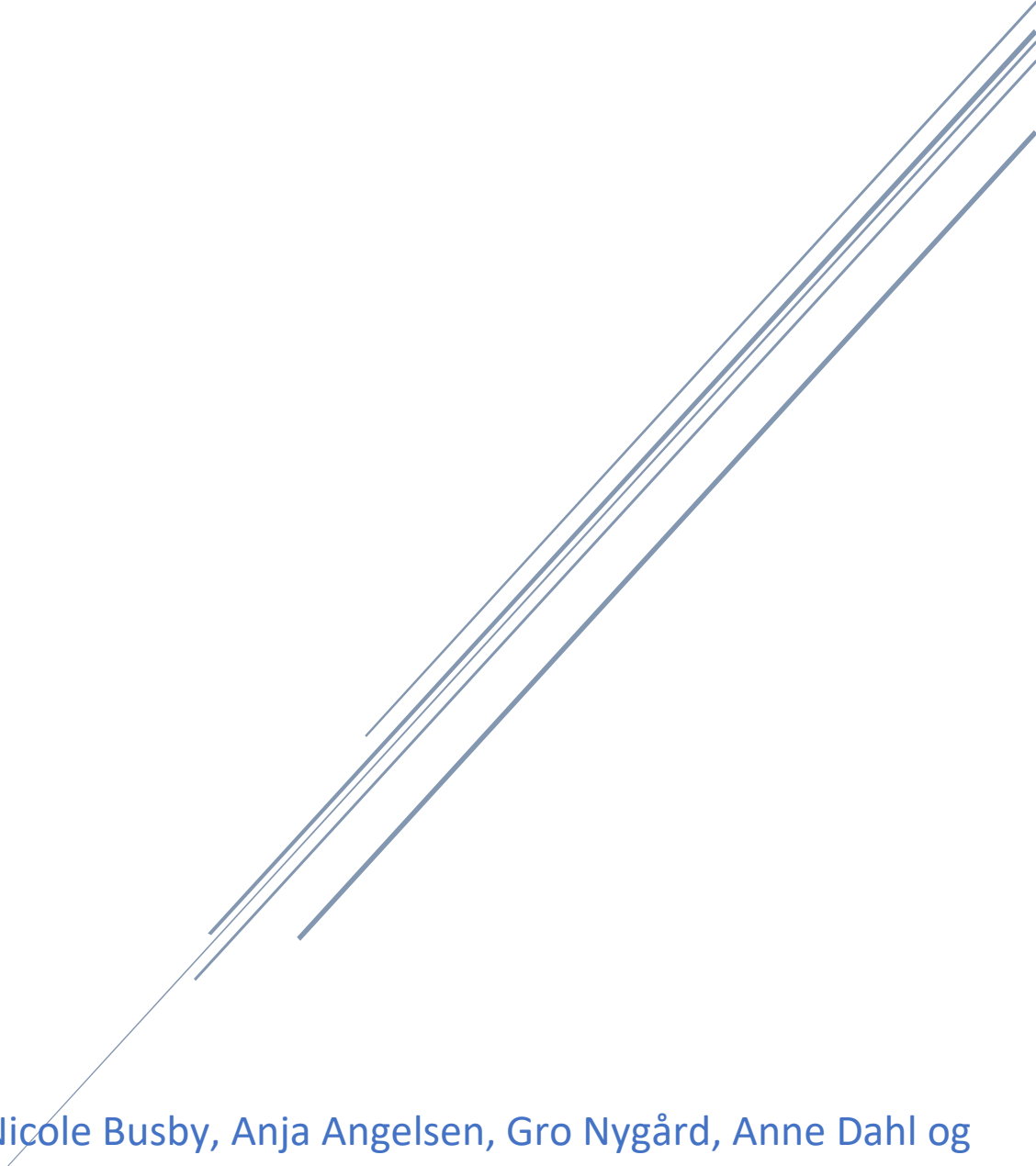


ERFARINGER MED NORSK OG ENGELSK BLANT INTERNASJONALT ANSATTE PÅ NTNU



Nicole Busby, Anja Angelsen, Gro Nygård, Anne Dahl og
Kjersti Faldet Listhaug
VocLex , Institutt for språk og litteratur, NTNU

2024

Erfaringer med norsk og engelsk blant internasjonalt ansatte på NTNU

Nicole Busby, Anja Angelsen, Gro Nygård, Anne Dahl & Kjersti Faldet Listhaug
VocLex, Institutt for språk og litteratur, NTNU

Sentrale funn

- 92 % av de fast ansatte og 69 % av de midlertidig ansatte rapporterer å ha tatt norskkurs i større eller mindre grad. Likevel oppgir bare 54 % av fast ansatte at de føler de kan nok norsk til å gjøre jobben sin godt.
- 36 % av fast ansatte rapporterer å ha tatt kurs tilsvarende minst B2-nivå i norsk. Av disse rapporterte 25 % at de fortsatt ikke følte at de kunne nok norsk til å gjøre jobben sin godt.
- Vi ser variasjon i svarene om hvorvidt de ansatte føler at de har støtte for å lære norsk.
- Nesten halvparten sier at de unngår møter de vet vil være på norsk.
- Mange sier at de velger å bruke engelsk på grunn av tidspress.
- De fleste er enige om at norsk er viktig for karriereutvikling i Norge.
- De største utfordringene når det gjelder å forstå norsk, dreier seg om uformelt talespråk og dialektbruk.

Innhold

Sentrale funn.....	1
1. Bakgrunn.....	2
2. Om denne undersøkelsen.....	2
3. Resultater.....	4
3.1 Tar internasjonalt ansatte norskkurs?.....	4
3.2 Hvor komfortable deltakerne føler seg i norsk.....	5
3.3 Språkbruk i ulike situasjoner.....	6
3.4 Støtte og motivasjon for språklæring.....	9
3.5 Viktigheten av norsk for lederverv og karriereutvikling.....	11
3.6 Hva bidrar til språklæring?.....	15
3.7 Hva er vanskelig på norsk?.....	15
4. Konklusjoner og anbefalinger.....	17

1. Bakgrunn

Språkpolitikk og språkbruk i UH-sektoren dreier seg om komplekse spørsmål, der forskjellige hensyn kan sies å stå mot hverandre. På den ene siden må norsk academia være internasjonalt orientert for å kunne opprettholde forskning og undervisning på høyt nivå. Norsk academia må derfor også tiltrekke seg internasjonale ansatte, og ansatte må være i stand til å bruke engelsk som arbeidsspråk i mange sammenhenger. På den andre siden utdannes norske studenter i hovedsak til et norsk arbeidsliv. Studentene må derfor møte norsk språk i undervisningen, og universitetsansatte må bruke norsk som (ett av sine) arbeidsspråk. Universitetene har et ansvar for norsk språk generelt og for norsk fagspråk spesielt, og for mange med norsk som morsmål vil det også oppleves mest formålstjenlig å lære og jobbe på norsk. For å møte begge disse hensynene på en god måte, må vi finne fram til gode retningslinjer for språkbruk og -læring i UH-sektoren som gir flest mulig en reell mulighet til å bruke både norsk og engelsk, avhengig av når det ene eller det andre språket er mest hensiktsmessig.

Et av myndighetenes virkemidler for å sikre at norsk forblir undervisnings- og arbeidsspråk på norske universiteter og høyskoler, er å forskriftsfeste krav til norskkompetanse for utenlandske ansatte, både i form av hvor raskt de skal lære det, og på hvilket nivå. Likevel ser vi at engelsk blir de facto arbeidsspråk i mange miljø og at mange utenlandske ansatte ikke er komfortable i norsk etter flere år i Norge. Både årsakene til og konsekvensene av dette diskuteres hyppig.

Imidlertid finnes det lite systematisk kunnskap om utenlandske ansattes egne opplevelser av språkpolitikk, -læring, og -bruk i norsk academia. Undersøkelsen vi rapporterer fra her, tar sikte på å bidra til å tette dette kunnskapshullet. Undersøkelsen er gjennomført av forskergruppa VocLex ved Institutt for språk og litteratur på NTNU.

2. Om denne undersøkelsen

Formålet med studien var å undersøke språkpraksiser, holdninger og erfaringer blant internasjonalt ansatte på NTNU. Der hvor tidligere studier i hovedsak har sett på bruk av norsk og engelsk i undervisning og veiledning, dekker denne undersøkelsen også andre jobbsituasjoner – det vil si arbeidshverdagen som helhet, og viktigheten av språk for inkludering og karriereutvikling.

Undersøkelsen ble distribuert til alle ansatte på NTNU via ei melding på NTNUs intranett, Innsida. Det var tydelig at undersøkelsen retta seg mot internasjonalt ansatte, løselig definert som personer som ikke har vokst opp i Norge. Meldinga ble lagt ut én gang og det ble ikke purret etter svar. All informasjon ble gitt på engelsk, inkludert selve spørreskjemaet. Av denne grunnen rapporteres også alle spørsmål og svar på engelsk i denne rapporten. Undersøkelsen ble gjennomført ved bruk av Nettskjema, og var anonym. Spørreskjemaet var adaptivt, hvor enkelte spørsmål avhang av svar på tidligere spørsmål. Studien er registrert hos SIKT.

