

At finde sin stemme på dansk

Hvis man taler engelsk som modersmål eller *lingua franca* og er i gang med at lære dansk, er det virkelig vanskeligt at få mulighed for at tale dansk i hverdagen, både på arbejde og uden for arbejds-konteksten. Den oplevelse er der mange udlændinge i Danmark der er fælles om.

Center for internationalisering og parallelsproglighed (CIP), Københavns Universitet (KU) deltager i øjeblikket i et socialfondsprojekt ved navn Copenhagen Talent Bridge (CTB)¹. Projektets fokus og formål er tiltrækning og fastholdelse af udenlandske vidensarbejdere i Region Hovedstaden. CIP's arbejdsplan består af et udviklingsprojekt der drejer sig om at udvikle relevante, målrettede undervisningsmaterialer og et koncept for et kursus i dansk som andetsprog på vidensarbejdspladsen. Som led i dette arbejde udfører vi en behovsanalyse i forhold til dansksproglige behov og præferencer for tilrettelæggelse af danskundervisningen. Behovsanalysen omfatter bl.a. et spørgeskema henvendt til det udenlandske videnskabelige personale på de universiteter der deltager i CTB, hvilket vil sige KU, DTU, ITU og AAU-Cph². Spørgeskemaet blev distribueret via HR-afdelingerne på universiteterne i oktober 2012, og 289 personer besvarede alle eller en del af spørgsmålene.

Målgruppen udenlandske vidensarbejdere definerer vi som udlændinge der er ansat i en videnskabelig stilling på et universitet, en lignende offentlig uddannelses- eller forskningsinstitution eller i et privat firma.

Det er hensigten at de nyansatte vidensarbejdere kommer i gang med at lære dansk umiddelbart efter deres tiltrædelse. Vi har den tilgang at det har væsentlig betydning for dannelsen af en positiv opfattelse af at være legitime deltagere på en arbejdsplads at dansk-tilegnelsen – og i særlig grad tilegnelsen af arbejdspladsspecifikt



KAREN-MARGRETE FREDERIKSEN

Videnskabelig assistent

Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP), Københavns Universitet

nkd633@hum.ku.dk

dansk – dels foregår i takt med at de nyansatte integrerer sig på arbejdspladsen, og dels netop tager udgangspunkt i den arbejdsmæssige kontekst.

En lille gruppe af nyansatte udenlandske vidensarbejdere på KU har siden begyndelsen af august 2012 været i gang med at lære dansk på det første kursus hvis formål det er at udvikle og afprøve de tanker vi gør os om hvordan kursuskonceptet konkret skal være, hvordan undervisningen bedst organiseres således at deltagerne ikke falder fra undervejs når arbejdspresset fx bliver større, og hvilket indhold kurset skal have. Kurset fungerer således som laboratorium for det endelige kursuskoncept og den endelige udformning af undervisningsmateriale. Det primære mål for deltagerne på kurset er som nævnt at lære dansk i tilknytning til deres konkrete arbejds-situation, men almindeligt hverdagsprog indgår også. Deltagerne er meget motiverede for at lære sproget så de kan bruge det i deres arbejdssammenhæng og i deres øvrige liv i Danmark.

Dansktalende vil tilsyneladende ikke investere tid i vidensarbej- deres dansklæring!

Stort set alle udenlandske vidensarbejdere ved de danske univer- siteter og sandsynligvis også alle andre udlændinge der taler engelsk, oplever at de sjældent får mulighed for at tale dansk i det omfang de ønsker; med deres danske kolleger, danskere i butikker, deres børns lærere, forældre til deres børns kammerater osv. Det er faktisk svært at få et ord indført på dansk når man taler engelsk, svært at finde sin stemme på dansk. Jeg har spurgt deltagerne på kurset som virkelig er motiverede for at afprøve deres dansk uden for læringsrummet og som også prøver at gøre det, hvad de tror årsagerne til dette fæ- nomen kan være: »I certainly find it difficult to practice my Danish in everyday life outside of class time. This is for a number of rea- sons, mainly because of the highly Anglicised linguistic culture of Copenhagen«. Årsagen er at København overordnet set, og sand- synligvis med rette, opfattes som sprogligt set stærkt anglificeret. Den samme kursusdeltager siger endvidere: »Either my accent is poor and my language expression weak, so that it becomes obvious that I am English. Consequently, the person I am talking to imme- diately lapses into English«. En anden deltager har gjort sig tilsva- rende erfaringer: »The problem was, though, that as soon as people found out I wasn't a Dane (which happened 2 sec. later), they imme- diately switched to English«. Det er åbenbart en automatisk re- aktion for danskere lynhurtigt at slå over i engelsk. Det kan der fra danskerens side være mange grunde til: Det kan være udtryk for den førnævnte udbredte sproglige anglificering. Det kan være udtryk for

