



Kandidatspeciale

Birgitta Herskind Spiteri

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI



Specialeafhandling til kandidateksamen i sprogpsykologi

Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab

Vejleder: Jesper Hermann

Afleveret den: 24/06/2009

Indholdsfortegnelse

Forord		4
0	Abstract in English	5
1	Indledning	7
1.1	Problemformulering	8
1.2	Kort om COWI og nogle udtalelser fra udenlandske medarbejdere	10
2	Kan man være sig selv på et fremmedsprog?	15
2.1	Hvad er 'sig selv'? - om personlighed/identitet	15
2.2	Sammenhængen mellem sprog og identitet	24
2.3	Essentialistisk vs. konstruktionistisk syn på sprog	29
2.4	Reduceret personlighed	30
2.5	Delkonklusion	33
3	Interviews med seks udenlandske COWI-medarbejdere	35
3.1	Metode	35
3.2	Om resultaterne	40
3.3	Korte referater og hovedpunkter af interview	43
3.4	Delkonklusion	56
4	Positiv tilgang til integration af udenlandske medarbejdere	59
4.2	Skal de udenlandske medarbejdere lære dansk?	64
4.3	Engelsk som koncernsprog	67
4.4	Opsummering	69
5	Konklusion	71
6	Perspektiver	75
6.1	Koncernsprog i COWI	75
6.2	Udenlandske medarbejders opfattelse af det sociale i COWI	78

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?	3
En sprogsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI	
6.3 Introduktionsforløb for udenlandske medarbejdere	79
6.4 Forslag til konkrete tiltag i COWI	81
7 Litteraturliste	85

Bilagsfortegnelse

Bilag 1 Interviewguide på dansk	91
Bilag 2 Interviewguide på engelsk	93
Bilag 3 Udenlandske medarbejders oplevelse af at arbejde i COWI	95
Bilag 4 Uddrag fra COWIs medarbejderblad Os selv, 4. august 2006	97

Specialet tæller 62 normalsider eksklusiv forord, abstract, noter, litteraturliste og bilag.

Forord

Rigtig mange har hjulpet mig med dette speciale på forskellig vis.

Jeg vil gerne sige tak til min vejleder, Jesper Hermann, for uovertruffen hjælp til overvindelse af specialetraume.

Fra COWI vil jeg gerne sige tak til min afdelingschef, Carsten Glenting, for at tro på projektet og give mig mulighed for at gennemføre det, til Trine Boe Christensen for yderst kvalificeret sparring, til Niels Helberg for input til interviewmetode og udlån af båndoptager, til de seks interviewpersoner, der så villigt stillede op, til Susanne Jaldorf for opmuntring, opsætning og korrekturlæsning, til Maria Seistrup og Maj Tolsøe for opsætning, og til alle de kolleger, der var fantastiske at diskutere ideer med undervejs.

Også tak til min veninde Karin Norris for sparring og korrekturlæsning.

Endelig vil jeg gerne takke min familie, Aase Herskind, Hans Peter Terpe og Emilie Herskind Spiteri, for deres opbakning under specialets tilblivelse.

0 Abstract in English

This thesis poses the question whether it is possible to be 'yourself' in a foreign language. I use the company I work in, COWI A/S, as a case to investigate whether it is possible to express oneself as well in a foreign language as in one's native language, and to examine what influence language has on the integration of non-native employees.

Chapter 2

I start by outlining a number of theories confirming my hypothesis; that it is difficult to integrate into a Danish company, especially because I assume that it is difficult to express one's personality in a language that is not one's own. I set out by defining what the 'self' is - does a true self exist, or are we constructs of the various social roles we play in our everyday lives? I also discuss the interconnection between language and identity, and consider essentialist vs. constructionist views of language as either existing as a pre-defined system outside our control, or as arising in the interaction between people. I consider whether, when we have to function in a foreign language, our personality becomes reduced because we cannot express ourselves fully.

Chapter 3

To test the validity of my hypothesis, I carried out six qualitative, in-depth interviews with foreign COWI employees. These interviews were a turning point, as hardly any of the interviewees believed that their personalities were reduced when functioning in a foreign language, and all felt well integrated in COWI.

Chapter 4

Looking for an explanation for why this is so, I then turn to a different field of theories, mainly from research on 'English as a lingua franca' (ELF), which has a more positive approach to functioning in a foreign language. ELF research has shown that, in an intercultural situation with both participants speaking a foreign language, people are willing to go to great lengths

to make the communication work. This was certainly the case for my interviewees, who were quite prepared to make allowances for the fact that they work in a Danish company. I also consider how English as a corporate language works in COWI, and whether foreign employees should learn Danish to be part of the social networking in the company.

Chapter 5

In my conclusion I concede that my hypothesis was not correct. It appears that it is indeed possible to express one's personality in a foreign language, and does not seem to be an insurmountable problem for foreign employees to integrate in COWI although they have to function in a foreign language.

Chapter 6

Notwithstanding my positive findings, a number of issues concerning the integration of foreign employees remain problematic. I round off the thesis by listing a number of suggestions for what COWI can do to remain attractive to foreign specialists, whom the company very much needs in order to compete in a globalised market.

1 Indledning

Efter at have læst en række beskrivelser af udenlandske medarbejders oplevelse af at arbejde i COWI¹ (se bilag 3) og et nummer af COWIs medarbejderblad "Os selv"(se bilag 4), der indeholdt interviews med udenlandske medarbejdere, blev min interesse vakt for at finde ud af, hvorfor det lader til at være svært for udenlandske medarbejdere at blive integreret i COWI. Også litteraturen på området tydede på, at det ville være svært. Jeg ville gerne undersøge, hvilken rolle sprog spiller for de udenlandske medarbejdere; om de føler, at de kan udtrykke sig selv og deres personlighed fuldt ud på engelsk og/eller dansk, og om det er nødvendigt for dem at lære dansk for at kunne fungere i et dansk firma.

Kan man som udenlandsk medarbejder nogensinde betragte sig selv som integreret i COWI? Og hvad kan COWI gøre for at integrationsprocessen bliver så god som muligt? Jeg skal forklare, at jeg har arbejdet i COWI siden 2000, senest som webredaktør og kommunikationsmedarbejder i en af COWIs ti divisioner; divisionen for økonomi, management og planlægning.

Min interesse for integrationsspørgsmålet skyldes også min egen interkulturelle erfaring. Jeg boede og arbejdede på Malta i ni år, og har haft det tæt inde på livet, hvordan det er at blive integreret i en fremmed kultur. Jeg havde på mange områder svært ved at tilpasse mig den meget katolske og patriarkalske kultur på Malta, og gjorde mig en del overvejelser om, hvorvidt mine problemer skyldtes sprog, kultur eller personlighed - eller en blanding. Jeg var derfor interesseret i at finde ud af, om udenlandske medarbejdere i COWI står over for en lignende problemstilling.

¹ COWI A/S er en førende nordeuropæisk rådgivningsvirksomhed, som arbejder med ingeniørteknik, miljø og samfundsøkonomi over hele verden under hensyn til miljø og samfund. Yderligere information om COWI i sektion 1.2.

1.1 Problemformulering

Fra teorier inden for en række relevante fagområder (bl.a. sprogpsykologi, socialpsykologi, socio- og psykolingvistik, diskursanalyse, etnometodologi, interkulturel kommunikation, pragmatik, engelsk som lingua franca og antropologi) har jeg fået det indtryk, at det er svært at blive integreret som udenlandsk medarbejder i et dansk firma. Teorien problematiserer oftest processen og forholdene - indfaldsvinklen er, at det er svært. Der er en overvægt af titler, der handler om at undgå misforståelser, hvilket afspejles i min litteraturliste, og hvilket også var tydeligt i det, jeg under et tidligere studium har studeret om interkulturel kommunikation.

Ligeledes fik jeg indtrykket af, at det er svært at blive integreret, da jeg læste beskrivelserne af udenlandske medarbejders opfattelse af at arbejde i COWI i COWIs medier. Min indfaldsvinkel til emnet var altså også, at det er svært at blive integreret.

Jeg har valgt at fokusere på, hvilken rolle sprog spiller i integrationsprocessen. Jeg vil undersøge, hvad det betyder for de udenlandske medarbejdere, at de er tvunget til at udtrykke sig på et fremmedsprog, som enten er engelsk eller dansk. Ligeledes vil jeg finde ud af, om det er nødvendigt for dem at lære dansk. Bliver de bedre integreret, hvis de lærer dansk, eller er det andre faktorer, der er afgørende for integration i firmaet? Og hvornår er man egentlig integreret? Dansk er i de fleste tilfælde de udenlandske medarbejders tredje fremmedsprog, og som hovedregel fungerer engelsk som lingua franca. Alle i COWI taler engelsk, men nogle danske medarbejdere kan føle sig dårligt tilpas ved at tale engelsk.

Min hypotese er, at det er problematisk at fungere på et fremmedsprog, det være sig dansk eller engelsk i dette tilfælde, og at vores identitet er så tæt forbundet med vores modersmål, at vi ikke til fulde kan afspejle vores personlighed på et fremmedsprog. Flere teoretikere (for eksempel Harder 1980, Littlewood 1983) opererer med begrebet 'reduceret personlighed', som indikerer, at det er svært at være sig selv på et fremmedsprog.

Jeg antager også, at meget af den sociale snak, og derigennem videndeling, foregår på dansk, og at udlændinge derfor kan gå glip af vigtig information og have svært ved at opbygge relationer, hvis de ikke lærer dansk. Men er det overhovedet muligt for de udenlandske medarbejdere at lære dansk på et niveau, som giver dem mulighed for at fungere professionelt og personligt? Og betyder den reducerede personlighed ikke, at det ikke kan betale sig at lære dansk, hvis man ikke kan udtrykke sig fuldt ud på et fremmedsprog?

Jeg taler igennem specialet om, hvorvidt det er muligt at være 'sig selv' på et fremmedsprog. Dette 'sig selv' er svært at definere - hvad består vores personlighed egentlig af? Hvad er det helt præcist at være 'sig selv' på et fremmedsprog? Er det i virkeligheden sådan som socialkonstruktivistiske teoretikere påstår, at vores personlighed ikke består af en række grundlæggende træk og en fast kerne, men snarere opstår i alle de forskellige roller, vi spiller i vores hverdag? Og er der en forskel på at fungere på et fremmedsprog professionelt i en arbejdsituation og på at fungere på det private plan?

I kapitel 2 undersøger jeg, hvad personlighed egentlig er, og redegør for, hvad en række teoretikere siger om sammenhængen mellem sprog og identitet og reduceret personlighed, for at finde ud af, om man rent faktisk kan tale om reduceret personlighed i forbindelse med, at man taler et fremmedsprog. Ligeledes undersøger jeg, om sprog eksisterer som et udefra givet system, eller som det, der opstår når mennesker kommunikerer.

For at finde ud af, om det rent faktisk er svært at være sig selv på et fremmedsprog, og om det påvirker integrationen af udenlandske medarbejdere, gennemførte jeg seks dybdegående, personlige interviews med udenlandske COWI-medarbejdere. Her spurgte jeg ind til deres oplevelse af at blive integreret i COWI, deres holdning til at lære dansk, deres erfaringer med COWI-specifikke forhold, og især deres opfattelse af forholdet mellem sprog og identitet. I kapitel 3 redegør jeg for mit valg af metode, forklarer en række COWI-specifikke forhold, og refererer resultaterne af interviewene.

I kapitel 4 sammenholder jeg resultaterne af interviewene med de teorier, jeg har diskuteret i kapitel 2. Det skal allerede nu siges, at interviewene ikke stemte overens med min hypotese om, at man som udlænding har svært ved

at fungere på et fremmedsprog. Derfor kigger jeg på nyere litteratur fra især området 'engelsk som lingua franca', som tager en overvejende positiv tilgang til den interkulturelle kommunikation. For eksempel argumenterer Firth (1996), House (2008) og Lesznyák (2004) for, at deltagerne i en samtale, hvor begge taler fremmedsprog, vil gå meget vidt for at få deres budskab igennem.

I kapitel 5, konklusionen, forsøger jeg at sætte det, jeg har lært af teorierne og interviewene, i et almengyldigt perspektiv.

Kapitel 6 er konklusionen i COWI-perspektiv. Her kommer jeg med en række forslag til, hvad COWI kan gøre for at få de udenlandske medarbejdere til at føle sig velkomne og værdsatte, og dermed holde på de udenlandske eksperter.

Min problemformulering lyder:

Kan man udtrykke sin personlighed på et fremmedsprog på samme måde som man kan på sit modersmål? Hvad betyder det for de udenlandske medarbejders integration i COWI, at deres hverdag foregår på et fremmedsprog?

Min hypotese lyder:

Det er svært at være sig selv på et fremmedsprog, og de udenlandske COWI-medarbejdere vil derfor have problemer med at blive integreret i firmaet.

1.2 Kort om COWI og nogle udtalelser fra udenlandske medarbejdere

COWI A/S er en førende nordeuropæisk rådgivningsvirksomhed, som rådgiver inden for ingeniørteknik, miljø og samfundsøkonomi over hele verden.

COWI har regionale kontorer adskillige steder i Danmark og en række kontorer og datterselskaber i hele verden. Siden COWIs blev grundlagt i 1930 har firmaet gennemført over 50.000 projekter i 175 lande. COWI har over 5.000 medarbejdere over hele verden og beskæftiger blandt andet ingeniører, biologer, geologer, økonomer, landinspektører, antropologer, sociologer, kommunikationsfolk og arkitekter². På hovedkontoret i Lyngby er der ca. 1.500 ansatte, hvoraf ca. 120, dvs. ca. 8 procent, er udlændinge³.

COWI er i gang med en international regionaliseringsproces, og har derfor brug for internationale eksperter. "Velkvalificerede udlændinge er eftertragtede i COWI. I dag er der ansat over 50, og tallet vokser hurtigt, for der er hårdt brug for deres ekspertise og sprogkundskaber både på de danske kontorer og projekter i andre lande. Men mødet med det danske samfund og siden hen den danske arbejdspladskultur kan være barrierer, som er svære at kravle over..." (Os selv 2006:15⁴).