I det videre presenterer vi resultater fra 317 ansatte i vitenskapelig stilling med et ikke-skandinavisk språk som morsmål, 114 fast ansatte og 199 midlertidig ansatte, samt 4 som svarte «other/not sure» på spørsmålet om fast eller midlertidig stilling.¹ Det var respondenter i begge stillingskategoriene fra alle NTNUs åtte fakulteter og Vitenskapsmuseet. Tabell 1 viser en oversikt over antall respondenter i fast og midlertidig stilling fordelt på kjønn.

¹ Totalt 364 ansatte svarte på undersøkelsen. 9 respondenter oppga svensk eller dansk som morsmål. Ettersom skandinaviske språk er likestilt i UH-sektoren, ble disse tatt ut av tallmaterialet. 30 av deltakerne var administrativt ansatte, mens 8 deltakere ikke oppga om de hadde vitenskapelig eller administrativ stilling. Siden fokuset for denne rapporten er vitenskapelig ansatte, ble disse deltakerne utelatt fra tallmaterialet.

Tabell 1: Respondenter (N = 317) i fast og midlertidig vitenskapelig stilling fordelt på kjønn.

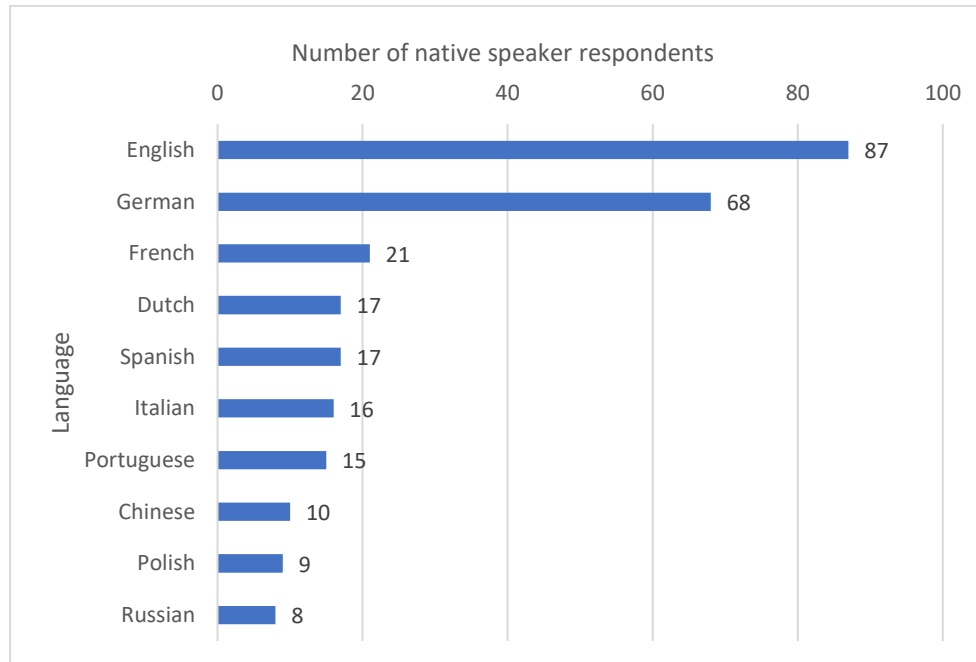
	Fast	Midlertidig	Annet / usikker	Totalt
Kvinne	43	103	3	149
Mann	62	90	1	153
Annet/ikke oppgitt	9	6		15
Totalt	114	199	4	317

Deltakerne i studien var mellom 23 og 72 år, og hadde ulik botid i Norge. Tabell 2 viser gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig antall år i Norge² for fast og midlertidig ansatte.

Tabell 2: Gjennomsnittsalder og gjennomsnitt antall år i Norge for fast og midlertidig ansatte.

	Gjennomsnittsalder	År i Norge
Annet/usikker	54,5	7
Fast	44,5	8,2
Midlertidig	32,1	3,6
Totalt	36,9	5,4

Deltakerne i undersøkelsen oppgir til sammen 54 ulike førstespråk (morsmål). Europeiske språk er blant de som hyppigst oppgis som førstespråk, mens en lang rekke språk er oppgitt av bare én deltaker. Figur 1 viser antall deltakere for hvert av de ti språkene som oftest blir oppgitt som førstespråk.



Figur 1: Antall respondenter på de 10 vanligste førstespråkene som er representert i undersøkelsen.

² Gjennomsnittlig antall år i Norge er beregnet over totalt 279 deltakere. Deltakere som anga «less than a year» (n=27, hvorav 2 fast og 25 midlertidig ansatte) eller «more than 20 years» (n=11, hvorav 9 fast ansatte og 2 usikre) er utelatt.

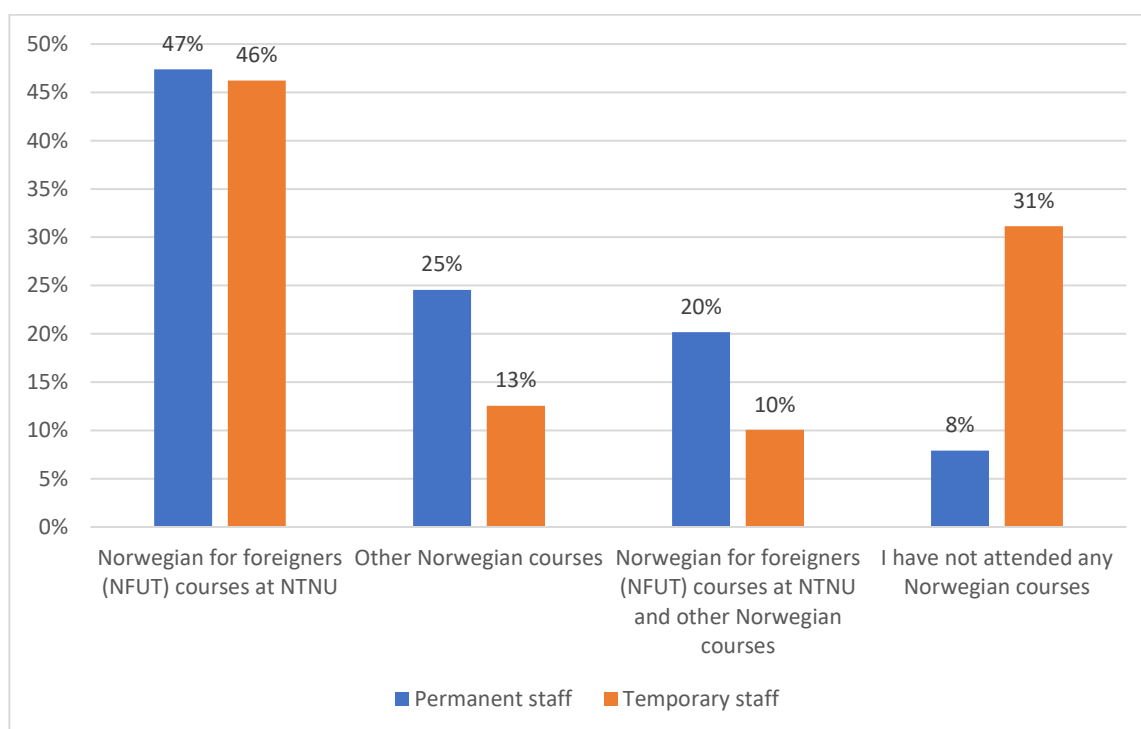
3. Resultater

3.1 Tar internasjonalt ansatte norskkurs?

Det store flertallet av deltakerne rapporterer å ha gjennomført en form for formell opplæring i norsk som andrespråk. Blant fast ansatte rapporterer kun 8 % at de ikke har hatt noen formell opplæring i norsk, og en del av disse har nylig ankommet Norge. Denne prosentandelen er høyere for midlertidig ansatte (31 %), selv om det er verdt å merke seg at mange midlertidig ansatte som deltok kun har vært i Norge i kort tid.

92 % av de fast ansatte og 69 % av de midlertidig ansatte rapporterer å ha tatt norskkurs i større eller mindre grad.