imødekommenhed. Det kan også være udtryk for det modsatte, for intolerance, for at det for danskeren ikke er til at holde ud at høre så dårligt dansk! En af mine kolleger hvis dansk er ganske glimrende, oplever somme tider det samme som deltagerne på kurset. Når en dansk samtalepartner hurtigt skifter over til engelsk, opfatter min kollega det som om danskeren siger: »Mit engelsk er bedre til at kommunikere med end dit dansk«, og han opfatter det som udtryk for arrogance.

På kurset lægger vi vægt på at bruge kommunikative læringsopgaver der giver deltagerne mulighed for at forhandle betydning, eftersom der er stærke læringspotentialer i et sådant sprogarbejde. I virkelighedens verden har samtalepartnerne åbenbart ikke altid tålmodighed eller opfattet til betydningsafklaring eller synes det tager for lang tid, og det kan være ansigtstruende for den lærende at skulle betydningsafklare for ofte i en samtale.

Dansklæring er også kollegernes ansvar

»It's much easier for them, as well as for me, to speak English, so by speaking Danish you're enrolling them – maybe unwillingly – into your own language learning efforts«, siger en af deltagerne på kurset. I denne udtalelse er det helt tydeligt at den lærende opfatter at det udelukkende er hendes ansvar at hun får lært dansk og ikke hendes samtalepartners opgave. For hvis hun insisterer på at fortsætte med det ufuldstændige, langsomme dansk hun har, kommer hun, måske endda mod samtalepartnerens vilje, til at involvere ham i sine bestræbelser på at lære dansk. Men er det ikke det det handler om? Der ligger efter min opfattelse netop en pointe i at den lærende involverer sin samtalepartner i sin dansklæring, specielt hvis det er på arbejde interaktionen foregår. På vidensarbejdspladsen kan de danske kolleger måske ikke umiddelbart i situationen se hensigtsmæssigheden i at fortsætte en samtale på dansk, men samtalen kan i et videre perspektiv ses som en investering i den udenlandske kollegas integration i og fremtid på arbejdspladsen. Derfor er indholdet af ovenstående citat om at det er meget lettere for samtalepartnerne at slå over i engelsk, meget kortsigtet. Hvis de to samtalepartnere kan overkomme det akavede i situationen, vil den udenlandske kollega kunne opfatte læringspotentialerne³ i samtalen og forhåbentlig få lyst til at fortsætte med at bruge sproget, og den danske kollega vil kunne se en blivende kollega der investerer tid og energi i arbejdspladsen.

Universitetspolitiske perspektiver

Når en arbejdsgiver på et universitet eller lignende vidensarbejdsplads ansætter en ny medarbejder der ikke taler dansk, er det meget forskelligt fra miljø til miljø om og i hvor stort et omfang den nye medarbejder forventes at udvikle dansksproglige kompetencer. I den første tid foregår det meste af kommunikationen på arbejdspladsen oftest på engelsk. Det gælder forskning og undervisning og også den administrative del af arbejdet. Der er mange nyansatte der gerne vil i gang med at lære dansk, og som starter på et dansk kursus, men som nævnt er oplevelsen hos mange udenlandske vidensarbejdere at mulighederne for at bruge sproget uden for det formelle læringsrum er meget små. De lærende skal være virkelig insisterende for at komme til orde på dansk. Set fra arbejdsgivernes perspektiv skal ansatte udvikle deres kompetencer, også de (dansk)sproglige. CIP har søsat kampagnen »Let's dansk!«⁴ der går ud på bl.a. at skabe naturlige muligheder for at udenlandske ansatte kan tale dansk med kollegerne lige fra starten af en ansættelse. Det er en frivillig kampagne som alle vidensarbejdspladser kan vælge at afprøve. Initiativer der er opstået frivilligt, er en god begyndelse, men det er efter min opfattelse et ledelsesspørgsmål at prøve at få fastlagt en praksis for dansklæring når der ansættes en ny medarbejder. For eksempel kunne en af de nærmeste medarbejdere knyttes til den nyansatte og få arbejdstid til fx en halv times samtale på dansk med den nye kollega hver uge. Det ville betyde at arbejdspladsen investerer ca. to timer til udvikling af sproglige kompetencer om måneden pr. udenlandsk ansat, samtidig med at den nyansatte nødvendigvis må have allokert arbejdstid til at følge formel undervisning i dansk som andetsprog. Der ligger flere universitetspolitiske implikationer i en sådan praksis, jf. Holmen (2013).