Udtalelser i COWIs medier

Jeg har her valgt at referere kort fra de medier, der i første omgang fik mig til at tænke over, hvorfor det fremstod som svært at blive integreret i COWI. Jeg skal sige, at jeg hovedsageligt har valgt at referere de negative ting, som de udenlandske medarbejdere udtaler, idet jeg i første omgang er interesseret i at identificere, hvilke problemer de udenlandske medarbejdere refererer til. De udtaler sig også positivt om en lang række aspekter ved arbejdet i COWI. Disse udtalelser er kort refereret i sektion 6.4.

² Redigeret fra <http://www.cowi.dk/topmenu/aboutcowi/Pages/omcowi.aspx>

³ Det har ikke været muligt at skaffe det helt nøjagtige antal, men en rundspørge blandt COWIs divisionssekretærer har givet dette omtrentlige tal.

⁴ Vi kan altså konstatere, at antallet af udlændinge er mere end fordoblet på tre år!

Annette Oelert, tysk ingeniør, anbefaler andre udlændinge at lære dansk så hurtigt som muligt. "Du føler dig udenfor, hvis du ikke kan sproget, også selv om de fleste er søde til at smalle på engelsk" (Os selv 2006:5). Annette Oelert er overrasket over, at COWI er så dansk. "Jeg troede, at COWI var mere international, men mentaliteten og det primære sprog de fleste steder er dansk. Det er der ikke noget forkert i, men det stiller særlige krav til os udlændinge" (Os selv 2006:15).

Kimiko Hibri Pedersen, japansk-libanesisk økonom, siger: "...jeg kunne heller ikke finde ud af alle mulige småting som for eksempel, hvornår man hilser på hinanden her i huset" (Os selv 2006:15). Martyn Glanville, englænder og tidligere webredaktør, siger at han gerne vil lære dansk "...for hvorfor griner de andre, og hvad er det, de står og snakker om?" (Os selv 2006:15). De tre interviewede giver udtryk for, at en mentorordning ville bidrage til, at de udenlandske medarbejdere hurtigere kunne finde sig til rette i COWI.

Benjamin Challier, fransk ingeniør, siger: "... I am also surprised that COWI does not do more to welcome foreigners. I think as a minimum they should provide Danish lessons and help to settle within the slightly complicated Danish administrative system. I have been in meetings that are not held in English, and that's a problem. I think COWI has some way to go to become a truly international company". Benjamins råd til andre udlændinge er, at man hurtigt skal etablere netværk, deltage i sport og sociale aktiviteter - og ikke lade sig forkrække af, at de første seks måneder er hårde⁵.

Ivi Tatiana Arce Juliao, colombiansk ingeniør, udtaler: "I think the Danes are friendly but very shy. I think they want to talk but they don't. I think COWI needs to encourage everyone to be more sociable if they want foreigners to integrate. This is a really good place to work, with exciting projects and new technology but, for example, the induction day for new staff is only in Danish". Ivi nævner flere gange, at hun ville ønske, at flere ville tale med hende, og at man kan komme på arbejde om morgenen og gå en hel dag uden at snakke med

⁵<http://www.cowi.com/menu/jobs/workingforcowi/Pages/workingforcowibenjaminchallier.aspx>

nogen. Hendes råd til andre udlændinge er, at man skal skynde sig at blive integreret, og undgå at omgå folk fra sit eget land⁶.

Kerim Martinez, amerikansk geolog, har flest positive ting at sige. Dog efterlyser han dansk sprogundervisning i COWI. Han siger også: "In terms of coming to Denmark and COWI, it would be great if the company could offer practical support to spouses, such as helping them find leads to find work or other activities. I would also recommend anyone coming to live in Denmark to research the everyday cost of living carefully"⁷.

Sven Schöbel, tysk landinspektør, siger: "Living here, I find the Danes to be a little closed and sometimes hard to socialise with. Oh, and the housing. It is so hard to find a flat and so much more expensive than in Germany." Hans råd til andre udlændinge er: "Try to find somewhere to live before you arrive, if you can. Don't live out of your suitcase in a hotel. I also think one should try to learn the language as fast as possible"⁸.

Fællestræk

Som fællestræk kan siges, at udlændingene nævner følgende emner, som de opfatter som problematiske:

- COWI er meget dansk, og det kan være svært at forstå de sociale spilleregler
- Danskerne virker stille og generte
- Man kan føle sig udenfor, når man ikke forstår dansk, og de fleste af de interviewede efterlyser sprogundervisning og anbefaler andre udlændinge at lære dansk så hurtigt som muligt
- Flere af udlændingene mener, at det er svært at blive integreret, når introduktionsdagen kun er på dansk (se mere herom i sektion 3.2 og 6.3)
- Flere efterlyser hjælp til at håndtere de praktiske og administrative ting i forbindelse med at komme til Danmark for at arbejde.

⁶<http://www.cowi.com/menu/jobs/workingforcowi/Pages/workingforcowiivitianaarcejuliao.aspx>

⁷<http://www.cowi.com/menu/jobs/workingforcowi/Pages/workingforcowikerimmartinez.aspx>

⁸<http://www.cowi.com/menu/jobs/workingforcowi/Pages/workingforcowisvenschobel.aspx>

Det var med disse udtalelser og problematikker i baghovedet, at jeg havde fået den opfattelse, at det er svært for udenlandske medarbejdere at blive integreret i COWI. De fleste giver udtryk for, at det er nødvendigt at lære dansk for at fungere i COWI, hvilket fik mig til at overveje om man, selvom man opnår et vist niveau på dansk, stadig vil have svært ved at klare sig på mangelfuldt dansk, fordi man vil have svært ved at udtrykke sin personlighed. Derfor ville jeg finde ud af, om man rent faktisk kan fungere og udtrykke sig selv på et fremmedsprog. Hvis begrebet reduceret personlighed har hold i virkeligheden, vil det uundgåeligt påvirke den daglige kommunikation for de udenlandske COWI-medarbejdere, der er tvunget til at fungere på et fremmedsprog i deres hverdag. Dette undersøger jeg i næste kapitel.

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI

2 Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

2.1 Hvad er 'sig selv'? - om personlighed/identitet

Det må være et psykologispecialt i sig selv at prøve at definere, hvad personlighed egentlig er, og jeg kan derfor ikke her komme med en fyldestgørende psykologisk definition af selvet. Begreberne selvet, personlighed og identitet diskuteres til stadighed blandt teoretikerne. Dog mener jeg, at det er påkrævet kort at undersøge, hvad 'sig selv' er, når jeg påstår, at man kan have svært ved at være sig selv, når man taler et fremmedsprog.

Derfor vil jeg kort redegøre for, hvad en række teoretikere siger om personlighed, identitet og selvet, og prøve at nå frem til, hvad denne kerne af 'sig selv' egentlig er. Jeg bruger termerne identitet, personlighed og selvet som synonymer; jeg er klar over, at disse tre termer kunne defineres nærmere, men vælger for overskuelighedens skyld at lade dem betyde det samme.

Det står fast, at alle mennesker har et grundlæggende behov for at udtrykke sig og kommunikere, dette er et basalt behov for at udtrykke sin personlighed, sit selv. Der hersker modsætningsfyldte syn på, hvad selvet er. Den traditionelle opfattelse er, at selvet er en fast kerne, der er relativt bestandig og består af en række personlighedstræk, som er opstået på baggrund af gener, oplevelser i barndommen osv. Men ifølge postmoderne og socialkonstruktivistiske teoretikere består vores personlighed ikke af denne række grundlæggende træk; den opstår snarere på ny i hver forskellig rolle, vi spiller i vores hverdag - vi påtager os forskellige personligheder i forskellige situationer.

Fire lag af identitet

Først finder jeg det nødvendigt at skelne mellem fire forskellige lag af identitet, som et menneske kan siges at bestå af. Denne skelnen har jeg baseret på min egen tilpasning af Young (2009) og Hecht et al. (2000⁹), som skitseret af Joseph (2004:80-81). Det skal påpeges, at de fire lag ikke er separate fra hinanden, men at de interagerer. De fire lag er:

- *Personlig identitet*. Dette er individets selvopfattelse, den som han/hun tror han/hun er. Dette lag må være det tætteste på det, jeg refererer til som 'sig selv', altså en slags indre kerne.
- *Grundlæggende identitet*. Denne er relativ fastsat, og består af faktorer som køn¹⁰, alder (der selvfølgelig skifter), national og etnisk oprindelse.
- *Interaktionel identitet*. Dette er de roller vi spiller i henhold til de tilhørsforhold vi har; for eksempel som forælder, lærer, nabo, chef. Disse roller er selvfølgelig forskellige, afhængigt af konteksten.
- *Social identitet*. Denne afhænger af hvilke grupper/samfund/kulturer vi tilhører.

Teoretikerne har forskellige synspunkter om, i hvilket af disse fire lag identitet især er forankret. Jerome Bruner, som er en fremstående forsker med en konstruktivistisk tilgang til sprog og identitet, mener, at selvet må tage afsæt i kultur. "Det er menneskets delagtighed i kulturen og realisering af dets mentale evner gennem kulturen, der gør det umuligt at konstruere en menneskets psykologi på basis af individet alene" (Bruner 1990:28¹¹). Andre forskere, for eksempel Gumperz (1982) hævder, at identitet skabes i kraft af vores position i samfundet, og mener altså, at identitet er forankret i menneskets sociale tilhørsforhold.

⁹ Hecht et al. (2000). "A Layered Approach to Communication: Language and Communication". In Robinson, P. and Giles, H. (2001). *The New Handbook of Language and Social Psychology*. Chichester: John Wiley. Citeret i Joseph (2004:80-81).

¹⁰ Mht. køn er det selvfølgelig muligt, som Joseph (2004:7) påpeger, at skifte køn, og de personer, der gennemgår kønsskifteoperationer, gør det ofte, fordi de har en anden kønsidentitet og føler sig spærret inde i den forkerte krop.

¹¹ Bruner, Jerome (1990). *Mening i handling*. Århus: Klim. Citeret i Haansbæk (2007:39).

Uanset hvilken opfattelse af selvet man hælder til, defineres selvet altid *i forhold til noget* - køn, race, alder, klasse (nok ikke så meget i Danmark som i de engelsktalende lande, som størstedelen af litteraturen stammer fra), gruppetilhørsforhold mm. Pavlenko & Blackledge (2004) beskriver, hvordan der i den poststrukturalistiske tankegang lægges mere vægt på disse definitionsforhold; hvor man før især lagde vægt på at undersøge identitet i forhold til et enkelt aspekt af identitet, typisk etnicitet eller køn, understreger poststrukturalister, hvordan identitet skabes i krydsfeltet mellem alder, race, klasse, etnicitet, køn, generation, seksuel orientering, politiske tilhørsforhold og social status: "Since individuals often shift and adjust ways in which they identify and position themselves in distinct contexts, identities are best understood when approached in their entirety, rather than through consideration of a single aspect or subject position" (Pavlenko & Blackledge 2004:16).

Identitet defineres således i forhold til noget andet, i kraft af dets *forskellighed* fra noget andet. Redman (2000) siger om at definere identitet, at: "...identities are constituted in and through 'difference' and...as a result they are inherently 'dislocated' (that is, dependent upon an 'outside' that both denies them and provides the conditions of their possibilities)" (Redman 2000:2). Et menneskes identitet skabes altså også i kraft af, at det er forskelligt fra andre, og fra den feedback vi konstant modtager fra andre om vores handlinger.

Kramsch (2003) diskuterer definitionen af social identitet: "Roles are types of actors (e.g. teacher, seminar participant, seminar leader, student, colleague, French, German, American)... or social performances. Both identity and role index historicity and collectivity, two of the main features of the institutionalisation process that controls our social reality and makes us 'see' it in such a way that it appears natural, objective and self-evident" (Kramsch 2003:132). Således er jeg for eksempel på arbejdet webredaktør, og mor og kæreste derhjemme.

Littlewood (1983:204) diskuterer de to forskellige syn på, hvad personlighed er; den traditionelle og den socialkonstruktivistiske. Den traditionelle, som

stammer fra bl.a. Freud, lyder på, at personlighed består af faste, grundlæggende træk, som for eksempel udadvendthed. Disse træk er nogenlunde konsistente og kan spores tilbage til barndommen. Littlewood udtaler videre, at man ikke kan tale om fastliggende karaktertræk, men derimod er nødt til at se på, hvilken situation en person befinder sig i. Personligheden vil være forskellig fra situation til situation. "... if we observe an individual's behavior across different types of situation, there is in fact much less consistency than has usually been supposed. Almost every person shows considerable variation in behavior patterns... Behavior thus results from an interaction between situations and person-variables" Littlewood (1983:204). Littlewood hælder altså til den socialkonstruktivistiske overbevisning om, at personligheden er situationsbestemt, men forkaster dog ikke helt den traditionelle opfattelse.

Stuart Hall¹², som er en fremtrædende socialkonstruktivist, hævder, at der ikke findes en indre kerne, som er identiteten: "...there is no 'essential', 'true' or pre-social self but ... instead, identities are constituted or 'performatively' enacted in and through the subject positions made available in language and wider cultural codes... identities are constructed through difference and are in consequence inherently unstable, divided and haunted by the liminal presence of those 'Others' from whom they seek to distinguish themselves" (Redman 2000:10).

Jørgensen (2000), en dansk psykolog, som især interesserer sig for børn og unge, skriver om identitet, at man dels kan tale om personlig identitet og dels social identitet. Han definerer personlig identitet således: "...jeg er i overensstemmelse med mig selv på vigtige tidspunkter, også forskellig fra mig selv, f.eks. i forhold til tidligere livsperioder, men vigtige sider ved min oplevelse af mig selv er de samme over tid" (Jørgensen 2000:167). Jørgensen definerer social identitet således: "...jeg sammenligner mig selv med mine samtidige, ligner dem - adskiller mig fra dem, men har på vigtige områder min egen sociale identitet i forhold til dem" (Jørgensen 2000:167).