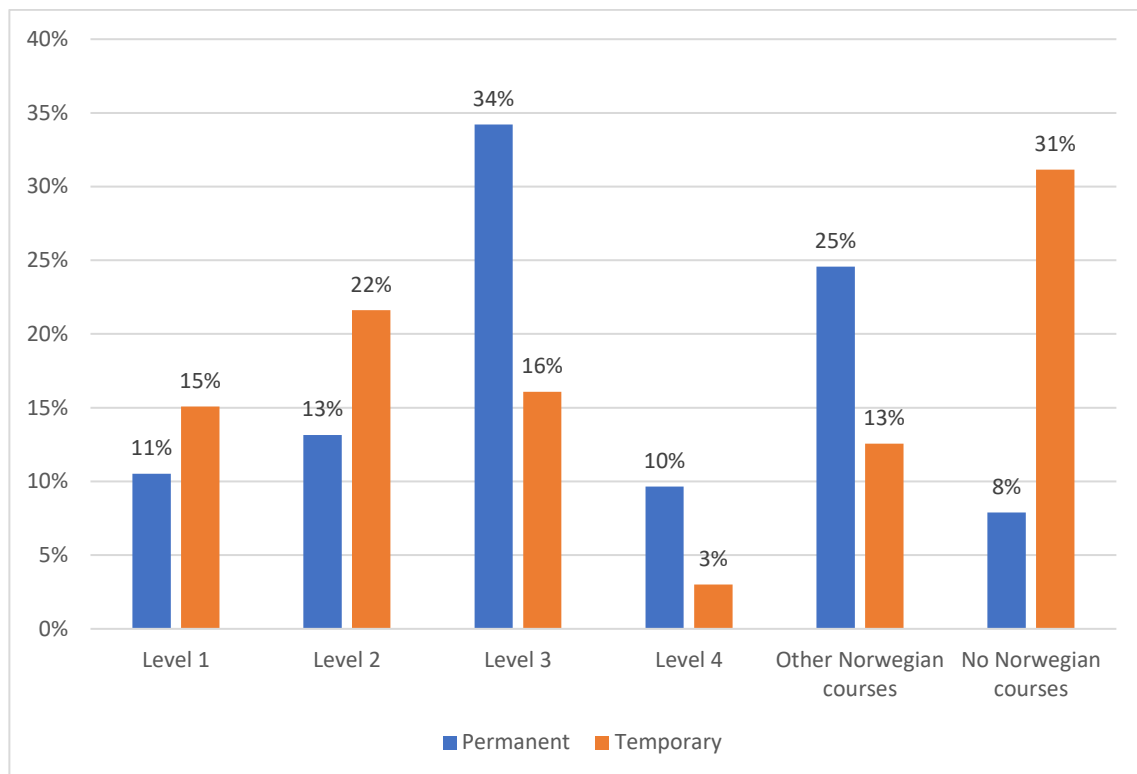
Kursene i Norsk for utlendinger (NFUT) ved NTNU er de vanligste kursene, og 67 % av fast ansatte og 56 % av midlertidig ansatte oppgir at de har tatt disse kursene. Deltakerne oppgir også å ta andre typer opplæring i norsk, inkludert private kurs de har betalt for selv (43 deltakere), private kurs betalt av NTNU (30), kurs i regi av deltakernes fakultet eller institutt ved NTNU (16), og privatundervisning (18). Noen ansatte rapporterer å ha tatt både NFUT og andre kurs utenfor NTNU. Andelen midlertidige og fast ansatte som oppgir å ha deltatt på de ulike kurstypene, vises i figur 2.



Figur 2: Type norskkurs som fast (n = 114) og midlertidig (n = 199) ansatte oppgir å ha tatt.

Figur 3 viser det høyeste nivået av NFUT-kurs som fast og midlertidig ansatte rapporterte å ha tatt. Nivå 3 tilsvarer B2-nivå i Common European Framework of Reference for Languages (CEFR), og er nivået som kreves for fast ansatte. Andelen fast ansatte som oppgir å ha tatt nivå 3 og 4 er høyere enn for midlertidig ansatte, men det bør bemerkes at de fast ansatte i gjennomsnitt har vært i arbeid ved NTNU i 5 år lenger enn de midlertidige, noe som betyr sistnevnte kan har hatt mindre tid til å ta

kurs. Mange oppgir å ta andre typer norskkurs på varierende nivå. Disse oppgis i figuren som «andre norskkurs».



Figur 3: Det høyeste nivået av norskkurs som fast (n = 114) og midlertidig (n = 199) staff ansatte oppgir å ha tatt.

3.2 Hvor komfortable deltakerne føler seg i norsk

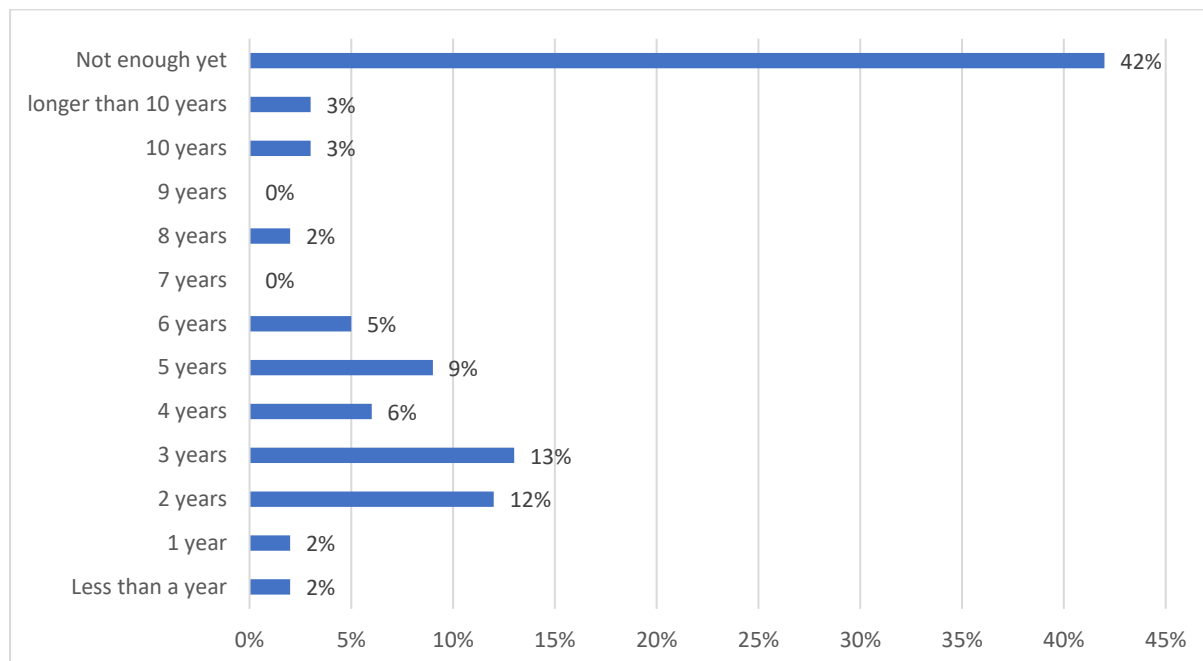
Flertallet av deltakerne (74 %) rapporterer at de føler at norsk er nødvendig for arbeidet deres, men bare 57 % av de som føler at de trenger norsk, rapporterer at de kan nok til å gjøre jobben sin godt. Tabell 3 viser antall deltakere som føler at de kan nok norsk til å gjøre jobben sin godt. Blant fast ansatte sier 54 % at de føler seg komfortable med norsk nivået sitt, mens 35 % sier at de føler at de ikke (egentlig) kan nok norsk til å utføre arbeidet sitt. Det bør bemerkes at hvor mye norsk som trenges i jobben sannsynligvis varierer fra person til person (se seksjon 3.3).

Tabell 3: Selvrapporterte oppfatninger fra fast (n = 113) og midlertidig (n = 199) ansatte på spørsmålet «Do you feel that you know enough Norwegian to be able to do your job well?» (blanke svar ekskludert).

	Fast	Midl.
Yes, definitely	18 %	10 %
Yes, generally	36 %	26 %
Not really	27 %	21 %
Not at all	8 %	10 %
I don't feel that I need to use Norwegian in my job	11 %	34 %

Deltakerne ble spurt om hvor lang tid det tok før de følte at de kunne nok norsk til arbeidet sitt. Figur 4 viser svarene fra fast ansatte som hadde bodd i Norge i minst 3 år om hvor lang tid det tok å lære

nok norsk for jobben sin. Bare 29 % av deltakerne rapporterer at det tok 3 år eller mindre å lære nok norsk for jobben sin, noen at det tok lengre tid enn 10 år, og 42 % svarer at de ennå ikke føler at de kan nok norsk.



Figur 4: Svar fra fast ansatte bosatt 3 år eller mer i Norge (n = 99, blankt svar ekskludert) på spørsmålet «How long did it take before you felt that your Norwegian was good enough for what you needed work-wise?».

På spørsmål om høyeste formelle kvalifikasjoner i norsk oppgir 114 deltakere (36 %) ³ å ha fullført NFUT nivå 3, at de hadde B2-nivå eller høyere norskkunnskaper, eller at de hadde fullført Bergenstesten (B2/C1). Av de som rapporterer å ha oppnådd dette nivået i norsk, rapporterer fortsatt 25 % at de ikke føler de kunne nok norsk til å gjøre jobben sin godt.

36 % av ansatte rapporterer å ha tatt kurs tilsvarende minst B2-nivå i norsk. Av disse rapporterer 25 % at de fortsatt ikke føler at de kan nok norsk til å gjøre jobben sin godt.