Hvad kan man snakke om når man ikke kan ret meget dansk?

Afslutningsvis vil jeg sætte fokus på hvad de to kolleger, den udenlandske nyansatte og den dansktalende, kan arbejde med sprogligt og samtale om når sproget er så lille som det er i begyndelsen af læringsprocessen.

Det er en glimrende idé at øve det stof som deltageren har arbejdet med i undervisningen. Man kan fx starte med at fokusere på udtalearbejde som er særlig velegnet til den ugentlige dansk med kollegaen, fordi den danske udtale af de fleste nyankomne opleves som den

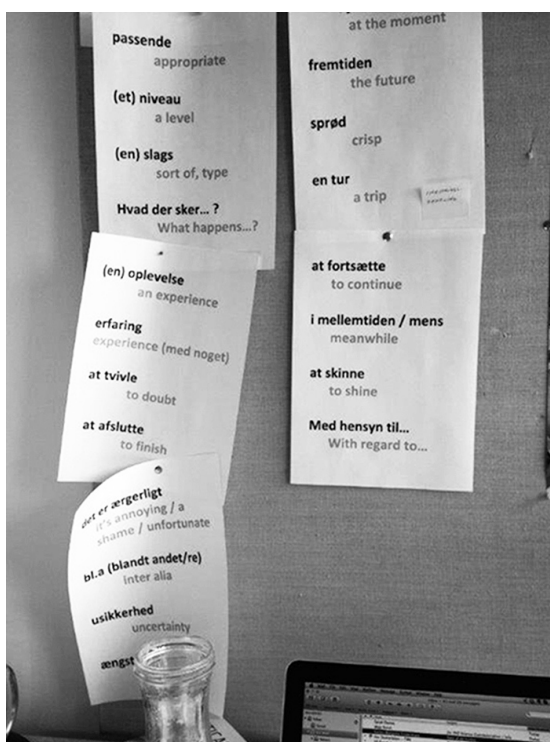
del af sproget der er absolut mest hæmmende for den mundtlige interaktion. Det kan fx være at øve udtalen af navnet på afdelingen. »Institut for produktionsdyr og heste« skal en nyankommet sandsynligvis øve sig mere på at udtale forståeligt, end andre kursusedtagere der har deltaget længere, så det er fint at gøre sammen med kollegaen. Det er også en god idé at træne udtalen af kollegernes navne.

Den nye kollega vil sandsynligvis af sig selv bringe nyt stof fra omgivelserne ind i samtalerne: Ord eller brudstykker af samtaler fra gaden, med andre kolleger osv. som han eller hun har studset over og gerne vil have forklaret eller selv kunne sige.

Samtalerne kan også sætte fokus på faste udtryk og standardformuleringer i e-mails således at den nyankomne hurtigt kan flette danske ord og udtryk ind i sine mails, som ellers vil være på engelsk, og dermed markere at han/ hun er på vej ind i det danske sprog.

Den halve time kan også bruges til at tale om tonen på den konkrete arbejdsplads, arbejdspladskulturen.

En af kursusedtagerne sætter danske ord, udtryk, sætninger som hun har brug for igen og igen, og som hun har svært ved at huske, op på sin opslagstavle for at øve sig på dem, huske dem og kunne have dem tilgængelige når hun skal bruge dem. Den slags kan også inddrages i den halve times samtale.



En anden mulighed er præsentationsvideoer fra arbejdspladsen. Videoerne er små, enkle optagelser af de nærmeste kolleger der præsenterer sig selv og deres arbejdsområde for den nye kollega på dansk. Videoerne skal ikke vare mere end højst to minutter. Sådanne videoer er meget simple at producere. Det kan fx gøres med mobiltelefonen eller iPad'en (Se i øvrigt Barton og Lee 2013 for inspiration til læringsmuligheder online). I den halve times dansksamtale kan de to kolleger tale om indholdet, have fokus på det specifikke ordforråd der hersker på afdelingen osv.