Jørgensen mener, at både den personlige og sociale identitet betyder, at man afgrænses som menneske og kan identificeres af andre og af sig selv som en

¹² Hall, Stuart (1996). "Who needs identity?" In S. Hall and P. du Gay (eds) (1996). *Questions of Cultural Identity*. London: Sage. Citeret i Redman (2000).

bestemt individualitet (Jørgensen 2000:167). I øvrigt påpeger han, hvor stor en del af et menneskes identitet, der dannes i ungdomsårene. Her stiller man sig kritisk over for det, man hidtil har taget for givet fra forældrenes side, og finder ud af, hvad man selv står for. Traditionelt er det opfattelsen, at et barns kerneidentitet er formet, når barnet når treårsalderen, og at man ikke længere kan påvirke et barn med opdragelse, når det er fyldt tolv. Herefter bliver gruppetilhørsforhold i stigende grad identitetsskabende.

Barker & Galasinski (2001) mener, at det er en del af den populære vestlige retorik, at vi har et 'sandt selv', en identitet som er helt vores egen, og som kommer til udtryk gennem vores smag, overbevisning og livsstil: "The popular cultural repertoire of the western world holds that we have a true-self, an identity which we possess and which can become known to us. Identity is thought to be a universal and timeless core, an 'essence' of the self that is *expressed* as representations recognizable by ourselves and others. That is, identity is an essence signified through signs of taste, beliefs, attitudes and lifestyles" (Barker & Galasinski 2001: 28).

I deres gennemgang af de to forskellige opfattelser af identitet forklarer Barker & Galasinski (2001) om den poststrukturalistiske opfattelse af identitet, at teoretikerne mener, at vi i virkeligheden ikke har en personlig essens, men at vi snarere er omskiftelige og tilpasser vores identitet til de sociale og kulturelle situationer: "Particular philosophers... have questioned the assumption that identity is a fixed 'thing' that we possess. Identity, it is argued, is not best understood as an entity but as an emotionally charged description of ourselves. Rather than being a timeless essence, what it is to be a person is said to be plastic and changeable being specific to particular social and cultural conjunctures" (Barker & Galasinski 2001: 28).

Her er Barker & Galasinski (2001) hævder således, at det er fordi vi i den vestlige verden på grund af den måde, det omtales på, har *opfattelsen* af, at vi har et sandt selv, at vi tror det forholder sig sådan. Det er fordi det er det, vi har sprogtermerne, diskursen, til at udtrykke, og derfor er det ikke nødvendigvis sådan det rent faktisk forholder sig. Man kan godt trække konsekvensen af dette udsagn lidt længere ud og påstå, at meget af det, vi taler

om, når vi diskuterer personlighed, er en slags populærpsykologi. Det er i høj grad dameblads- og moderne selvudviklingsdiskurs, at der i medierne bliver talt så meget om at være 'sig selv', uden at dette selv faktisk bliver defineret, fordi vi tager det for givet, at mennesket har en indre, sand kerne.

Det kan også siges at skyldes den stigende individualisering i den vestlige verden, at alle skal have retten til at realisere 'sig selv', uden at det egentlig helt er defineret, hvad dette selv er. Krogstad (2009), der i en ph.d.-afhandling har undersøgt, hvordan nye terapiformer i stigende grad afløser religion, hævder ligefrem, at pga. mediernes diskurs omkring selvet, tvinges vi til at tro, at alle problemer kan løses ved at se indad, og terapeuter og coaches har overtaget præsternes roller. Således er der ikke hjælp at hente i noget, der er større end os selv; vi må selv klare vores problemer, evt. i samarbejde med terapeuter. Selvet har så at sige erstattet religionen.

Identitet som narrativ

Flere teoretikere påpeger, at det kun er gennem selvfortællingen, narrativen, at vi får en følelse af at have en sammenhængende identitet, en indre kerne. Giddens (1996¹³) siger om identitet, at: "...den enkelte gennem livsstilsvalg, livsstilmønstre og livsplanlægning skaber en foreløbig sammenhæng i sin selvforståelse". Giddens nævner, at: "selvets udviklingslinje bliver en personlig fortælling, der gradvis kommer til at udgøre et personligt orienteringssystem" (ibid.). Her er han, som en række andre teoretikere, inde på, at personligheden i høj grad skabes i genfortællingen af de begivenheder og omstændigheder, der har været med til at forme den.

Også Barker & Galasinski (2001) citerer Giddens: "...self-identity is formed by the ability to sustain a narrative of the self that builds up a consistent feeling of biographical continuity and answers the critical questions 'What to do?' 'How to act?' 'Who to be?' " (Barker & Galasinski 2001:29¹⁴).

¹³ Giddens, Anthony (1996). *Modernitet og selvidentitet*. Hans Reitzels Forlag. Citeret i Jørgensen (2000:171).

¹⁴ Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press. Citeret i Barker & Galasinski (2001:38).

Selvom Giddens' synspunkter er blevet angrebet af poststrukturalister, som mener, at denne narrativ ikke kan være sammenhængende, men må være fragmenteret, mener Barker & Galasinski (2001), at man, bl.a. på grund af sprogets begrænsning, må bruge denne opfattelse, da det er den, vi bedst forstår i den vestlige verden: "Thus, Giddens' notion of identity as a narrative of biographical continuity summarizes the most common western cultural view of the self in the late modern dawn of the twenty-first century" (Barker & Galasinski 2001:38).

Jørgensen (2000) udtrykker lige som Giddens, at personligheden til dels skabes gennem narrativen: "...vi søger frem mod en konstruktion af et selv eller en identitet, der giver en overensstemmelse i vores erfaringer om os selv...og når gradvis frem til en kerne, som vi opfatter som os selv... Man bliver til - som hovedperson i en fortælling, der aldrig bliver helt færdig" Jørgensen (2000:172).

Hall (1992¹⁵) tager den personlige narrativ endnu videre, og argumenterer, at fordi vores identitet er så splittet op i situationer, fungerer narrativen som en slags trøst og støtte: "The subject assumes different identities at different times, identities which are not unified around a coherent 'self'. Within us are contradictory identities, pulling in different directions, so that our identifications are continually being shifted about. If we feel that we have a unified identity from birth to death, it is only because we construct a comforting story or 'narrative of the self' about ourselves" (Barker & Galasinski 2001:40). Fordi det kan opleves som vanskeligt at bære, hvis vores personlighed er fragmenteret, har vi brug for denne fortælling til at overbevise os selv om, at der er en mening med det hele, og at vi agerer i overensstemmelse med vores indre, sande selv.

Hvordan 'sig selv' defineres her

Den yderste, og efter min mening meget deprimerende, konsekvens af det socialkonstruktivistiske syn på personlighed er, at vi bliver så fragmenterede

¹⁵ Hall, Stuart (1992). "The question of cultural identity". In S. Hall, D. Held and T. McGrew (eds.) (1992). *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity Press. Citeret i Barker & Galasinski (2001: 40).

i vores personlighed, at vi helt undgår at søge ind til vores indre kerne, og til sidst kun spiller sociale roller.

Det er det, som Gergen (1991¹⁶) kalder "pastiche personality". Gergen mener blandt andet, at det moderne menneske opgiver at søge ind til sig selv i det moderne informationssamfund, hvor kommunikationen er så hurtig og flygtig. Således mener jeg ikke, at vi kan affærdige det 'sande selv' som blot værende populærpsykologisk. Jeg synes, Gergen har ret i, at hvis vi helt glemmer at søge ind imod selvet som pejlemærke, bliver vi til "social con artists" (ibid.), mennesker uden sammenhæng, der flyver fra den ene til den anden identitet og kun spiller roller. Den yderste konsekvens af det modsatte, hvis man kun har 'sig selv' for øje, kan selvfølgelig også betyde, at man ikke tager hensyn til andre mennesker, og ikke forsøger at involvere sig i de forskellige sociale sammenhænge, man deltager i.

Jeg mener, at personligheden må bestå af en blanding af de to modsatrettede opfattelser. Ens identitet er dels præget af de omstændigheder og begivenheder, der har udspillet sig i ens liv, og hvordan man har bevæget sig igennem de tidlige livsfaser. Dels er man præget af sin sociale situation, dels af sin kultur, og dels agerer man forskelligt i forskellige situationer. Også menneskers genetiske materiale spiller en rolle. Jeg vil dog ikke komme ind på 'arv eller miljø-problematikken' her for at prøve at fastslå, hvilken andel af et menneskes personlighed, der dannes på baggrund af hhv. arv og miljø.

Jeg mener ikke, at det specifikt er identiteten, der ændrer sig i forskellige roller; jeg tror i højere grad, at man prøver at få det bedste ud af kommunikation i alle tilfælde, og således tilpasser sin kommunikation til den situation man befinder sig i. Jeg har i hvert fald meget svært ved at 'købe' den socialkonstruktivistiske opfattelse af, at man har forskellige identiteter i forskellige situationer. Det skal også siges, at opfattelsen af mennesket som individ er meget karakteristisk for den vestlige verden; i for eksempel asiatiske kulturer har man en helt anden opfattelse af mennesket som en del af en kollektivitet (Barker & Galasinski (2001:29). Dette skal blot bemærkes - jeg

¹⁶ Gergen, Kenneth (1991). *The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life*. US: Basic Books. Citeret i Haansbæk (2007:35-36).

er selv i høj grad et produkt af det vestlige, individualistiske samfund, og tager derfor ikke højde for denne 'bias' i den efterfølgende diskussion.

Hermann (2009) mener, på basis af citater fra James (1890¹⁷), at selvet også opfattes som værende unikt, fordi vi kan mærke os selv i vores krop; der er en vis indre varme og kropslig opmærksomhed, som vi forbinder med at være os selv: "There is both a mental and a carnal side to the feeling of one-self" (Hermann 2009:10). Jeg synes det er vigtigt at få dette aspekt med, da selvet ikke kun skal opfattes som 'sjælen', eller at man som menneske kun er en hjerne; man er derimod en sammenhængende, kropslig enhed.

Min opfattelse af identitet er altså, at vi har en indre kerne, som består af det vi bliver til igennem vores gener, køn, kropslige bevidsthed, tidlige opvækst, socialisering og kultur, - det, jeg ovenfor refererer til som den personlige og den grundlæggende identitet. Der er ingen tvivl om, at vi så i høj grad er produkter af vores sociale og fire interaktionelle lag af personlighed, sådan at vi stræber imod at tilpasse os den situation, som vi befinder os i. Men jeg vil holde fast i, at mennesket har en indre kerne, selvet. Og hvis man skal være 'sig selv', handler det om, at man føler, at man kan udtrykke det, man gerne vil, uden at skulle lægge bånd på sig selv af frygt for at blive opfattet som værende forkert eller afvigende fra normerne i den situation, man befinder sig i.

Selv er jeg for eksempel meget opmærksom på, hvem jeg er sammen med - i nogle situationer kan jeg være helt mig selv og ikke bekymre mig om, hvordan jeg bliver opfattet (for eksempel sammen med familien, venner og gode kolleger), og i andre situationer har jeg en indre 'censor', overjeg, eller hvad man vælger at kalde det, som ser situationen mere objektivt udefra og sørger for, at jeg ikke bryder normerne for, hvad der måtte forventes i situationen. Jeg har også en meget klar fornemmelse af en indre kerne, som er 'mig', og en fornemmelse af, når jeg i visse situationer handler eller bliver behandlet på en måde, som strider mod min inde kerne. Dette kan jeg også mærke i kroppen. Men måske er jeg pga. min vestlige baggrund blot et offer for po-

¹⁷ James, William (1890). *The Principles of Psychology 1-2*. New York: Dover. Reprinted 1950. Citeret i Hermann (2009:9-10).

pulærpsykologien og mediediskursens kraft! Jeg vælger dog i det følgende at holde fast i, at mennesket har en indre kerne, selvet, som det gerne vil udtrykke.

2.2 Sammenhængen mellem sprog og identitet

Rent uvidenskabeligt er min egen oplevelse, at jeg opfører mig forskelligt, når jeg taler hhv. dansk og engelsk. Jeg tager højde for, hvilke referencerammer jeg mener, jeg deler med min samtalepartner. En amerikansk veninde og jeg har altid talt engelsk sammen, selvom hun boede i Danmark og taler udmærket dansk. Det er for kunstigt at tale dansk, fordi vi har lært hinanden at kende på engelsk. Men vi blander danske ord ind, som betyder lige præcis det vi gerne vil sige, og skaber en slags *hybridsprog*. Denne oplevelse har jeg også haft på Malta, hvor jeg havde mange internationale venner. Firth (1990¹⁸) mener ligeledes, at kommunikationspartnere, der ofte taler sammen, efterhånden udvikler deres eget netværk med egne sproglige normer, der går på tværs af kulturelle og sproglige grænser.

Min nu 13-årige datter har jeg altid talt dansk med, mens vi boede på Malta, fra hun blev født til hun var fire år, fordi hun hovedsageligt hørte dansk fra mig, og fordi det føltes rigtigst for mig. Da vi flyttede til Danmark, tænkte jeg, at vi kunne tale engelsk sammen, for at hun kunne holde sit engelsk ved lige, men det reagerede hun voldsomt imod. Mor var stærkt forbundet med dansk, og det føltes helt forkert, hvis jeg talte engelsk.