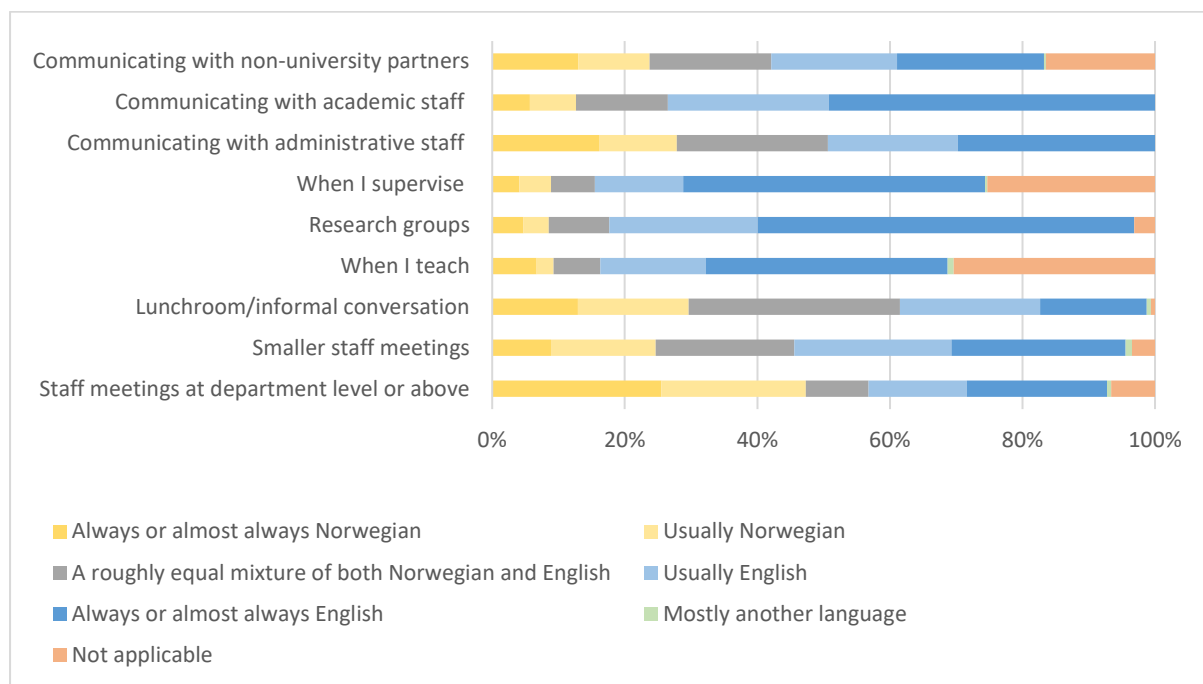
3.3 Språkbruk i ulike situasjoner

Deltakerne ble bedt om å oppgi hvilke språk som blir brukt i ulike kontekster som var listet opp i undersøkelsen. Figur 5 viser svarene i gruppa totalt, mens 6 viser svarene bare fra de fast ansatte. Vi ser at andelen norsk går opp i sistnevnte gruppe.

Blant alle ansatte oppgis møter på instituttnivå eller høyere som de situasjonene der norsk er mest brukt. 48 % svarer at norsk brukes vanligvis, alltid eller nesten alltid i denne konteksten (se figur 5). Norsk brukes også endel på lunsjrom og i uformelle kontekster, spesielt hvis vi også inkluderer de som har svart at norsk og engelsk brukes like mye.

³ Andelen deltakere som har norskkompetanse tilsvarende B2 eller høyere er sannsynligvis høyere enn disse tallene viser, ettersom mange deltakere svarer at det er lenge siden de tok formelle kurs eller prøver i norsk, og man kan anta at norskkunnskapene deres har utviklet seg siden det.

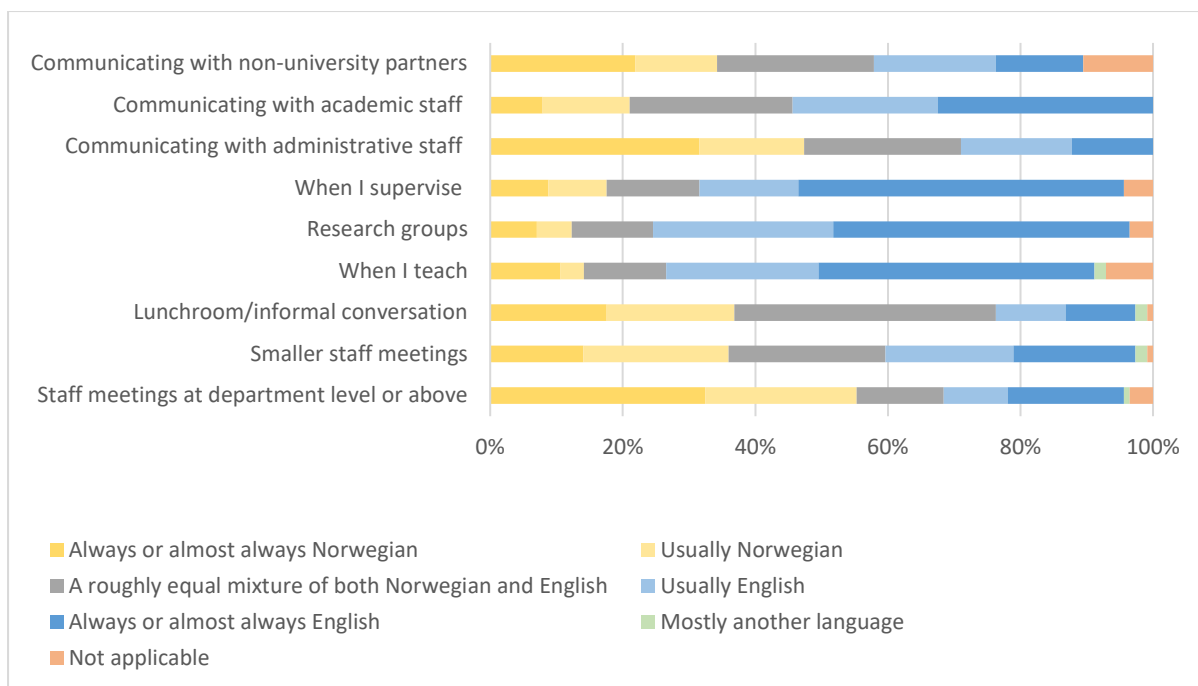
Generelt ser vi at engelsk brukes mer enn norsk, spesielt i kommunikasjon med andre vitenskapelig ansatte. For deltakere som anser spørsmålet relevant for dem (dvs. som ikke svarer 'not applicable'), er engelsk det mest brukte språket for master- og PhD-veiledning (79 % bruker mer engelsk enn norsk), i forskergrupper (82 % bruker mest engelsk) og i undervisning (75 % bruker mest engelsk). Andelen som oppgir å undervise vanligvis, alltid eller nesten alltid på norsk er på 14 %.



Figur 5: Svar fra alle deltakere (n = 313 – 317, blanke svar ekskludert) på spørsmålet «In which language are the following activities conducted in your workplace?».

Når vi kun ser på svarene til de ansatte i faste vitenskapelige stillinger, ser vi at andelen bruk av engelsk og norsk endrer seg endel, sammenlignet med gruppa av alle ansatte (se figur 6). Andelen som oppgir at norsk brukes vanligvis, alltid eller nesten alltid øker i alle språksituasjonene. Tendensen er spesielt tydelig for kommunikasjon med administrativt ansatte. Andelen som svarer at norsk brukes vanligvis, alltid eller nesten alltid i denne konteksten er 48 % blant faste ansatte, mot 28 % blant hele gruppa.

Engelsk brukes generelt mer enn norsk også blant faste ansatte. Språksituasjonene der engelsk brukes mest er i veiledning av master- eller PhD-studenter, i forskningsgrupper og i undervisning.



Figur 6. Svar fra fast ansatte (n = 113 – 114, blanke svar ekskludert) på spørsmålet «In which language are the following activities conducted in your workplace?».

Hva avgjør valg av språk?

På spørsmål om valg av språk i formelle møter avhenger av hvem som er til stede, svarer 58 % av alle ansatte at dette i høy grad er en avgjørende faktor. 24 % oppgir at det er avgjørende til en viss grad og 18 % mener det har liten eller ingen betydning.

Undersøkelsen inneholdt også åpne spørsmål om språkbruk i møter og om deltakerne hadde andre kommentarer til språkpraksis ved arbeidsplassen sin. Som sitatene under illustrerer, viser svarene på disse spørsmålene et stort mangfold av språklige praksiser ved NTNU og at det er ulike normer rundt hvilke språk som brukes på møter. Noen sier at bruk av norsk er vanlig på store møter og at ofte er både språk og power point på norsk. Andre oppgir at engelsk er et selvfølgelig valg på møter. Språkvalg kan selvsagt også avhenge av antallet internasjonale ansatte.

«There are huge differences between departments. I've worked in [several] departments at NTNU and each had their own habits in terms of languages.»

