarbejdsproblemer. Hvad siger I til det?
- Når I snakker om grupper i køkkenet, nævner I, at man er sammen med sin afdeling, eller at man er sammen med dem med samme sprog eller nationalitet. Men jeg har oplevet, at folk også tit sidder sammen fordelt efter køn eller alder. Så hvordan kan det være, at det altid sprog og nationalitet, I nævner?
- I bruger meget humor her i køkkenet og laver sjov med hinanden. Jeg oplever, at det er noget, der giver et fællesskab, fordi alle kan deltage. Og jeg oplever, at mange af de tosprogede medarbejdere joker med, at de er "fremmede" og har en anderledes kultur – og når de siger sådan noget for sjov, så er det for at sige, at de i virkeligheden ikke er anderledes end danskerne. Hvad siger I til det?
- Jeg oplever, at ledelsen gerne vil have de tosprogede medarbejdere til at være mere aktive på møderne og siger, at der f.eks. skal være tosprogede medarbejdere med i arbejdsgrupper om det nye køkken. Men jeg oplever ikke, at der bliver gjort noget ved det. Og jeg oplever ikke, at I i

køkkenet ser det som et fælles ansvar at inddrage de tosprogede medarbejdere mere. Hvad siger I til det?

- Jeg oplever, at der findes et slags hierarki i køkkenet, hvor der er forskel på, om man er køkkenassistent eller hospitalsmedhjælper. Og fordi der ikke er så mange tosprogede medarbejdere, der er køkkenassistenter, er der nogle gange nogen, der opfatter de tosprogede medarbejdere som ikke så højt oppe i hierarkiet. Er det noget, I oplever?
- Jeg oplever, at I medarbejdere nogle gange går sammen om at synes, at økonomierne kan være uretfærdige eller ikke lægger mærke til, hvor hårdt I arbejder. Og det giver fællesskab mellem alle medarbejderne på tværs af, om I er køkkenassistenter eller hospitalsmedhjælpere. Er I enige i det?
- I har en regel om, at alle skal snakke dansk, fordi ledelsen siger, at på en dansk arbejdsplads snakker man dansk. Og mange af jer siger, at reglen er god, fordi alle skal kunne forstå hinanden. Men der er også nogle, der gerne vil kunne snakke deres eget sprog sammen, når de ikke er sammen med andre. De føler, at nogle ting kan man kun snakke om på sit eget sprog, og så burde køkkenet være tolerant og give plads det. Hvad siger I til det?
- Jeg oplever, at danskundervisningen har været meget positiv for dem, der har deltaget – at I har følt, at I har lært noget, og at det hjælper jer i det daglige her i køkkenet. Men samtidig er der nogle medarbejdere, der har brokket sig eller følt, at de skulle arbejde hårdere, når nogle skulle på kursus. Og det kan være svært for dem, der går på kurset, fordi de så skiller sig ud får at vide, at de gør det sværere for deres kollegaer. Hvad siger I til det?

Transskriptionsmetode

Alle interviewene er blevet optaget på bånd og efterfølgende transskriberet i deres helhed.

Interviewene er transskriberet ordret, det vil sige, at også grammatisk ukorrekte sætninger og meningsforstyrrende fejl er medtaget. Dog har jeg valgt ikke at medtage 'øh'er, når de markerer, at interviewpersonen leder efter ordene eller holder en mindre pause i talestrømmen. I stedet markeres dette: ...

Dialekter og accenter markeres ikke, og alle ord skrives helt ud, for eksempel skriver jeg 'give' i stedet for 'gi''. Den eneste undtagelse er 'ik''.

Jeg har anonymiseret interviewpersonernes navne.

Læsevejledning

...	til kortere pauser
(pause)	til længere pauser
[]	til overlap i tale
[...]	til utydelig, uforståelig tale
(griner)	til øvrige mundtlige udtryk
_____	til når taler selv understreger noget
NEJ	til høje udbrud
Hø-	når ord afbrydes
Neej	når ord trækkes ud