Det udtrykkes flere steder, at modersmålet er 'hjertets sprog', og i forbindelse med min datters reaktion, syntes jeg, det lød plausibelt. Pavlenko (2004), som skriver om følelser og flersproglighed, mener, at man knytter forskellige - og ofte meget stærke - følelser til forskellige sprog (Pavlenko 2004:23). Hun nævner som eksempel, at hun selv er russisk jøde, som har boet i USA i over ti år, og at hun forbinder russisk med barndoms- og ungdomsminder, familien og kærlighed, men også det, at hun blev undertrykt som jøde og kvinde. Engelsk har derimod givet hende frihed, men er samtidig ikke hen-

¹⁸ Firth, Alan (1990). *Responding to proposals: an analysis of "alignment-talk" in trading negotiations*. Aalborg: Institut for Sprog og Internationale Kulturstudier, Aalborg Universitetscenter. Citeret i Lesznyák (2004:56).

des eget sprog, og det gør hende fremmed over for sig selv (Pavlenko 2004:23). Pavlenko er således inde på, at ens personlighed kan blive reduceret, når man taler et fremmedsprog. Dette diskuterer jeg i sektion 2.4.

Mange har, ifølge Pavlenko (2004:236), argumenteret, at modersmålet er følelsernes og selvets sprog, mens andet- og tredjesprog er mere løsrevet fra ens personlighed, mere fjernt, og mere bruges til den persona (typisk arbejdsmæssigt), man er på dette sprog. Dette mener Pavlenko (2004:236) dog er at oversimplificere. Hun mener, at man vælger det sprog, der passer bedst til forskellige situationer og tidspunkter, trods det, at man har stærke følelser forbundet med, hvilket sprog man taler.

Personligt har jeg selv længe haft fornemmelsen af, at man har en stærk følelsesmæssig tilknytning til sit modersmål, bl.a. på grund af min datters modstand mod at tale engelsk. Desuden har jeg, så længe jeg har interesseret mig for sprog, læst om, hvordan sprog og identitet er tæt knyttet sammen. Dette symboliseres ved dette citat fra House (2008), som ellers er fortaler for at afproblematisere den interkulturelle kommunikation. House citerer en kineser fra Hongkong, der siger: "English, I believe, can never replace our mother tongue, certainly not where the emotional intensity of feeling is concerned" (House 2008: unnummereret slide). Vi skal også være opmærksomme på, at sproget i høj grad reflekterer kulturen, hvilket er en af grundene til, at man kan have meget stærke følelser omkring sprog.

Jeg følte, at der gik et lys op for mig, da jeg for mange år siden blev bekendt med Sapir-/Whorf-hypotesen, som postulerer, at der er en tæt forbindelse mellem sprog og måden man tænker på. Sapir-/Whorf-hypotesen er senere blevet hårdt kritiseret, bl.a. på grund af den anvendte (u)videnskabelige metode, og kan vel nu kun betragtes som forældet, men den var for mig byggestenen i måden at tænke på sprog på i mange år. Interessant nok siger min portugisiske interviewperson (se sektion 3.2.), at han synes det er meget lettere at 'tyde' portugisere (modsat danskere), fordi han bedre kan kategorisere dem i sit hoved. Den direkte sammenhæng med sproget kan selvfølgelig ikke bevises ud fra denne ene udtalelse, og skal heller ikke gøre det, men det foresvæver mig alligevel, at der er noget om Sapir-/ Whorf-hypotesen.

Communication accommodation theory

I denne sammenhæng er det vigtigt at nævne 'communication accommodation theory' (CAT), som er udformet af bl.a. Howard Giles (se for eksempel Giles & Sachdev 2004¹⁹). Teorien går kort ud på, at vi tilpasser det, vi siger til den, vi taler med, fordi vi hele tiden er bevidst om, hvordan den anden opfatter os.

I forbindelse med identitetsteorien mener Joseph (2004), at CAT er et bevis på, at identitet ikke eksisterer som en konstant, men derimod løbende tilpasses dem vi interagerer med: "...in accommodating, speakers actually *design their audience*, rather than simply react to an audience that exists as a given. What linguistic accommodation means for language and identity is that it is simply not the case that I have *one* linguistic identity and that it is somehow essentially bound up with who I 'really am'. When I accommodate, I become 'someone else' linguistically, based on my perception of the person I am accommodating to" (Joseph 2004:72-73).

Faktisk havde jeg den stik modsatte reaktion, da jeg læste dette - når jeg føler mig forskellig, når jeg taler hhv. dansk og engelsk, mener jeg ikke, det er fordi jeg har to forskellige identiteter, men derimod fordi jeg bare tilpasser mig den konkrete kommunikationssituation. Jeg fastholder, at mennesker har en indre kerne, som er 'dem selv', og som de bruger som pejlemærke. Dette selv forandrer sig ikke, fordi man taler et andet sprog, men det er rigtigt, at man 'opfører' sig meget forskelligt på forskellige sprog. Jeg synes derfor, at det er at trække konklusionen for vidt at påstå, at vores identitet ændrer sig i forhold til kommunikationssituationen, men at det er tydeligt, at man tilpasser sin kommunikation til den situation, man er i.

Skabes identitet gennem sprog?

Flere forskere mener ligefrem, at identitet *skabes* igennem sprog. For eksempel siger Kramsch (2003): "... it is on the level of discourse that choice of language, topic management and the presentation of self are carried out

¹⁹ Giles, Howard, Sachdev, Itesh (2004). "Bilingual Accommodation". In Bhatia, T.K., Ritchie, W.C. (eds.) (2004). *The Handbook of Bilingualism*. Oxford: Blackwell Publishing, 353-378. Citeret i Haansbæk (2007:20-21).

simultaneously, thus creating, recreating and subverting the very identities that their discourse puts forth" (Kramsch 2003:129).

Pavlenko & Blackledge (2004) forklarer, at socialkonstruktivistiske teoretikere, modsat bl.a. socialpsykologer, ligeledes er af den opfattelse, at identitet skabes igennem sprog: "While variationist and sociopsychological approaches view identities as relatively stable and independent of language, social constructionists conceptualize identities as an interactional accomplishment, produced and negotiated in discourse" (Pavlenko & Blackledge 2004: 13). Socialkonstruktivisterne mener således, at de forskellige identiteter man har i forskellige kontekster, jf. diskussionen i sektion 2.1, skabes og forhandles gennem sprog i hver enkelt kontekst.

Barker & Galasinski (2001) mener, at begrebet identitet ikke kunne eksistere uden sprog, fordi vi så ikke ville have et redskab til at definere, hvem vi er: "Without language, not only would we not be persons as we commonly understand that concept, but the very concept of personhood and identity would be unintelligible to us" (Barker & Galasinski 2001:29). Joseph (2004), der baserer sig på Bruners²⁰ iagttagelser om sprog og identitet, mener ligeledes, at sprog definerer vores livsverden: "...language is a systematic way of constituting realities...language is actually inseparable from how we come to constitute our perception and understanding the world around us" (Joseph 2004:89). Man kan så tilføje, at verden nok ville se ganske anderledes ud i det hele taget, hvis vi ikke havde sprog, så det er nogle yderst teoretiske overvejelser, men pointen er selvfølgelig sprogets vigtige rolle i at definere, hvem vi er.

Som et eksempel på, hvor tæt forbundne vores identitet og sprog er, kan nævnes Svenstrup (2004), som siger, at sprog: "...udgør en del af vores personlighed og påvirker dels den måde vi opfatter os selv på, men også den måde andre opfatter os på" (Svenstrup 2004:49). Svenstrup har igennem et forsøg, hvor studerende lyttede til en radioudsendelse med en kvinde, der talte, påvist hvor mange faktorer vi kan fastslå om en person blot ved at høre

²⁰ Bruner, Jerome (1990). *Acts of Meaning*. Cambridge, Mass.: MIT Press. Citeret i Joseph (2004:89).

ham/hende tale. Ud fra to minutters radioudsendelse kunne de studerende konkludere på en række af kvindens menneskelige egenskaber, og ud fra leveringsmåden (for eksempel talehastighed og intonation) kunne de konkludere på en række af de sociale faktorer om kvinden (Svenstrup 2004:51).

Det lader til, at vores identitet bliver skabt igennem sprog, og man kunne derfor tro, at vi ville være forskellige personer på forskellige sprog. Dette mener Pavlenko (2004) ikke er tilfældet. Forskning inden for flersprogethed har efterhånden slået fast, at mennesker, der er flersprogede, besidder en form for multikompetence, der betyder, at de ikke er to adskilte ensprogede personligheder, men derimod har et unikt og fuldstændigt sprogligt system, der fungerer lige godt på alle de talte sprog. Denne multikompetence synes jeg ligner det, jeg betegner selvet, og bekræfter mig i, at selvet forbliver det samme, selvom vi taler forskellige sprog.

Selvom dette speciale ikke decideret omhandler personer, der fra barndommen er flersprogede, mener jeg sagtens, at dette kan overføres til de personer, som jeg skriver om her. Det er som nævnt også min egen opfattelse, at jeg er mig selv hele tiden, men udtrykker mig forskelligt på forskellige sprog, i forskellige situationer - ikke at jeg er forskellige personer på forskellige sprog.

Som vi har set ovenfor, er der således vægtige argumenter for, at der er en tæt sammenhæng mellem sprog og identitet. Og det er vigtigt at fremhæve, at vi i sprogpsykologisk sammenhæng undersøger sprog og identitet som en helhed, snarere end som to adskilte fænomener (Svenstrup 2004:49).

2.3 Essentialistisk vs. konstruktionistisk syn på sprog

"Before linguistics invented language, there was no language, only human beings talking and understanding each other".

(Thing Mortensen 1972²¹)

Ethvert sprogpsykologisk speciale må næsten citere sprogforskeren Otto Jespersen, som tidligt så, at sprog ikke er et abstrakt, udefragivet system, men noget der opstår, mens mennesker interagerer: "Ordene eksisterer ikke i og for sig uden for Mennesket, men kun i det Øjeblik de tænkes og siges. Alle-rede deri ligger, at Sproget ikke er noget fast, uforanderligt, men er undergi-vet stadig Skiften" (Jespersen 1927:552²²).

Samstemmende siger Hermann (2008): "Before we can describe the verbal habits of the individual, we have to revise that ingrained traditional concep-tion of language of something existing sui generis, over and above any per-son currently engaged in some linguistic activity" Hermann (2008:98). Vi kan altså ikke betragte sproget som et overordnet system; sproget kan kun undersøges i sin kontekst.

Jespersen og Hermann argumenterer imod det, der kaldes det essentia-listiske syn på sprog, og gør sig til fortalere for et konstruktionistisk syn på sprog. Joseph (2004:84) redegør for, at den store forskel mellem de to syn på sprog er, at essentialister mener, at mennesket ikke agerer af fri vilje, og at sprog derfor må ses som et slags metafysisk, udefrakommende system, der eksisterer på forhånd.

Konstruktionister mener derimod, som Jespersen og Hermann, at sprog kun eksisterer i kraft af, at det bliver brugt. Josephs udmærkede metafor som ar-gument for det konstruktionistiske syn er, at hvis vi vil forstå lægevidenska-ben, er vi nødt til at skrive de enkelte sygdomsforløb ned. Ligeledes er vi nødt til at notere os de individuelle udsagn, før vi kan forstå sprogets rolle.

²¹ Mortensen, Arne Thing (1972). *Perception og Sprog; et filosofisk essay*. Køben-havn: Akademisk Forlag. Citeret i Hermann (2009:1). Egen tilpasning af oversæt-telse.

²² Otto Jespersen (1927): *Salomonsens store illustrerede Konversationsleksikon*. 2. udg., bind XXII. København. Citeret i Rathje og Svenstrup (2004:7).

Naur (1999) kalder det essentialistiske syn på sprog for "sprog-som-noget-vildfarelsen" (Naur 1999:80), og mener, at vi er nødt til at betragte sprog som vaner: "Et alternativ til sprog-som-noget-vildfarelsen er at opfatte det sproglige som visse former for menneskelige vaner. Det er denne opfattelse vi møder hos Otto Jespersen og William James... Med en sådan opfattelse er det sproglige bundet til bestemte personer. Både på grund af mangfoldigheden i de sproglige vaner...og på grund af at vanerne stadig ændrer sig, er det uoverkommeligt at beskrive det sproglige i sin fylde" (Naur 1999:81). Dette citat bestyrker den konstruktionistiske insisteren på, at man er nødt til at fokusere på den enkelte sprogbrugers tanker og udtryk i stedet for at betragte sprog som udefragivet. Herman (2009) formulerer det således: "Our focus of attention must shift from the alleged something we call 'the language', and to the minds of the speakers and hearers" (Hermann 2009:12).

Det grænser til det overflødige at pointere, at jeg som (næsten) sprogspsykolog tilslutter mig det konstruktionistiske syn på sprog, som også ligger til grund for sprogspsykologien. Det er bl.a. derfor, jeg har anset det for vigtigt at interviewe et udvalg af de udenlandske medarbejdere i COWI, som specialet handler om. Selvom det ikke decideret er deres sproglige ytringer, jeg analyserer, mener jeg, at det har stor betydning at tale med de mennesker, som rent faktisk er i situationen, for at forstå, hvordan deres opfattelse af tingene er.

2.4 Reduceret personlighed

Begrebet 'reduceret personlighed' har jeg hovedsageligt fundet i litteraturen om undervisning i fremmedsprog, især inden for pragmatik, hvor man gør sig mange tanker om, hvilken metode der er bedst for de studerende, og fokuserer på at give de studerende gode kommunikative og pragmatiske kompetencer, dvs. muligheden for at udtrykke sig 'passende' på et fremmedsprog.

Harder (1980) er en af de første, som omtaler reduceret personlighed, og hans artikel er en, som mange teoretikere henviser til. Harder argumenterer, at studerende, der lærer et fremmedsprog, udvikler kommunikationsstrategier, hvor de prøver at arbejde sig rundt om de problemer, de har på fremmed-

sproget, fordi de ikke taler det godt nok. Der er visse 'sprogtekniske' ting, som disse studerende gør, når de ikke kan sproget så godt.