«Norwegian will be used at more essential meetings at a higher level. [H]owever, this is very exclusionary towards new academic staff including professors who have just started their positions.»

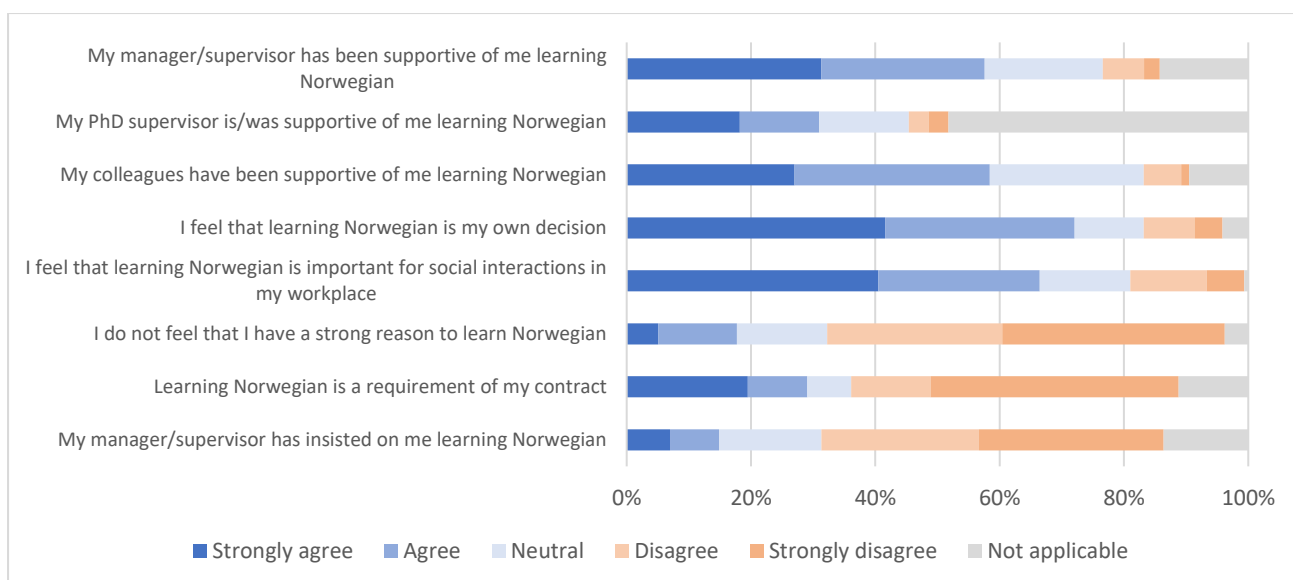
«In one setting, we use English when non-Norwegian speakers are present. In larger staff meetings the rule is that either the presentation or the powerpoint must be in English, but it happens quite often that both are in Norwegian.»

«I am the only foreigner in my fagseksjon, and everything is conducted in Norwegian. Almost everyone I meet would prefer to speak Norwegian with me.»

«The work environment is international. There is no real option to have a language choice other than English since not everyone can speak Norwegian.»

3.4 Støtte og motivasjon for språklæring

Som figur 7 viser, er det en del variasjon i deltakernes opplevelse av støtte og motivasjon for å lære norsk.



Figur 7: Alle deltakernes enighet med utsagn om støtte og motivasjon for språklæring (n = 313 – 316, blanke svar ekskludert).

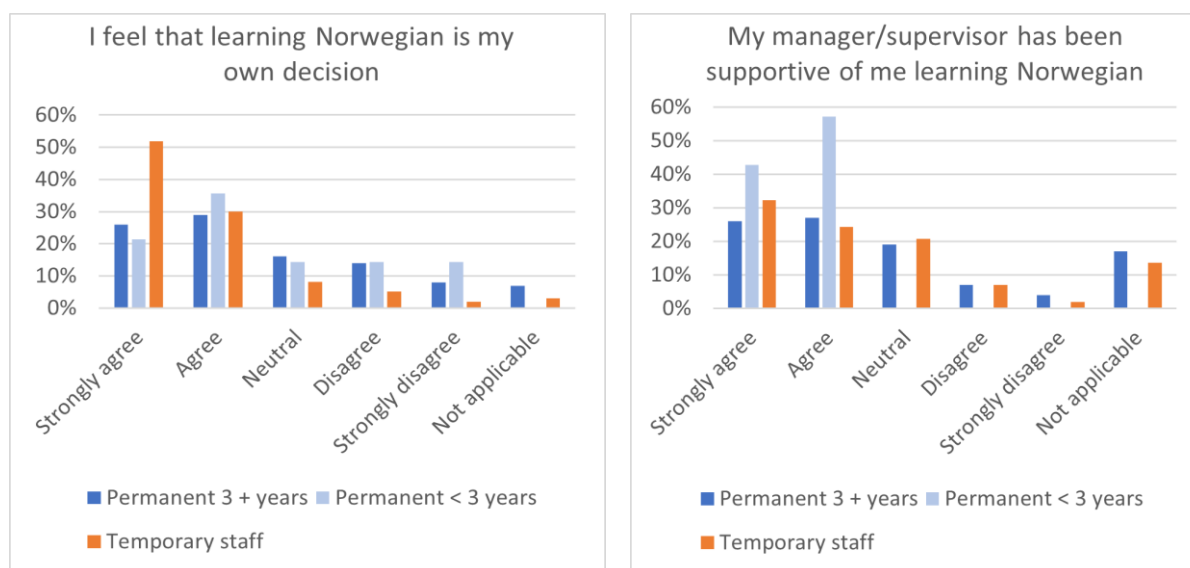
Av alle vitenskapelige ansatte er 58 % enige eller svært enige i at leder/veileder har vært støttende når det gjelder norsklæring. For deltakere som anser spørsmålet relevant for dem (dvs. som ikke svarer 'not applicable'), rapporterer 60 % støtte fra PhD-veileder.

Majoriteten, 58 %, opplever også at kollegaer er støttende når det gjelder norsklæring. Her er støtten litt lavere blant fast ansatte som har vært i Norge i tre år eller mer (51 % mot 71 % blant de som har vært i Norge i færre enn tre år), og høyere blant midlertidig ansatte (62 %).

Den gruppen som opplever sterkest støtte for å lære norsk, er de som har vært i Norge i færre enn tre år.

I underkant av 10% av alle vitenskapelig ansatte opplever å ikke få støtte fra leder, med omtrent lik fordeling mellom faste og midlertidig ansatte. De som rapporterer at de opplever størst grad av

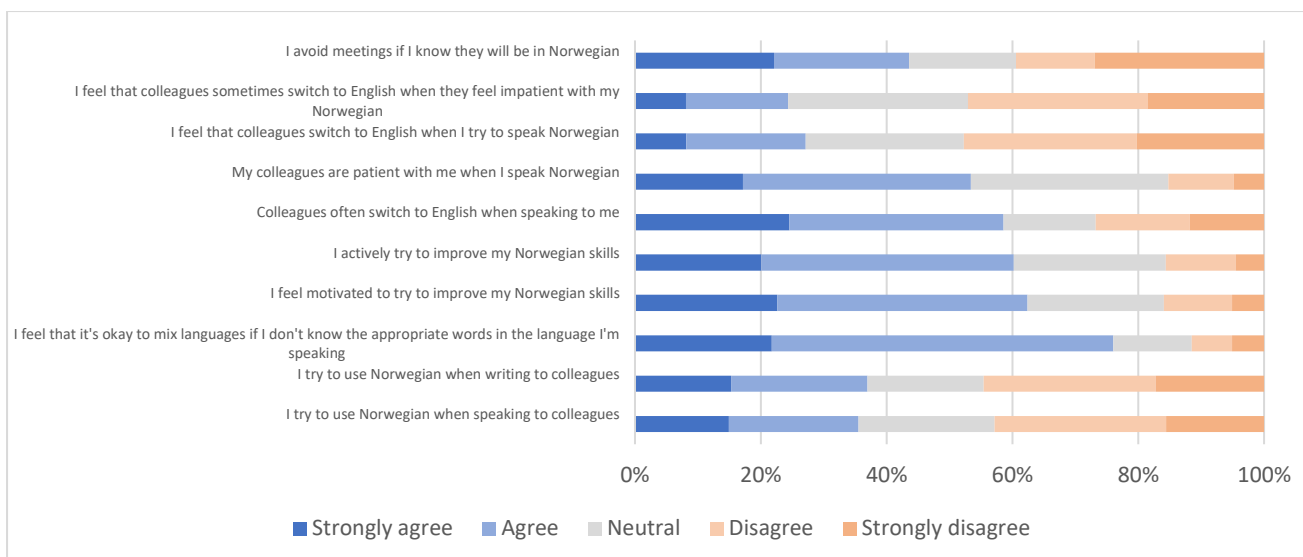
støtte er fast ansatte som har vært i Norge mindre enn 3 år, samtidig som dette er den gruppen som i minst grad opplever at det er deres eget valg å lære norsk (se figur 8).