Forskellige små videooptagelser af »kollegasnakken« eller fem minutter fra et møde i afdelingen er også en mulighed som afsæt for en samtale.

Der kan også være kolleger der har brug for de nyansattes sprog, hvilket kan etablere et tandemforløb med en udenlandsk vidensarbejder til gavn for begge parter. Når to tandempartnere mødes, enten fysisk eller måske via Skype, taler de først den enes sprog og så efterfølgende den andens. Universitetet i Helsinki har sat system i tandemlæringen ved at etablere en database over alle de sprog som ansatte på universitetet råder over. Når en ansat har brug for at lære et bestemt sprog, kan vedkommende henvende sig og komme i kontakt med en kollega der bruger det pågældende sprog. Noget lignende kunne man også etablere på danske vidensarbejdspladser.

I denne artikel har jeg diskuteret de vanskeligheder som udenlandske vidensarbejdere typisk møder i Danmark når de prøver deres danske ude i virkeligheden. Det er svært at overdøve engelsk, men det er ikke umuligt! Man kan fx gøre brug af kampagnen *Let's dansk!* eller følge forslaget om at der bliver afsat arbejdstid – også til dansktalende – til at de nyansatte udenlandske kolleger kan bruge, øve og udforske det lærte sprog og det de møder i anvendelsesrummet. Det forudsætter at der skabes en bevidsthed om at det også er de danske kollegers og chefers ansvar at interagere på dansk hvis dansklæringen reelt skal føre til mere dansk på arbejdspladsen. Til denne bevidsthed hører endvidere en tolerance over for det uperfekte dansk som den nytilkomne byder på.

Der er ingen tvivl om at hovedansvaret hviler på den nyansatte udenlandske vidensarbejder. Det er hende/ ham der skal være igangsat og markere at hun/ han er parat til at prøve kræfter med det nye sprog. En måde at markere denne parathed på kan være et badge hvor der står: »Tal dansk med mig«, som vedkommende kan tage på og af som det passer.

Noter

1 Se mere om CTB her: <http://www.regionh.dk/NR/rdonlyres/oEEE195C-F991-4C3D-802F-C2796E04A6D5/o/Copenhagen-Talent-Bridge.pdf> og her: <http://talentcapacity.org/copenhagen-talent-bridge/>
2 Det ville være relevant også at spørge udenlandske vidensarbejdere på private arbejdspladser i regionen,

men det har vi desværre ikke resourcer til.

3 Se Sandwall 2013 om »affordances«, eller som hun kalder dem: *potentielt medierende ressourcer*.

4 <http://cip.ku.dk/resurseportal/english/staff/letsdansk/languagebuddy/>

Litteratur

Barton, D. & Lee, C. (2013). *Language Online. Investigating Digital Texts and Practices*. London & New York: Routledge.

Holmen, A. (2013). »Universiteternes blinde plet«. I *Grænsen* nr. 3, juni 2013. Kan læses her: <http://www.xn-grn-sen-qua.dk/content/universiteternes-blinde-plet>

Norton, Bonny & Kelleen Toohey (2011). Identity, language learning, and social change (State-of-the-Art Article) in *Language Teaching* (2011), 44.4, 412–446 –c Cambridge University Press 2011.

Sandwall, K. (2013). *At hantera praktiken*. Ph.d.-afhandling, som PDF: <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/32029/1/gupea-2077-32029-1.pdf>

» 1. Learning Danish is like ...Difficult, for me with a Nordic mother tongue; I struggle with achieving the correct sequence of words, more than actually learning the words. Also, it's close to impossible to wrap my tongue around the Danish vowels in particular. Writing gives a bit more slack time-wise, and is therefore within reach.

2. Speaking Danish is like Impossible, in my experience (and all others I have talked to about it), you will never be considered as speaking actual Danish before the point where you speak it flawlessly. For most people, I guess it's an unreachable goal.

3. Writing in Danish is likeEasier. For me having a Norwegian mother tongue, I (simply) have to remember replacing some words, altering punctuation, and remember different word sequence.«

(Mikael)