Det som Harder synes er mere alvorligt er, at mange studerende undgår at sige det, de vil, fordi de ikke har sproget til det. Dette kalder han "topic avoidance" (Harder 1980:267). Således afholder sproglige problemer de studerende fra at kommunikere det, de gerne vil. Og det er her Harders definition af reduceret personlighed kommer ind: "...it is an instance of a learner's role in events being *reduced*. The learner is not free to define his place in the ongoing interaction as he would like; he has to accept a role which is less desirable than he could ordinarily achieve" (Harder 1980:267-168).

Men reducere af ens personlighed er ikke kun et spørgsmål om kvantitet i det man siger. Harder bruger som eksempel, hvor dum man kan føle sig, hvis man ikke forstår humor på et fremmedsprog, hvordan man kan føle sig yderst utilpas, hvis man taler sproget så dårligt, at man hele tiden er nødt til at stille spørgsmål, og hvordan man kan komme til at føle sig fuldstændig idiotisk, hvis man siger noget helt forkert i en sammenhæng. Som vi skal se i sektion 3.2, er dette i høj grad noget, de udenlandske medarbejdere i COWI kan nikke genkendende til.

Ydermere bliver man defineret i rollen som udlænding, hvilket betyder, at de modersmålstalende tilpasser deres adfærd og tolkning af det, som den ikke-modersmålstalende siger: "...even if you do succeed in finding words for your clever remarks, you are likely to be politely overheard" (Harder 1980:268). Man bliver talt lidt ned til, som også diskuteres i sektion 4.2 om 'foreigner talk'.

Harder hævder, at de fleste ikke-modersmålstalende vil finde en grænse for, hvor meget de kan tolerere at blive reduceret, og at de herefter vil foretrække at forholde sig tavse. Tavshed bliver altså et alternativ til reduceret personlighed. Men Harder påpeger også, at denne reducere er et nødvendigt led i at tilegne sig et fremmedsprog, og at de studerende skal huske, at det gælder for alle, ikke kun dem selv, og at man til sidst mere eller mindre når frem til et acceptabelt niveau.

Harder udtrykker det således: "In order to be a wit in a foreign language you have to go through the stage of being a half-wit - there is no other way" (Harder 1980:269). Harder siger som sagt også, at den reducerede personlighed kun er en fase, som alle nybegyndere på et sprog skal igennem - der er altså ikke tale om, at man for evigt vil være reduceret. Og når det senere skal vise sig, at mine interviewpersoner fra COWI ikke føler, at deres personlighed reduceres, kan forklaringen være, at de *har* været i denne fase, men nu er kommet igennem den. Flere af interviewpersonerne nævner, at de kan føle sig dumme og langsomme, når der er noget de ikke forstår, men kun én anerkender delvist, at det har noget med reduceret personlighed at gøre.

Igen i forbindelse med fremmedsprogundervisning vurderer Littlewood (1983) konsekvensen af at undervise med det, han kalder "the communicative approach": "We may increase the sense of threatened identity or alienation from the self that sometimes accompanies foreign language learning... We may unwittingly help to ensure that the speaker of the foreign language remains a 'reduced personality'... Littlewood (1983: 203). Reduceret personlighed omtales også af Giles og Sachdev (2004), som nævner, at resultatet af at tale et fremmedsprog kan være følelsen af "loss of personal or social identity" (Giles og Sachdev 2004:357²³).

Thomas (1983) nævner reduceret personlighed i sin gennemgang af, hvor mange fejl en udenlandsk taler kan tillade sig at lave: "...learners are rarely permitted the luxury of a flout...but are condemned to the 'reduced personality' outlined above, allowed only banal and conventional opinions" (Thomas 1983:96). En 'flout' er en slags fejl, som man laver med vilje ('to flout' betyder at trodse), altså hvor man vælger at udtrykke sig ukorrekt og upassende, men med vilje (for eksempel at bande voldsomt). Thomas mener, at der ingen tolerance er over for ikke-modersmålstalende, der vælger at udtrykke sig på denne måde. Her er fokus ikke så meget på, hvordan den fremmedsprogstalende selv føler sig tilpas på fremmedsproget, men mere

²³ Giles, Howard, Sachdev, Itesh (2004). "Bilingual Accommodation". In Bhatia, T.K., Ritchie, W.C. (eds.) (2004). *The Handbook of Bilingualism*. Oxford: Blackwell Publishing, 353-378. Citeret i Haansbæk (2007:20-21).

på, hvordan vedkommendes udsagn bliver tolket. Thomas diskuterer også Harders omtale af reduceret personlighed, og erklærer sig enig med ham.

I Oxford (1999) omtales reduceret personlighed som et af symptomerne på kulturchock. Kulturchock oplever de fleste, der bosætter sig i et andet land. Jeg skal ikke undersøge fænomenet kulturchock nærmere her, men blot godtage det som den reaktion man får i begyndelsen, når man bosætter sig i en ny kultur for en længere periode. Oxford, der baserer sine udtalelser på Adler (1987²⁴), mener i øvrigt, at kulturchock, når det er 'gennemlevet', giver en øget selvindsigt og reintegrerer ens personlighed: "Culture shock can involve some or all of these symptoms: emotional regression...a perception of 'reduced personality', and glorification of one's own native culture. However, if handled effectively, culture shock can become a cross-cultural learning opportunity involving increased cultural awareness, increased self-awareness and reintegration of personality" (Oxford 1999:65).

Uden direkte at bruge udtrykke reduceret personlighed er Tange og Lauring (2006) også inde på, at man ikke fungerer lige så effektivt på et fremmedsprog som på ens eget sprog: "Speakers of a foreign language do not have access to the same range of linguistic registers as native speakers, and this has implications for their ability to participate fully in social exchanges" (Tange og Lauring 2006:6).

Selv House (2008) der, som vi skal se senere, argumenterer for, at det ikke er et problem at udtrykke sig på et fremmedsprog, nævner begrebet reduceret personlighed som noget man må tage stilling til og, i hendes tilfælde, afvise.

2.5 Delkonklusion

Jeg har argumenteret for, at selvom vi agerer i mange forskellige roller, har vi alle behov for at udtrykke vores personlighed; den indre kerne, som vi kalder selvet, i interaktionen med andre. Fordi vores sprog er så tæt forbun-

²⁴ Adler, R.S. (1987). "Culture shock and the cross-cultural learning experience". In L.F. Luce and E.C. Smith (eds.). *Toward Internationalism: Readings in Cross-cultural Communication*. New York: Newbury House. Citeret i Oxford (1999:65).

det med vores identitet, viser dele af teorien, at der er en fare for, at vores personlighed bliver reduceret, når vi taler et sprog, der ikke er vores modersmål.

Hvis vores personlighed er reduceret, har vi ikke mulighed for fuldt ud at udtrykke vores inderste kerne igennem sproget, og burde altså sidde tilbage med en noget frustreret fornemmelse af ikke at kunne udtrykke lige præcis det vi vil. Hvis vi er meget mangelfulde på fremmedsproget, kan alternativet blive, at vi foretrækker at forholde os tavse i stedet for at kæmpe for at blive forstået. På denne måde viser vi ikke, hvem vi er, og hvad vi kan.

Hvis vi relaterer ovenstående diskussion til situationen for de udenlandske medarbejdere i COWI, burde vi altså forvente, at de ville støde på en lang række problemer med at tilpasse sig i COWI på det sproglige og identitetsmæssige plan. Dette var mit udgangspunkt for at skrive specialet - at det er svært. Men, som vi skal se i kapitel 3, opfatter interviewpersonerne det faktisk ikke som værende så problematisk. Kun én nikker delvis genkendende til den reducerede personlighed. Det lader således til, at reduceret personlighed måske er et fænomen på kort sigt, men at det ikke er et vedvarende problem.

Efter at have refereret interviewene i kapitel 3 vil jeg, via teoretiske overvejelser fra en række forskere inden for andre felter, forsøge at finde ud af, hvordan det kan være, at de færreste af interviewpersonerne føler, at deres personlighed er reduceret, når de arbejder på dansk eller engelsk.

Indtil videre lader det til, at vi er nødt til at forkaste teorien om reduceret personlighed, for som nævnt kunne noget tyde på, at mennesker, der taler flere sprog, besidder en form for sproglig multikompetence, og at selvet ikke forandrer sig, fordi man taler et andet sprog.

3 Interviews med seks udenlandske COWI-medarbejdere

3.1 Metode

For at teste min hypotese om, at det er svært at blive integreret som udenlandsk medarbejder i COWI, og at ens personlighed bliver reduceret, når man taler et fremmedsprog, gennemførte jeg seks personlige, dybdegående, semistrukturerede interviews med udenlandske medarbejdere. Interviewene optog jeg på bånd.

Jeg valgte at bruge kvalitative interviews, fordi jeg mente, at det var den metode, der ville give mig de mest brugbare data, og ville give mig et indblik i de interviewedes livsverden. Kvale (1997) siger om formålet med det kvalitative forskningsinterview, at det er at:..."indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på fortolkninger af meningen med de beskrevne fænomener" (Kvale 1997:41).

Det stod klart for mig, at det ressourcemæssigt ville være umuligt at gennemføre en kvantitativ undersøgelse, og at en sådan ikke ville give den type data, jeg umiddelbart var interesseret i. Det kunne dog være interessant for COWI på et senere tidspunkt at gennemføre en større kvantitativ undersøgelse af udlændingenes forhold i firmaet.

Semistrukturerede interviews

Interviewene var semistrukturerede, dvs. at jeg på forhånd havde udarbejdet en spørgeguide på dansk og engelsk (se bilag 1 og 2) med de væsentlige emner, som jeg gerne ville have afdækket, og herunder en række konkrete spørgsmål. Herefter lod jeg i høj grad deltagerne selv styre, hvor meget de ville tale om hvert emne, og gik i nogle interviews mere i dybden med visse

emner end andre, hvis jeg følte, at personen havde meget at sige om et bestemt emne. Jeg lærte undervejs, at visse spørgsmål fungerede bedre end andre, og grupperede lidt forskelligt, efterhånden som de seks interviews skred frem.

Personlige interviews vs. fokusgruppe

Jeg overvejede at gennemføre fokusgruppeinterviews. Halkier (2007: 15-16) siger, at: "...fokusgrupper er gode til at producere data om sociale gruppers fortolkninger, interaktioner og normer, hvorimod de er mindre velegnede til at producere data om individers livsverdener."

Jeg mener ikke, man kan kalde udlændinge i COWI en social gruppe, og desuden var jeg mere interesseret i de personlige opfattelser, og valgte derfor de individuelle interviews. Jeg mente ligeledes, at deltagerne ville komme til at præge hinandens holdning for meget i en fokusgruppe - jeg var interesseret i de individuelle meninger, som jeg mente ville komme bedst frem ved at anvende personlige interviews. Det er selvfølgelig muligt at producere data ved en kombination af individuelle og fokusgruppeinterviews, men det mente jeg ville forvirre de data, jeg kunne opnå.

Etik

Deltagerne er orienterede om, at de optræder 'semi-anonymt' i forhold til COWI, dvs. at de på baggrund af de oplyste data er let genkendelige for deres afdelinger. Derimod er de fuldt anonyme i universitetsregi. Ingen af deltagerne følte behov for at være mere anonyme, og var yderst parate til at give deres meninger til kende. Herudover var jeg opmærksom på at lade personerne tale selv, og undgå at præge deres udsagn med mine egne holdninger.

Validitet

Ulempen ved kvalitative data, og det at jeg kun udførte seks interviews, er selvfølgelig, at resultaterne ikke kan betragtes som statistisk gældende for alle udlændinge i COWI. Dog gav flere af de interviewede udtryk for enslydende holdninger, og jeg nåede på et relativt tidligt tidspunkt et datamæssigt mætningspunkt. Jeg mener derfor, at undersøgelsen giver et kvalificeret indblik i, hvordan det er at være udenlandsk medarbejder i COWI.

Kvale (1997) siger: "Det er en almindelig kritik af interviewundersøgelser, at resultaterne ikke kan generaliseres, fordi der er for få interviewpersoner" (Kvale 1997:109). Dette mener han er forkert, idet blot et enkelt interview kan afspejle en livsverden, afhængigt af hvad man undersøger. Hvis man sammenligner forhold mellem grupper, kan ned til tre interviewede fra hver af de to grupper anvendes rent statistisk. Mit formål her var at indhente nok oplysninger til at danne mig et indtryk af forholdene for udenlandske medarbejdere i COWI, og at udføre en analytisk generalisering (udtryk fra Kvale 1997:228) af de indhentede informationer.

Udvælgelseskriterier for interviewpersoner

Deltagerne udvalgte jeg ud fra en række kriterier:

- Alder
- Køn
- Nationalitet (især europæisk/ikke-europæisk)
- Uddannelse
- Længde af ophold i Danmark og COWI
- Om jeg kendte eller ikke kendte dem i forvejen
- Danskniveau.

Alder

Alderen lader ikke til at spille en afgørende rolle i integrationsprocessen. De interviewedes gennemsnitsalder er 36 år. Dette ligger tæt på COWI-medarbejderes gennemsnitsalder, som er 44 år.

Køn

Jeg forsøgte at finde en balance i antallet af mænd og kvinder, idet jeg mente, det var vigtigt at undersøge, om der skulle ligge en forskel her. Jeg mener ikke, at køn spiller en stor rolle i integrationsprocessen, men opdagede dog, at kvinder åbenbart reagerer mere personligt end mænd på, at nogle kolleger ikke hilser på dem på gangen (se nedenfor).

Nationalitet

Fire af de interviewede er fra ikke-europæiske lande og to fra Europa. Jeg mener ikke at have opdaget, at der er forskel på integrationsprocessen, ud fra om deltagerne er fra europæiske/ikke-europæiske kulturer. Man kan argumentere, at det må være nemmere for personer fra europæiske kulturer at blive integreret, da disse kulturer ligger tættere på den danske.