Figur 8: Sammenligning av motivasjonsnivå og støttenivå fra leder/veileder blant fast ansatte bosatt mindre enn 3 år i Norge (n = 14); fast ansatte bosatt 3 år eller mer i Norge (n=100), og midlertidig ansatte (n = 199).

Gjennomgående tyder resultatene på at motivasjonen for å lære norsk er ganske sterk i alle grupper. Samlet oppgir 30 % at det er et kontraktfestet krav å lære seg norsk. Andelen blant midlertidig ansatte er lavere, kun 7 %, mens andelen blant fast ansatte er 66 %. Av de fast ansatte oppgir 12 % at norsk ikke har vært et krav. I hele gruppa oppgir 72 % at det er deres eget valg å lære seg norsk, men andelen er mye lavere for fast ansatte (55 %). Et mindretall på 26 % har opplevd press fra leder om å lære seg norsk, mens kun 18 % opplever at de ikke har en god grunn til å lære seg norsk. En stor andel (66 %) er enige eller svært enige i at det er viktig å kunne norsk for sosial interaksjon på jobb.

Deltakerne ble også spurt om sin egen og sine kollegers (opplevde) atferd angående språkbruk (se figur 9). Svarene på alle de foreslåtte utsagnene er blandede, men mer enn halvparten av deltakerne oppgir at de er motiverte og aktivt forsøker å forbedre norskkunnskapene sine. Likevel rapporterer en mye lavere prosentandel at de aktivt prøver å bruke norsk med kolleger.



Figur 9: Alle deltakernes svar på utsagn om motivasjon og språkadferd (N = 313 - 315, blanke svar ekskludert).

Til sammen 53 % er enige i at kolleger er tålmodige med dem når de prøver å snakke norsk, mens kun 15 % er uenige. Nesten halvparten, 44 %, oppgir å unngå møter hvis de vet at de vil være på norsk.

Nesten halvparten svarer at de unngår møter hvis de vet at de vil være på norsk.

Endel ansatte forteller om manglende motivasjon for å lære norsk.

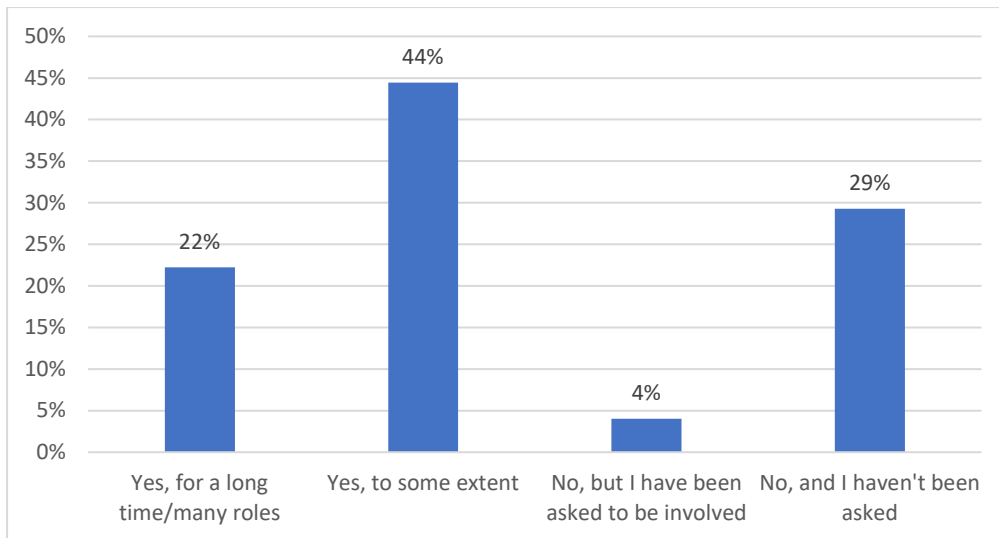
Dette ser ut til å ha sammenheng med avstand mellom forventninger og realistiske mål og lite forståelse for tiden det tar å lære et nytt språk. Interessant nok påpekes det også at engelsk kan være en utfordring for internasjonale ansatte.

«Feeling demotivated by discrepancy between expectations and realities of language acquisition.»

«Would be nice to have more openness towards language mistakes, mixing languages, flexible use, switching back and forth instead of having to keep to either Norwegian or English[.] It is also important to remember 'English-speaking' colleagues often don't have English as native language and may struggle with English as foreign language in the same way as 'Norwegian-speaking' colleagues.»

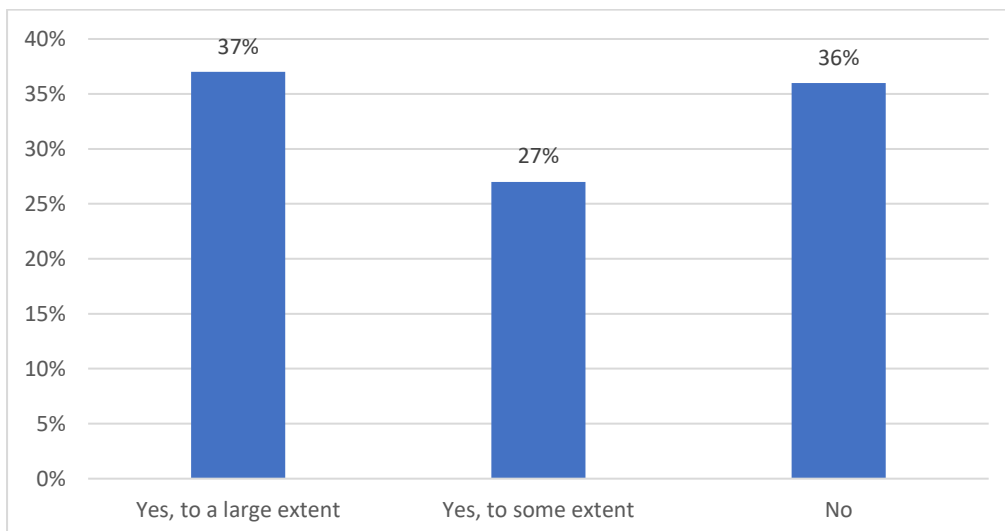
3.5 Viktigheten av norsk for lederverv og karriereutvikling

Når det gjelder hvorvidt internasjonale ansatte tar på seg lederverv, for eksempel som seksjonskoordinator eller medlem av studieprogramråd, så vi på de 100 deltakerne som oppgir å være fast ansatt og å ha vært ved NTNU i tre år eller mer, ettersom det er mindre sannsynlig at midlertidig ansatte eller relativt nyansatte tar slike verv uansett språkbakgrunn. I denne gruppa oppgir 62 % av de som svarte å ha hatt slike verv i noen eller stor grad. Blant de som ikke har hatt det, oppgir det store flertallet at de ikke har blitt spurt. Bare fire deltakere oppgir å ikke ha hatt slike roller, men å ha blitt spurt (se figur 10).



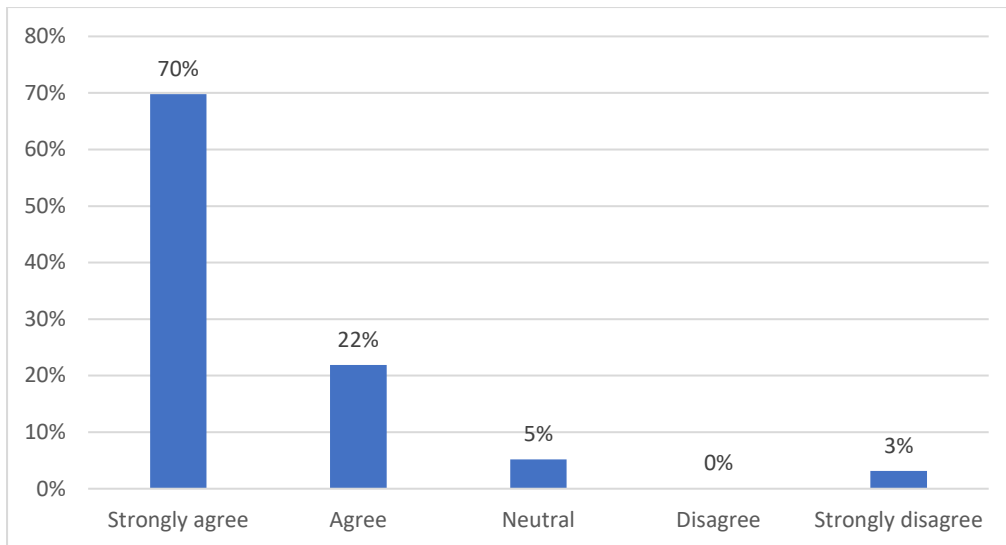
Figur 10: Svar fra fast ansatte bosatt 3 eller flere år i Norge (n = 99, blankt svar ekskludert) på spørsmålet «Are you or have you been involved in formal administrative or leadership roles in your workplace (e.g. section coordinator, study program board member or leader, member of study program evaluation committees, etc.)?».

På spørsmål om hvorvidt språk er en faktor, svarer et flertall, også mange som har hatt lederroller, at språk er en faktor i noen eller stor grad når de vurderer å ta på seg slike roller (figur 11). Blant de helt få som har blitt spurt om å ta slike roller, men ikke gjort det, er det bare én (av fire) som svarer at språk ikke er en faktor.



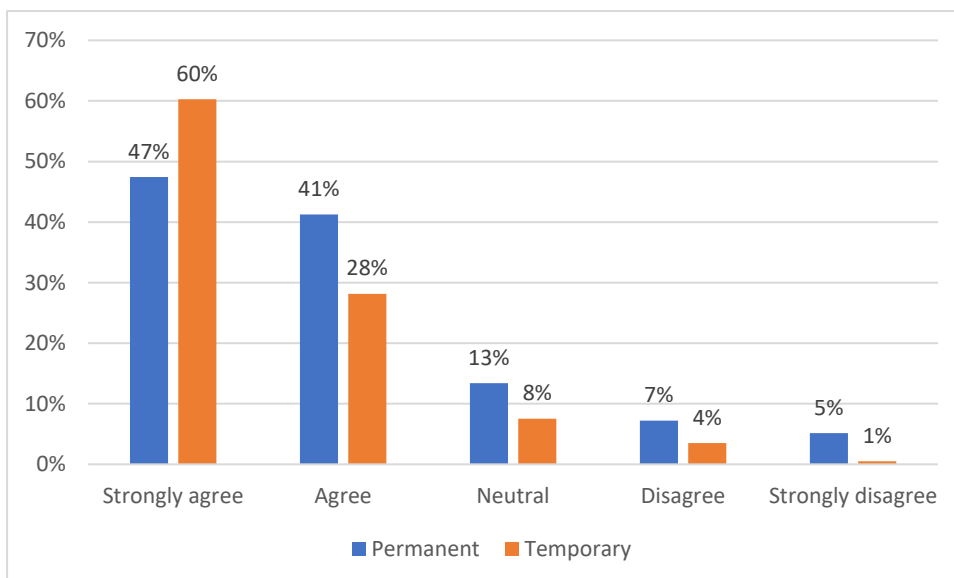
Figur 11: Svar fra fast ansatte bosatt 3 eller flere år i Norge (n = 100) på spørsmålet «Is language a factor for you when deciding whether to be involved in leadership roles?».

Et overveldende flertall på 92 % i denne gruppa er enige eller sterkt enige i at norskkunnskaper er nødvendig for å få lederroller ved NTNU (figur 12).



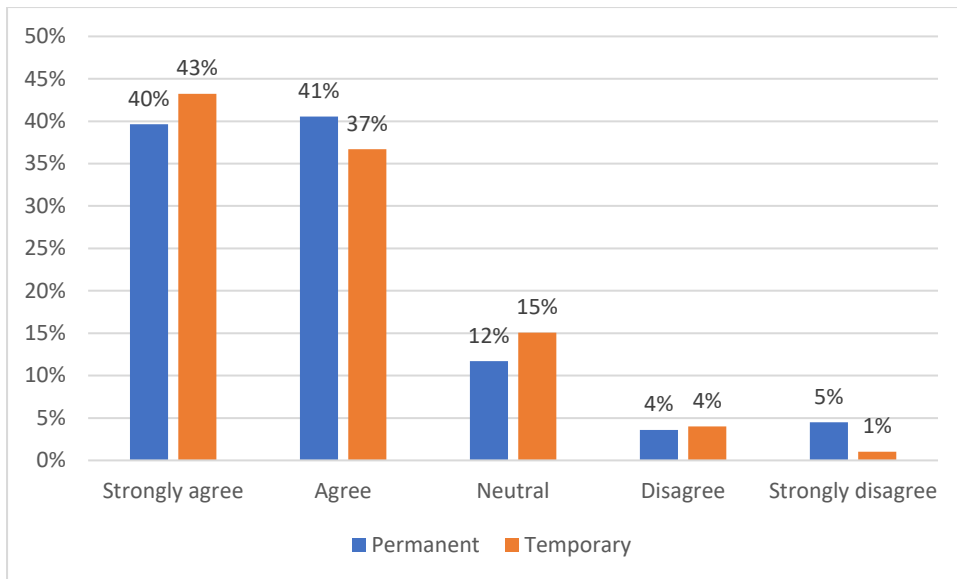
Figur 12: Svar fra ansatte bosatt 3 eller flere år i Norge (n = 96, blanke svar ekskludert) på utsagnet «I feel that knowing Norwegian is important for obtaining leadership roles in my university».

Blant alle deltakerne i fast eller midlertidig stilling, uansett tid ved NTNU, sier et overveldende flertall på 88 % seg sterkt enige eller enige i at å kunne norsk er viktig for karriereutvikling i Norge (figur 13). Enigheten er sterkest blant de midlertidige ansatte, der 60 % sier seg sterkt enige i utsagnet, mens bare 5 % er uenige.



Figur 13: Svar fra fast (n = 96) og midlertidig (n = 199) ansatte (blanke svar ekskludert) på utsagnet «I feel that knowing Norwegian is important for career progression in Norway».

Et flertall på 81 % av de faste og 80 % av de midlertidige vitenskapelige ansatte sier seg også enige eller sterkt enige i at de føler at det å ikke kunne norsk ville være til hinder for karriereutvikling ved norske universitet (figur 14).



Figur 14: Svar fra fast (n = 111) and midlertidig (n = 199) ansatte (blanke svar ekskludert) på utsagnet «I feel that not knowing Norwegian well would be a hindrance to career development in Norwegian universities».

Det er ulike meninger om betydningen av norskkompetanse. Noen omtaler forventninger om norskkompetanse som et hinder for karriereutvikling innen forskning, mens andre påpeker at dette også ekskluderer ansatte fra lederstillinger.

«I am unable to take on any leadership roles in the department or take on responsibilities where I have to read a lot of material in Norwegian or sit in Norwegian meetings and understand issues of importance in great detail.»

«In contrast to knowledge of Norwegian being helpful for career development, I rather feel it to be an active hindrance. Career progression is almost exclusively based on research, where knowledge of Norwegian is irrelevant.»

«I had to quit some research groups because their meetings were in [N]orwegian.»

Flere ansatte kommenterer at NTNUs språkpraksis kan oppleves som diskriminerende og ekskluderende.

«While I totally endorse learning Norwegian etc., it means de facto that foreigners will remain second-rank citizens of the academic community many years after their arrival at NTNU.»

«I feel incompetent that in every conversation I have to start with 'is it ok if I do it in English?'

«[W]hen departmental and faculty meetings are only held in Norwegian, many foreign staff feel excluded. And I personally believe this is one of the many reasons that onboarding at NTNU suffers, leading to many foreigners quitting their job after couple of years.»

«I do believe it is important to learn the local language, but people should be able to do it at their own pace. Most administrative meetings in my department are held in Norwegian, which makes me feel excluded. Since everyone speaks English, choosing Norwegian is essentially choosing to exclude those that can't (yet) speak it.»

3.6 Hva bidrar til språklæring?

Ansatte som opplever at de har tilstrekkelige norskkunnskaper for bruk på arbeidsplassen, oppgir ulike tilnærminger som har hjulpet dem til å lære seg norsk godt nok. Fire aktiviteter/tilnærminger peker seg ut:

- Nok input (gjennom lesing, se på film/TV, lytte til radio/podcast, og lignende)
- Bruke norsk på jobb (i møter og uformelle sammenhenger) og utenfor jobb (med venner, i fritidsaktiviteter og frivillig arbeid sammen med nordmenn)
- Norskurs (språkkurs i og utenfor universitetet, Duolingo, og annet)
- Studier på norsk (enten i grunnutdanning, videregående eller høyere utdanning)