Uddannelse

De interviewede har alle længerevarende, videregående uddannelser, og uddannelse kan altså ikke betragtes som et afgørende parameter for integration i denne undersøgelse. Til gengæld mener jeg, at uddannelsesniveau vil være meget udslagsgivende i andre undersøgelser, hvor der er større forskel på interviewpersonernes uddannelsesniveau.

Længde af ophold i Danmark og COWI

Flertallet af de interviewede har været i Danmark i over tre år, og i COWI i over to år. Som jeg senere skal komme ind på, betyder længden af opholdet meget for følelsen af integration.

Om jeg kendte eller ikke kendte dem i forvejen

Tre interviewdeltagere var fra min egen afdeling, dvs. jeg kendte dem i forvejen; én var fra en anden afdeling i min division, og to var fra andre divisioner. Disse tre kendte jeg ikke i forvejen. Det kan betragtes som en svaghed i de indhentede data, at jeg kendte tre af interviewdeltagerne i forvejen. Hallier (2007:36) understreger vigtigheden af ikke at kende sine interviewpersoner i forvejen, for "... når man har en personlig relation til nogen, så er der store dele af kommunikationen som er underforstået, og det er upassende at stille 'dumme' spørgsmål om 'indlysende' ting ... der vil være en stor indforståethed, som skal overkommes."

Nu er Halkiers betragtninger i forhold til fokusgruppeinterviews, og selvom jeg, når jeg genhører interviewet med især interviewperson A, som jeg kender temmelig godt, kan høre, at der er en del indforståetheder, mener jeg alligevel, at interviewsituationen er så usædvanlig i forhold til den daglige kommunikation, at det ikke har forhindret mig i at opnå de oplysninger, som jeg gerne ville have.

Danskniveau

Som vi skal se senere, betyder de interviewedes danskniveau en del i forhold til deres integration. Tre interviews blev gennemført på engelsk, og tre på dansk. Deltagerne fik på forhånd lov til at vælge, hvilket sprog de helst ville interviewes på.

I tabel 3.1 har jeg opstillet en oversigt over interviewdeltagerne i forhold til de syv ovennævnte kriterier. Herefter giver jeg et kort referat af, hvad deltagerens holdning til deres egen integration var, og refererer i resten af specialet til interviewene.

Gengivelse af interviews

Det kan argumenteres, at interviewene burde have været transskriberet i deres fulde længde. Det valgte jeg ikke at gøre, dels af tidsmæssige årsager, dels fordi det kan virke uoverskueligt for læseren, og dels fordi det ikke er nødvendigt for at formidle resultaterne af interviewene. Jeg mener, at den refererende gengivelse jeg har brugt, er mere læsevenlig og drager resultaterne ind i specialet.

I enhver formidling af et mundtligt interview vil der ligge en fortolkning i gengivelsen af resultaterne. Selv ved nøjagtig transskribering reduceres data til en vis grad ved at repræsentere dem som tekst (Halkier 2007:76). Ved transskribering vil man typisk notere kropssprog, tøven, lyttelyde etc., hvilket altså er gået tabt ved, at jeg har valgt at skrive korte referater. Ydermere har jeg refereret de interviews, der blev gennemført på engelsk, i min egen danske oversættelse, hvilket i princippet lægger endnu et lag af min fortolkning oveni. Dog vil jeg argumentere, at resultaterne alligevel er særdeles brugbare som de er formidlet her, idet hovedpointerne er refereret meget tro mod det, som interviewpersonerne udtalte.

Tabel 3.1 *Oversigt over interviewdeltagere.*

Deltager	Alder	Køn	Nationalitet	Uddannelse	Kendte i forvejen	Ophold i Danmark	Ansæt i COWI	Dansk-niveau (selvrapporteret)	Modersmål og andre talte sprog i prioriteret rækkefølge
Deltager A	34	Kvinde	Kinesisk	Cand.merc.	Ja	11 år	3 år	Næsten flydende. Taler dansk i hverdagen	Kinesisk (mandarin) engelsk
Deltager B	36	Kvinde	Japansk/ libanesisk	Cand.phil. i udviklingsstudier	Ja	6 år	4 år	Konversation	Arabisk engelsk, fransk, japansk
Deltager C	43	Mand	Armensk	Ph.d. i økonomi	Ja	7 år	6 år	Forstår meget, men taler næsten ikke	Russisk engelsk, armensk, tjekkisk
Deltager D	26	Mand	Italiensk	Civilingeniør	Nej	3 år	3 mdr.	Er ved at lære. Konversation	Italiensk, engelsk, fransk
Deltager E	31	Mand	Portugisisk	Ph.d. i konstruktion (ingeniør)	Nej	6 år	2 år	Læser og forstår, taler ikke ret meget	Portugisisk engelsk, spansk, italiensk
Deltager F	49	Kvinde	Russisk	Ph.d. i hydrologi/geologi og translator (engelsk/russisk geologi)	Nej	10 år	12 år (arbejdede for COWI i Moskva i 2 år)	Flydende. Taler dansk i hverdagen. Skriver dårligt	Russisk engelsk

3.2 Om resultaterne

Jævnfør spørgeguiden har jeg inddelt de korte referater i forhold til otte parametre:

1. Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog
2. Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne
3. National identitetsfølelse
4. Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet
5. Følelse af integration i COWI/Danmark
6. COWIportal og engelsk som koncernsprog
7. Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen
8. Forslag til hvad COWI kan gøre bedre.

De første fire punkter er de mere generelle overvejelser omkring sprog og identitet, mens de sidste fire er COWI-specifikke punkter. Det kan diskuteres, hvorvidt punkt 5 er generelt eller COWI-specifikt, idet der både spørges ind til situationen i COWI, men også i det danske samfund som helhed.

COWI-specifikke forhold

Spørgsmålene om COWI kræver en kort forklaring om en række forhold, der er specifikke for COWI.

COWIportal

COWIportal er COWIs intranet, som blev stærkt forbedret og opdateret i januar 2008. Portalen fungerer som kommunikationsplatform mellem de ca. 5.000 medarbejdere i de forskellige lande og regioner. Den nye portal har den fordel, at den kan skræddersys til den enkelte medarbejder, som selv kan vælge hvilke nyheder han/hun vil abonnere på, ud over de nyheder de automatisk modtager afhængigt af organisatorisk tilhørsforhold. Dem, der lægger indslag på portalen, skal hver gang vælge, om de vil skrive på dansk, engelsk, eller på begge sprog.

Engelsk er koncernsprog

COWI-koncernen har besluttet, at engelsk er koncernsproget. Jeg vil hævde, at dette dog aldrig er blevet kommunikeret meget tydeligt ud til alle medarbejdere, og engelsk som koncernsprog fungerer ikke uden problemer på portalen, idet mange af de danske medarbejdere oftest skriver på dansk. Dels fordi de synes, det er kunstigt at skrive på engelsk, og dels fordi de mener, at målgruppen overvejende er dansk. Læs mere om engelsk som koncernsprog i sektion 4.2 og 6.1.

Desuden er visse indlæg på portalen skrevet på et noget mangelfuldt engelsk. Selv sidder jeg som webredaktør i en division, og skriver også selv ofte på dansk, når jeg mener, at målgruppen bedst kan læse nyheden på dansk. I princippet skulle jeg også oversætte nyheden og lægge den ud på engelsk, men dette er tids- og ressourcekrævende. Der er dog divisioner, hvor en større andel af medarbejderne er udlændinge, og hvor størsteparten af kommunikationen foregår på engelsk. Portalen indeholder også en lang række informationer om projektstyring, salg, personale og sociale anliggender. Her er det mit skøn, at noget over halvdelen af denne information findes på engelsk.

Introduktionsdag

Som led i et introduktionsforløb for nye medarbejdere findes der i COWI en introduktionsdag, som afholdes jævnligt og foregår på dansk. Dagen indeholder orientering om COWIs aktiviteter, divisioner, metoder, personale osv. Human Resources-funktionen har også for nyligt udarbejdet et "onboarding programme", som bl.a. består af en film om COWI på engelsk. Men ud over, at introduktionsmaterialet findes på engelsk på portalen, har udenlandske medarbejdere ingen mulighed for at forstå introduktionsdagen, hvis de ikke taler dansk.

Herudover er det meget op til den enkelte division og afdeling, hvordan de modtager nye medarbejdere. Nogle divisioner har et program, som alle følger, og andre har ikke nogen fast måde at modtage nye medarbejdere på, heller ikke de udenlandske. Oftest er det afdelingssekretæren, der sørger for, at nye medarbejdere kommer godt i gang. Det skal siges, at der er mange procedurer og systemer i COWI, som kan virke uoverskuelige for nye medarbejdere, medmindre de får en god introduktion. Læs mere om introduktionsforløb i sektion 6.3.

Udlændingenetværk

For nogle år siden startede et udlændingenetværk i COWI. Her kunne udenlandske medarbejdere mødes uformelt. Der var sat et lille budget af til driften af netværket, men netværket mødtes kun få gange, hvorefter budgettet blev frataget netværket - dette skete samtidig med, at en række andre uformelle netværk i COWI blev nedprioriteret. Der er senere kommet en ny HR-direktør til, som har vist sig velvillig over for at genoptage netværket, men da ingen har taget initiativ til det, er der ikke sket yderligere. Læs mere om netværket i sektion 6.2.

3.3 Korte referater og hovedpunkter af interview

3.3.1 Interviewdeltager A. Kinesisk kvinde, 34 år, 11 år i Danmark (interview gennemført på dansk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog

A taler næsten flydende dansk, dog med tydelig kinesisk accent. Hun bruger dansk både privat og som arbejdssprog i hverdagen, og engelsk som arbejdssprog på visse projekter. Hun fik danskundervisning, da hun kom til Danmark, og har senere fået privattimer for at forbedre sin udtale. Social snak i A's afdeling er stort set altid på dansk, og hun synes, det er godt, at hun bliver tvunget til at tale dansk. Hun siger, at "det vigtigste som udlænding er at kunne dansk". Hun har svært ved selv at skrive dansk, men får altid nogen til at læse korrektur på det, hun skriver, og det lærer hun af.

Nogle gang kan A have svært ved at forstå den danske humor og danske ordsprog, og det sker, at hun føler sig lidt dum, hvis der er noget, hun ikke forstår. Hun bruger en del mental energi på at forstå alt det danske, og kan godt "slå hjernen lidt fra", hvis hun for eksempel er til et langt foredrag. Hun skal stadig gøre sig lidt mere umage på dansk end på kinesisk.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

Når A er i Kina, tager det hende et par dage at vende tilbage til at være "rigtig kinesisk", siger hun. Hun sammenligner den kulturelle identitet med forskellige sæt tøj, man tager på i forskellige sammenhænge. For eksempel er der langt større vægt på høflighedsfraser i Kina. A synes, at danskerne godt kan virke reserverede, at det tager tid at lære danskere at kende, og kan nogle gange blive lidt ked af det, hvis kolleger ikke hilser på gangen.

National identitetsfølelse

I begyndelsen af sin tid i Danmark følte A sig meget kinesisk. Efterhånden har hun været igennem en proces, hvor hun har valgt hvilke hhv. kinesiske og danske værdier, der passer bedst til hende. A udtrykker, at man er nødt til at lære dansk for at lære den danske kultur at kende, og fordi sproget er en refleksion af kulturen.

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

A mener, at der er en sammenhæng mellem sprog og identitet. Hun siger "når du taler dansk, kan du ikke altid sige, hvad du vil", og har nogle gange svært ved at udtrykke lige det, hun vil sige, for eksempel i skænderier på privatfronten, hvor følelserne tager overhånd. Men hun synes, at hendes personlighed fuldt ud kommer frem, når hun taler dansk, og føler sig ikke reduceret af, at hun taler dansk i hverdagen. Hun synes, at danskerne er meget forstående over for, at hun er udlænding og måske ikke mestrer alle finesser i sproget.

Følelse af integration i COWI/Danmark

A føler sig meget integreret i både Danmark og COWI. I COWI sætter hun pris på den gode stemning, de sociale aktiviteter som for eksempel fredagsbar, unge-netværket og de hyggelige småsnakke med kollegerne i hverdagen.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

A har ikke lagt mærke til, at engelsk er koncernsprog! Men hun forstår alt, hvad der står på portalen, fordi hun taler flydende dansk.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

A's introduktionsdag forløb på dansk uden problemer. Hun syntes, det var lidt svært at blive integreret i COWI, men ikke så meget fordi hun er udlænding. Hun mener, at alle skal lære utrolig mange systemer og finde ud af mange procedurer, før de føler sig integreret i COWI. Hun føler, at hun blevet rigtig godt modtaget i sin afdeling, og at kollegerne værdsætter hendes indsats for at integrere sig.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

A foreslår, at alle udlændinge i COWI får danskundervisning. Hun ville måske deltage i et netværk for udlændinge, men det er ikke ret nødvendigt, og ville blot isolere udlændingene. Hun ville foretrække, at udenlandske medarbejdere fik en mentor, som selv er udlænding. A synes, at introduktionsdagene skulle afholdes på engelsk for udlændinge, eller at introduktionsmateriale som minimum skulle findes på engelsk.

3.3.2 Interviewdeltager B. Japansk/libanesisk kvinde, 36 år, 6 år i Danmark (interview gennemført på engelsk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog

B har arabisk som modersmål, har studeret på fransk, som hun ikke bruger så meget mere, og betragter engelsk som sit andetsprog, idet mange af hendes projekter er internationale. Hun taler engelsk med sin danske mand.

Dansk er hendes tredje sprog, som hun taler på konversationsniveau - siger hun selv. Jeg synes, at hendes dansk er på et højt niveau, men hun føler sig ikke rigtig hjemme i sproget, og foretrækker at tale engelsk. I den afdeling, hvor hun nu har været ansat (den samme som A og C) i lidt under et år, foregår den sociale snak overvejende på dansk, hvilket hun synes er irriterende, da hun "bliver træt i hovedet" af at skulle koncentrere sig om det. I den afdeling hun var i før, foregik al snak på engelsk, og det foretrak hun. B har gået til danskundervisning.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

Dette udtalte B sig ikke meget om. Hun føler dog generelt, at danskerne i en vis grad mangler forståelse for andre kulturer, dvs. kulturel sensitivitet, og at kollegerne ikke altid er så flinke til at hilse. Hun mener, at de fleste af de misforståelser, hun har oplevet i sin tid i Danmark, har været pga. sprog og ikke kulturforskelle.

National identitetsfølelse

B føler sig som libaneser. Men efter seks år i Danmark føler hun, at hendes værdier er blevet meget danske. Dette viser sig bl.a. i hendes måde at opdrage sin datter på, hvor hun har mærket store forskelle, når hun besøger sin familie i Libanon. Hun rejser gennem sit arbejde meget i Mellemøsten, og dette bidrager til, at hun stadig holder fast i sin arabiske identitet.

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

B føler til dels at hendes personlighed bliver reduceret, når hun tvinges til at tale dansk i sin hverdag. Hun mener, at folk opfatter hende som langsom og lidt dum, når hun bruger de forkerte ord, og at det kan opfattes, som om hun mangler humor og spontanitet, når hun for eksempel ikke fanger morsomheder og ikke kan udtrykke sig helt korrekt.

Følelse af integration i COWI/Danmark

B føler sig som sagt velkommen i sin afdeling, men ikke helt integreret. Hun føler sig integreret i Danmark, men siger, at hun "jo aldrig vil blive betragtet som dansker af danskerne". Hun identificerer sig mere med andre middelkasse-udlændinge end med danskerne generelt. B mener, at man som udlænding kun kan integreres i COWI, hvis man taler dansk. For eksempel foregår den sociale snak altid på dansk, og man føler sig udenfor, hvis man ikke kan deltage. "Hvis man vil integreres i COWI, skal man kunne dansk", siger hun. Det er på sin vis i orden, at samtalerne hovedsageligt foregår på dansk, fordi vi jo er i Danmark, siger hun, men "så lad være med at foregive, at engelsk er koncernsprog i COWI", siger hun.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

B forstår informationen på portalen, men synes at mere burde være på engelsk. Hun synes, det tager længere tid at læse på dansk, og at det er svært at finde information om systemer og procedurer.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

B deltog i introduktionsdagen på dansk, men følte sig meget "udenlandsk". Hun skulle virkelig koncentrere sig om at opfange informationerne, og følte sig langsom pga. sproget. Hun synes, at kulturen i COWI generelt er meget dansk. Hun føler sig velkommen i sin nye afdeling, men har ikke fået noget decideret introduktionsforløb, heller ikke i den gamle afdeling.

Hun synes generelt, at introduktionsforløbet i COWI er dårligt; man tvinges til selv at finde ud af det meste hen ad vejen, og må hele tiden spørge kollegerne. Især er det svært at finde information om procedurer som projektleder. På et projektlederkursus havde hun samme oplevelse som på introduktionsdagen; hun følte sig langsom og måtte tit bede om at få tingene gentaget. På begge kurser følte hun, at der var mangel på kulturel sensitivitet fra undervisernes side.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

B mener, at introduktionsdage og projektlederkurser bør afholdes på engelsk for udlændinge. Hun er varm fortaler for en mentorordning, hvor for eksempel en anden udlænding, der har været længere i firmaet, kunne støtte en ny

udlænding. En mentor kunne forklare om de uskrevne regler, som for eksempel hvornår man hilser på kollegerne. B ville i princippet gerne have, at COWI genoptog netværket for udlændinge, og var også med i det tidligere, men siger, at det skulle gøres på en måde, så man ikke blev isoleret som udlænding, men snarere også inviterede danskere til at deltage. Man kunne måske lave events, hvor man hørte om udlændingenes kultur. Det kunne være rart, hvis der var flere sociale arrangementer i COWI.

3.3.3 Interviewdeltager C. Armensk mand, 43 år, 7 år i Danmark (interview gennemført på engelsk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationsprog

Selvom C er vokset op i Armenien, er det russisk, han betragter som sit modersmål. Det er det sprog, han har fået læst højt på, kender børneremser på osv. på. Han taler kun armensk, når han er på besøg hos familien. Engelsk har været hans hovedsprog, siden han begyndte at læse og flyttede til udlandet, og det betragter han som sit første sprog nu. For eksempel tænker han på engelsk, og taler også engelsk med sin rumænske kone. Han taler også tjekkisk, fordi han har boet i Tjekkiet i ti år, samt rumænsk pga. sin kone.

Dansk taler han næsten ikke, selvom han forstår ca. halvdelen af, hvad der bliver sagt på dansk. Han har fået en smule danskundervisning. C siger, at det er nemt at slippe af sted med ikke at tale dansk, når man arbejder i COWI, og han føler det ikke som noget problem. Hvis nogen taler til ham på dansk, svarer han på engelsk, medmindre det er tvingende nødvendigt at tale dansk. Han fortæller, at situationen var anderledes i Tjekkiet, hvor han boede i ti år. Her talte hans kolleger engelsk, men så snart han var uden for arbejdssituationen, var der ingen der talte engelsk, og han var derfor nødt til at lære tjekkisk.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

C synes, at danskerne uden for COWI er noget afmålte, for eksempel har han stadig ikke snakket med sin nabo ud over at hilse i opgangen. Men i COWI synes han, at folk er venlige og samarbejder om at få kommunikationen til at fungere, og at det er nemt at lære folk at kende i COWI. Hvis kolleger ikke hilser på gangen, har han lært sig ikke at tage det personligt. Han

giver udtryk for, at han godt kan lide den danske kultur, men siger, at han aldrig vil blive rigtig dansk.

National identitetsfølelse

Ud over de syv år han har boet i Danmark, har C boet adskillige år i udlandet, så han er vant til at være udlænding. Han opfatter knap nok sig selv som armenier længere, og ville aldrig vende tilbage til Armenien, som han synes er alt for tilbagestående. Han føler sig egentlig ret dansk, og holder for eksempel med det danske håndboldlandshold. Mest føler han, at hans nationale identitet er russisk.

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

C opfatter det ikke som problematisk at udtrykke sig selv og sin personlighed på forskellige sprog. Men efterhånden som han taler bedre engelsk, synes han, at han har nemmere ved at udtrykke sig. Han synes, det er en fordel at høre til i flere kulturer og at det har lært ham at være mere åben. Han føler sig ikke rodløs, men nyder at være international.

Følelse af integration i COWI/Danmark

C føler sig rigtig godt integreret i COWI og sin afdeling. Han synes kollegerne er venlige, og at det er en fordel, at uddannelsesniveaue i firmaet er så højt. Dog føler han, at der stadig er mange situationer og sociale begivenheder, som han har lidt svært ved at følge, fordi de foregår på dansk.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

Efter at den nye portal gik i luften i januar 2008 synes C, at de fleste informationer er på engelsk. Før syntes han det var meget svært at finde oplysninger. Men C mener, at det generelt er svært for alle, også danskere, at finde de oplysninger om systemer og procedurer, som SAP²⁵, projektledelse og kvalitetsstyring. C synes ikke, man kan forvente, at alle taler engelsk omkring udlændinge, når man er i Danmark, og han synes, at engelsk som koncernsprog fungerer rimeligt. Det er hans eget problem, at han ikke taler dansk.

²⁵ SAP er COWIs økonomi- og projektstyringssoftware.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

C kunne ikke deltage i introduktionsdagen, men han ville ikke have forstået indholdet, hvis dagen blev gennemført på dansk. Han synes, at hans introduktionsforløb i afdelingen var positivt, men det synes han, det er for alle, ikke kun udlændinge. Han føler ikke, at der skal differentieres mellem danskere og udlændinge i introduktionsforløbet. Dog fremhæver han igen, at det er svært at finde frem til information om projektledelsesværktøjer og -procedurer. Han har kunnet klare sig ved at spørge kolleger.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

C kunne have tænkt sig mere information om procedurer osv., og helst på engelsk. Han bryder sig ikke om tanken om et netværk for udlændinge, idet det ville virke isolerende. Han har ingen konkrete forslag til forbedringer, fordi han er meget godt tilfreds.

3.3.4 Interviewdeltager D. Italiensk mand, 26 år, 3 år i Danmark (interview gennemført på dansk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog

D's modersmål er italiensk, han har engelsk som andetsprog og taler også fransk. Han er meget opsat på at lære dansk, har fået undervisning, og bestræber sig på at tale dansk i hverdagen, selvom folk tit skifter over til engelsk, når de finder ud af, at han er udlænding. Også de udenlandske venner, som han har 'lært at kende' på engelsk, snakker mest engelsk med ham, selvom han foretrækker, at de taler dansk. Han synes, at dansk er svært, men har alligevel nået et godt niveau. Han forstår næsten alt, og kan forklare sig på dansk. Det skriftlige er sværere, det tager ham lang tid at læse for eksempel rapporter, og han synes, det er meget svært at skrive på dansk. Han er generelt ikke bange for at spørge, når der er noget, han ikke forstår.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

D opfatter danskerne som individualister, som kan være lidt svære at komme ind på livet af, selvom han synes, de fleste er meget venlige og hjælpsomme. Dette gælder både i COWI og i Danmark generelt. Han arbejder hårdt på at forstå den danske kultur, humoren, traditionerne osv. En situation, hvor han har følt forskellen, er, at man i Italien giver hånd hver dag, når

man mødes på kontoret, hvorimod dette opfattes som meget mærkeligt i Danmark. Han føler dog, at kulturforskellene er til at leve med. Og så blev han meget glad for den interesse, der blev vist ham via det at blive interviewet om sin integration - han har oplevet noget lignende på sin tidligere arbejdsplads, og det er med til at give ham opfattelsen af, at danskerne er meget opmærksomme på at integrere de udenlandske medarbejdere.

National identitetsfølelse

D føler sig italiensk, ret patriotisk, men synes alligevel også, at der er mange ting i Italien, der ikke fungerer, så han er ikke altid lige stolt af at være italiener. Han mener, at det er vigtigt at beholde sin italienske identitet, samtidig med at han respekterer den danske kultur. Han siger, at han aldrig bliver dansker, men altid vil være italiener i Danmark.

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

D mener sagtens, at han kan udtrykke sig på dansk, både personligt og fagligt. Han synes dog, at han tit kan virke langsom og dum, fordi han for eksempel er længe om at læse fagligt materiale på dansk, og har svært ved at forstå den danske humor. D har en stærk opfattelse af, at han er stolt af at arbejde i COWI, og at han skal bevise, at han er dygtig nok, og her irriterer det ham, at han nogle gange føler sig langsom. Snarere end sammenhængen mellem sprog og identitet mener han, at de situationer han har vanskeligheder i, skal tilskrives de kulturelle forskelle. Han bruger meget mental energi på at tilpasse sig både i COWI og i Danmark generelt.

Følelse af integration i COWI/Danmark

D føler i høj grad, at han stadig er midt i sin integrationsproces. Han føler sig som sagt velkommen i afdelingen, men synes, at der er rigtig mange ting han stadig skal lære, og at kollegerne ikke har så meget tid til social snak.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

D synes, portalen er svær at finde rundt på, og bruger den ikke så meget. Hvis nyheder står på både dansk og engelsk, læser han dem på dansk, selv om det tager ham længere tid. Han vil helst have information på dansk for at lære det så hurtigt som muligt. "Det er bedst, hvis hverdagen er på dansk",

siger han, men tilføjer dog, at det er hans indtryk, at information også er tilgængelig på engelsk.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

D fandt introduktionsdagen interessant og motiverende, men meget intens, og han blev meget træt af at følge med på dansk. Han ville dog ikke have haft den på engelsk. It-introduktionsdagen syntes han var for kort, og ikke gav information nok om for eksempel projektledelsesværktøjer. D føler sig velkommen i afdelingen, og er blevet tildelt en mentor, men mentoren har meget travlt, og har ikke haft så meget tid til at introducere D til de forskellige procedurer. D savner, at der foregår noget mere socialt, både i afdelingen og i COWI generelt.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

D gentager, hvor meget det betyder, at udlændige lærer dansk, og synes derfor, at COWI skal tilbyde danskundervisning til de udenlandske medarbejdere. Han synes, at introduktionsdagene skal afholdes på engelsk for de medarbejdere, der ikke taler dansk. Der måtte gerne være et mere formaliseret, praktisk introduktionsforløb i afdelingen, bedre information om projektprocedurer, og lidt mere fokus på den udenlandske medarbejder. Mentorordningen synes han er god, selvom den godt kunne have virket lidt bedre i hans tilfælde. Med hensyn til et netværk for udlændinge mener han på den ene side, at det kunne være rart, at man i et sådant kunne udveksle erfaringer med andre udlændige og hjælpe hinanden, men han synes alligevel ikke, at netværket skal genoptages, fordi man hellere skal sørge for integrere sig med danskerne end at identificere sig som udlænding.

3.3.5 Interviewdeltager E. Portugisisk mand, 31 år, 6 år i Danmark (interview gennemført på engelsk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog

E's modersmål er portugisisk. Han arbejder dagligt og flydende på engelsk, idet hans projekter overvejende er internationale. I hans division er engelsk arbejdssprog, da der er mange udlændinge ansat. For eksempel sendes de fleste mails og informationer internt på engelsk. Han taler noget dansk og har været på kursus, men han synes det er nemmere at snakke engelsk, og

slipper også godt fra mest at tale engelsk. Han kan læse og forstå det meste dansk omkring sig, men har intet teknisk ordforråd. Han svarer som regel på engelsk, hvis han bliver tiltalt på dansk.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

E synes, der er store kulturelle forskelle mellem Danmark og Portugal. Han kan godt lide det ikke-hierarkiske i både COWI og Danmark som helhed, og danskernes pragmatisme. Hvis kolleger ikke hilser på gangen, tager han det ikke personligt - "det er bare danskerne". Danskerne kan dog godt opfattes som uhøflige og lidt afvisende, hvis man ikke kender dem.