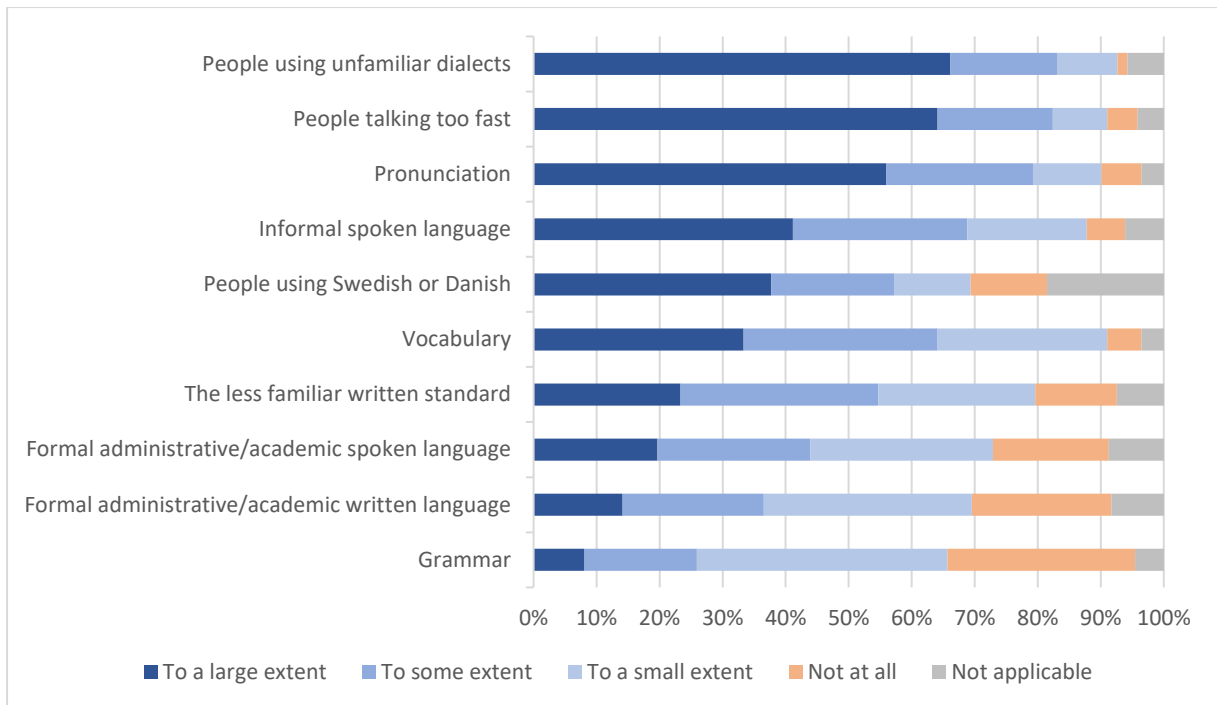
Mange vektlegger forhold utenfor jobb, som det å snakke norsk med venner, partner, barn, barnas skole, og annet som avgjørende for å lykkes. Men mange fremhever også tiltak på jobben, som språk-kafé og sosiale sammenkomster med tilpasset språk, som gode bidrag til språklæringen. Flere fremhever også at organiserte kurs har fungert godt, og etterspør flere fleksible kurstilbud gjennom jobben.

«Practice and positive encouragement not pressure.»

«To have access to free [N]orwegian courses every semester without having to wait months/years.»

3.7 Hva er vanskelig på norsk?

Vi spurte deltakerne hva de føler er det vanskeligste når de har problemer med å forstå norsk, med en rekke foreslåtte svaralternativer. Svarene viser tydelig at det er å forstå muntlig språk som er vanskeligst, særlig ukjente dialekter og at folk snakker for fort. Deltakerne oppgir mindre problemer med formelt enn uformelt muntlig språk. Figur 15 under viser prosentvise svar for hvert alternativ. Blanke svar er ikke med i figuren. Som vi ser, valgte noen deltakere svaret «Not applicable» for hvert alternativ, som indikerer at det ikke gjaldt dem. Dette antallet er spesielt høyt for forståelse av svensk eller dansk, noe som kan tyde på at en del ikke har møtt disse språkene i bruk.



Figur 15: Svar fra alle deltakere (n = 309 – 313, blanke svar ekskludert) på spørsmålet «If/when you have trouble understanding things in Norwegian, which of the following contribute to this?».

I åpne kommentarer deltakerne ga i spørreskjemaet, nevnes også problemet med dialektvariasjonen i norsk talespråk, illustrert i sitatene under.

«One of the main issue[s] with language practice in the workplace for me as a foreigner is the fact that people are not using a 'standard' Norwegian in the workplace but often use strong dialects and accents, which makes it very difficult to understand even if one feels comfortable with speaking the Norwegian we learn at the level 3 Norwegian course at NTNU.»

«Spoken Norwegian is far from being a unified language.»

Også de to skriftlige målformene nevnes som et eksempel på at norsk ikke er ett språk, og som en utfordring.

En annen deltaker påpeker at de norske kollegene ikke tilpasser språket til samtalepartnerne:

«I feel there [is] little effort to try to simplify language when non-fluent speakers are present - it is either normal Norwegian or English.»

I åpne kommentarer nevner deltakerne en rekke områder der de finner det vanskelig å bruke norsk. Problemene som rapporteres, varierer fra problemer med grunnleggende kommunikasjon i uformelle lunsjsamtaler og til utfordringer knyttet til mer spesialisert fagspråk, for eksempel knyttet til undervisning, forskning og kommunikasjon med næringslivet. Det er gjennomgående at kommentarene framhever det å snakke norsk som spesielt utfordrende. Mange forteller at de legger vekt på å bruke norsk så mye de kan, men at dette tar dem ekstra tid, og at de dermed ofte velger å bruke engelsk og å automatisk oversette norske dokumenter og meldinger av på grunn av tidspress.

Mange forteller at de velger å bruke engelsk på grunn av tidspress.

Kommentarene vitner også om delte meninger om bruk av norsk med nye internasjonale ansatte. Noen kommenterer at de setter pris på kolleger som gjør et poeng av å bruke så mye norsk som mulig med dem, mens andre oppfatter dette som at de «neker å bruke engelsk» og endatil at norsk brukes for å påføre skam. Som sitatene under viser, er det også forskjeller i hvorvidt deltakerne selv ønsker å møte norsk på arbeidsplassen.

«I wouldn't mind to have more exposure to Norwegian at work.»

«I think all information aimed at researchers can be in English, and does not [need] to be bilingual. All researchers have enough proficiency in English that they can handle that. It would save a lot of time.»

4. Konklusjoner og anbefalinger

Det er tydelig at flertallet av internasjonalt ansatte tar formelle norskkurs og er motiverte for å lære norsk, enten de er fast ansatt med språkkrav i kontrakten, eller midlertidig ansatt. Våre funn tyder ikke på at utfordringer når det gjelder norskkunnskaper kommer av at internasjonale ansatte ikke er villige til å lære eller ikke oppfatter norsk som viktig.

Ett viktig poeng som er tydelig i de åpne kommentarene i undersøkelsen, samt i de kvantitative dataene om hvor lenge deltakerne har vært i Norge, er at de fleste institutter ved NTNU til enhver tid vil ha kolleger som har ankommet Norge ganske nylig og kan ikke forventes å kunne nok norsk til å delta på arbeidsplassen uten bruk av engelsk. Dette kan være utfordrende for språkplanlegging.

Et annet poeng ser ut til å være på det kontraktfestede norsknivået, der resultatene tyder på at B2, som også er det som forventes på slutten av nivå 3 ved NFUT, faktisk ikke gir høye nok ferdigheter til å delta fullt ut på norsk arbeidsplassen. Dette burde ikke komme som en overraskelse, gitt både beskrivelsen av dette nivået i CEFR-rammeverket og tiden vi vet det tar for voksne å lære et nytt språk. Det fremhever imidlertid ansvaret over tid hos internasjonale ansatte, deres norske og ikke-norske kolleger, og NTNU som helhet for å sikre at læringen fortsetter utover de obligatoriske kursene. B2-nivå kan være et godt utgangspunkt for å kunne nyttiggjøre seg eksponeringen for norsk man får på og utenfor arbeidsplassen for å utvikle norskferdighetene videre, men kan ikke sees på som endepunktet for læring. Arbeidsmiljøet må inkludere langsiktige muligheter for praksis, toleranse for ufullkomment språk og fleksibilitet i språkbruk for å sikre effektiv kommunikasjon og for at læringsprosessen skal fortsette utover de obligatoriske språkkursene.

Selv om alle områdene vi foreslo som språklige problemområder ble rapportert som et problem i større eller mindre grad av et betydelig antall deltakere, ser det ut til at det er det muntlige som er vanskeligst, og at det oppleves som et problem at norske kolleger snakker fort og på sin egen dialekt. Dette er noe alle ansatte ved NTNU kan være oppmerksomme på, og norske ansatte har selvsagt også et ansvar for å tilpasse språket slik at de kan bli forstått av sine internasjonale kolleger.

De åpne kommentarene tyder på at noen deltakere føler at norsk brukes mer eller mindre bevisst for å ekskludere dem, eller for å påføre skam over at de ikke kan norsk. Det er ikke usannsynlig at dette slett ikke har vært de norske kollegenes intensjon, men understreker hvor viktig det er at man kommuniserer godt om språklige valg og retningslinjer for å unngå misforståelser om dårlig vilje på begge sider.

Samlet sett ser vi av svarene at internasjonalt ansatte generelt er motiverte og tar aktive grep for å lære norsk, men at de opplever utfordringer som tidspress, språkvariasjon og kanskje urealistiske forventninger (fra seg selv og andre) om hvor fort man kan forvente å lære et nytt språk. Det er viktig å erkjenne at språklæring kan ta lang tid og at det er en gradvis prosess. Kompleksiteten som ligger i språkvalg i universitetskonteksten, og den store betydningen dette har for utdanning, for karriereutvikling, for fremtiden til norsk som språk i akademia, og for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, gjør at alle medlemmer av fagmiljøet (både internasjonale og norske ansatte) har et ansvar for å være bevisst sine språkvalg og hvordan vi kommuniserer med hverandre.