National identitetsfølelse

E føler sig meget knyttet til Portugal, men synes ikke, at han er "mere portugisisk" efter han er kommet til Danmark. Han synes, det har givet ham et bedre perspektiv på Portugal, at han er flyttet til Danmark.

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

E synes, der er en vis sammenhæng mellem sprog og identitet. Han nævner som eksempel, at det er meget lettere at "tyde" portugisere, fordi han kender samfundet indefra. Man kan 100 procent være sig selv på sit eget sprog. For eksempel er det svært for ham at udtrykke følelser helt skarpt på både engelsk og dansk, for eksempel over for sin danske kæreste. Men han synes ikke, det er et problem på nogen måde i en professionel sammenhæng.

Følelse af integration i COWI/Danmark

E føler sig i høj grad integreret både i Danmark og i COWI. Han synes, at hans mening bliver hørt lige så meget i afdelingen som danske medarbejdes. Dog føler han det som noget af en handicap, at han ikke taler flydende dansk, og at han skal være mere proaktiv som udlænding.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

På COWIportal er han tilfreds med, at han kan finde det meste af den information, han søger og synes, at det meste er på engelsk. Hvis der er noget han ikke kan finde, spørger han. Han synes dog ikke, at COWI er lykkedes med at have engelsk som koncernsprog. Der er stadig alt for meget information generelt, der er på dansk. Han synes at meget af den sociale interaktion

foregår på dansk, og at danskerne ikke er særlig opmærksomme på, at man let føler sig udenfor som udlænding, som ikke forstår sproget. Han giver udtryk for, at han nok ikke opfatter alle de "uskrevne regler" og underforståetheder, når snakken går på dansk, men han mener ikke at gå glip af essentiel information.

E udtrykte en meget stærk mening om, at hvis COWI skulle tiltrække den nødvendige internationale ekspertise, skulle det gøres meget mere attraktivt at være udlænding i firmaet. Han mener ikke, at ret mange udlændinge vil komme til COWI, hvis de er tvunget til at lære sig dansk. E nævnte et eksempel på en udenlandsk ekspert, som forlod COWI, fordi vedkommende ikke følte sig integreret nok. Se konkrete forslag nedenfor.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

På introduktionsdagen var han og tre andre udlændinge, der skulle deltage samme dag, blevet tilbudt, at kurset blev afholdt på engelsk, men de valgte dansk. E forstod langt det mest af den information, der blev givet, men syntes, at der var en overvældende mængde information at tage stilling til, for eksempel om SAP og kvalitetsstyring. Dette mente han dog også var svært for danskere, så det var ikke pga. sproget.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

Som sagt udtrykte E en meget stærk mening om, at hvis COWI skal tiltrække den nødvendige internationale ekspertise, skulle det gøres meget mere attraktivt at være udlænding i firmaet. Han foreslår konkret en relokeringspakke bestående af for eksempel:

- Tilbud om bolig. Det er en stor stresskilde for udlændinge selv at skulle finde bolig i København. Man kunne have et COWI-gæstehus, som kunne benyttes af nyankomne udlændinge og også øvrige gæster
- Sprogkurser i dansk
- Sociale aktiviteter
- En forklaring af den danske kultur

- En generel fornemmelse af, at COWI sætter pris på den udenlandske medarbejder.
- E mener ikke, at et udlændingenetværk i COWI er nyttigt - hvis det skulle genopstå, skulle det have aktiviteter sammen med danskere. Udlændingene har ikke behov for at isolere sig i et lukket netværk.

3.3.6 Interviewdeltager F. Russisk kvinde, 49 år, 10 år i Danmark (interview gennemført på dansk)

Danskniveau og foretrukne kommunikationssprog

Russisk er F's modersmål, og hun bruger det til dels i sit arbejde. Herudover bruger hun engelsk og dansk som arbejdssprog. F taler flydende dansk, bl.a. fordi hun var en af de eneste udlændinge i sin afdeling, da hun startede, og derfor blev tvunget til at lære dansk. Hun taler også dansk med sin danske mand og sin datter. Dog taler hun russisk med sin søn (som er den ældste af børnene). Hun skriver dårligt dansk, og foretrækker at skrive på engelsk. Hun forstår alt på dansk. Hun siger, at hun hurtigt har lært dansk, fordi hun ikke er bange for at lave fejl og gerne vil rettes, når hun taler dansk. Hun mener, at der er to typer udlændinge: Dem som synes, det er vigtigt at lære dansk, og dem der ikke synes, det er nødvendigt, og som klarer sig med engelsk.

Opfattelse af kulturforskelle og indtryk af danskerne

F ved, at mange synes, at danskerne er kolde og lukkede, men den oplevelse har hun slet ikke haft. Hun synes ikke, man kan generalisere om et folk på den måde, og mener igen, at det er et spørgsmål om menneskers personlighed snarere end et generelt nationalt karaktertræk. Hendes indtryk af danskerne og Danmark er meget positivt.

National identitetsfølelse

F føler sig russisk, og har en vis portion patriotisme, men føler sig egentlig mere "international".

Følelse af sammenhæng mellem sprog og personlig identitet

F forstår, hvorfor jeg spørger, men synes egentlig ikke, at hun har haft svært ved at udtrykke sin personlighed på dansk. I begyndelsen af sin tid i Dan-

mark foretrak hun dog at udtrykke sig på russisk og engelsk, men mener at det mest var hendes egen opfattelse, at hun ikke udtrykte sig helt korrekt. Hun mener, at det er et spørgsmål om personlighed, hvor godt man bliver integreret. Selv har hun haft en meget positiv tilgang til det at integrere sig i Danmark, har sat sig ind i kulturlivet og deltaget i så mange sociale arrangementer som muligt, og det har givet gode resultater.

Følelse af integration i COWI/Danmark

F føler sig godt integreret og ikke anderledes, fordi hun er udlænding. Hun har haft stor støtte fra sin danske mand og sin afdelingschef til at forstå den danske mentalitet. Hun mener også, at grunden til, at hun føler sig godt integreret er, at hun har gjort meget for at lære dansk. Hun siger, at man er nødt til at lære dansk, også for at forstå kulturen og kulturlivet. I starten af sin tid i Danmark havde hun dog meget hjemve.

COWIportal og engelsk som koncernsprog

F bruger ikke portalen så meget, men har ingen problemer med at forstå indholdet. Hun synes, at ambitionsniveauet er sat lidt for højt mht. at have engelsk som koncernsprog, men at det dog fungerer nogenlunde. I COWI Moskva bruger de for eksempel mest russisk, og er lidt ligeglade med, om diverse informationer findes på engelsk.

Introduktionsdag og introduktionsforløb i afdelingen

F's integrationsforløb var lidt anderledes end de andre udlændinges, fordi hun allerede havde arbejdet i COWI Moskva i to år, og derfor allerede kendte firmaet og en del af medarbejderne. Hun følte sig derfor meget velkommen lige fra starten, og har ikke været igennem et decideret introduktionsforløb.

Forslag til hvad COWI kan gøre bedre

F er varm fortaler for, at man skal opleve det danske kulturliv, og ud at se resten af Danmark. Her kunne COWI sagtens spille en rolle, bl.a. også ved at lave arrangementer, der inddrager de udenlandske medarbejders børn og ægtefæller, sociale arrangementer, gerne noget der indeholder sang og musik. "Man kunne lave noget lidt turistagtigt", siger hun. En mentorordning ville være en rigtig god ide, mener F - mentoren kunne være en anden ud-

lænding snarere end en fagperson. F mener, at et netværk for udlændinge ville være for "ghettoagtigt". De udenlandske medarbejdere skal motiveres og roses i deres bestræbelser på at lære dansk. Men vigtigst er den udenlandske medarbejders egen vilje og positive indstilling til at lære dansk og selv at ønske at integrere sig, slutter F.

3.4 Delkonklusion

Der var mange sammenfaldende ytringer fra de interviewede. Fem ud af de seks deltagere sagde, uopfordret og uafhængigt af hinanden, at de "jo aldrig blev danskere". Ingen af deltagerne ønsker et rendyrket udlændingenetværk i COWI - alle afviser det med en begrundelse om, at udlændingene skal integrere sig og ikke isolere sig i et netværk af udlændinge. Engelsk fungerer som lingua franca for alle. Størstedelen gav udtryk for, at hvis man vil integreres i Danmark, må man lære dansk.

De interviewede har mødt en generel positiv holdning lige fra de startede og føler, at de frit kan spørge, når som helst de er i tvivl om noget. Modsat min egen oplevelse, hvor jeg som dansker på Malta følte mig utrolig dansk, følte de fleste sig faktisk mere 'internationale', og blev for eksempel positivt berørte, når de oplevede referencer til Danmark, når de var hjemme i deres eget land eller ude at rejse andre steder.

I retrospekt skulle jeg måske have lavet interviewene på et senere tidspunkt i specialearbejdet, fordi jeg i skriveprocessen lærte mere om især identitet, og det ville måske have bevirket, at jeg kunne have spurgt mere ind til interviewpersonernes opfattelse af sprog og identitet. Måske skulle jeg også have valgt interviewpersoner, som havde været i COWI i kortere tid. Fordi nogle af de valgte interviewpersoner har været meget længe i Danmark og er dansk gift, ville det måske have givet et klarere billede, hvis jeg havde valgt medarbejdere, der ligesom D kun har været i COWI i kort tid.

På den anden side viser det sig også, at det er muligt at blive integreret som udenlandsk medarbejder, men at det tager nogen tid. Hvis dette speciale kun skulle bruges som en diskussion af forholdene for udenlandske videnarbejdere, der kun kommer til Danmark for at arbejde, og altså ikke har anden

tilknytning til Danmark, skulle denne type medarbejdere have været stærkere repræsenteret i interviewene.

Overordnet om interviewene vil jeg sige, at de blev et vendepunkt - for selvom de fleste havde haft vanskeligheder på en række områder, opfattede de faktisk sig selv som integrerede - og det var næsten uanset, hvor længe de havde været i firmaet, hvor meget dansk de talte, hvor gamle de var, hvor de kom fra, og om de var mænd eller kvinder. Kun én ud af seks udtrykte, at det delvist var et problem at udtrykke sig selv på dansk, og ingen følte, at deres personlighed er decideret reduceret.

Altså blev min hypotese om, at det er svært at være sig selv på et fremmedsprog og problematisk at blive integreret i COWI, stort set modsagt af de seks interviewpersoner. Alligevel skal det ikke underkendes, at der er en række faktorer der gør, at det ikke bare er uproblematisk at blive integreret. Som nævnt tidligere kunne en mere omfattende, kvantitativ undersøgelse af forholdene blandt udenlandske medarbejdere være interessant for COWI. En sådan undersøgelse ville give et mere præcist og statistisk validt indtryk af, hvordan situationen er for de udenlandske medarbejdere, og hvilke forslag, de har til forbedringer af deres forhold.

I næste kapitel undersøger jeg på, om teorien kan give en forklaring på, hvorfor det lader til, at det måske alligevel ikke er så svært at fungere på et fremmedsprog.

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI

4 Positiv tilgang til integration af udenlandske medarbejdere

"Om du er udlænding eller dansker er lige meget. Her skal du bevise, hvad du kan rent fagligt. Din personlighed er også afgørende for, hvordan du klarer dig. Du skal kunne tilpasse dig og respektere en ny kultur, men du må ikke miste din egen identitet."

Bernardo Caldas, brasiliansk COWI-medarbejder, i Os selv (2006:6).

I kapitel 2 gennemgik jeg en række teorier om personlighed og sprog, som tydede på, at der ville være vanskeligheder ved at tilpasse sig som udenlandsk medarbejder, og at de udenlandske medarbejdere ville have svært ved at fungere på et fremmedsprog. Interviewene med de seks COWI-medarbejdere viste, at problemet i praksis var mindre, end jeg havde forventet. Der er visse vanskeligheder forbundet med at blive integreret i COWI som udlænding, men de skyldes ikke overvejende sprog og identitet, og kun én af de interviewede følte delvist, at hendes personlighed blev reduceret. I dette kapitel vil jeg undersøge, hvorfor de interviewede ikke føler, at deres personlighed bliver reduceret, når de fungerer på et fremmedsprog.

Forskel på at være sig selv professionelt og privat

Først og fremmest mener jeg, det er vigtigt at være opmærksom på, som jeg har været inde på før, at min undersøgelse viser noget om mennesker, der skal fungere professionelt på et fremmedsprog i en arbejdssituation. Der er forskel på, om man også kan være sig selv på det private plan. Dette påpeger også Firth (1996), Lesznyák (2004) og House (2000). Interviewperson A giver udtryk for, at hun ikke synes, det er et problem at udtrykke sig på arbejdet, men når det kommer til privatlivet, kan hun have svært ved at sige lige præcis det, hun vil, når følelserne er involveret. Ligeledes fortæller interviewperson E, at det kan være svært for ham at udtrykke følelser helt skarpt på både dansk og engelsk, især over for sin danske kæreste.

Vi kan altså ikke helt afgøre ud fra denne undersøgelse, om man altid kan være sig selv på et fremmedsprog, fordi det er arbejdssituationen, jeg har undersøgt. Men overvejende er det mit indtryk, at de interviewede ikke føler sig reducerede eller ufri på dansk eller engelsk, privat eller arbejdsmæssigt. Jeg skelnede heller ikke meget skarpt imellem de to sfærer under interviewet, så man kan sige, at undersøgelsen godt kan gælde for begge sfærer. Teoretisk tyder det dog på, at reduceret personlighed eksisterer som fænomen, hvis man bevæger sig fra den professionelle til den private og følelsesmæssige sfære.

Engelsk som lingua franca står for den positive tilgang

Det er især litteraturen inden for feltet 'engelsk som lingua franca' (ELF), som har belyst den positive indfaldsvinkel til interkulturel kommunikation. Et lingua franca er et sprog, der benyttes mellem to parter, der hverken har et fælles sprog eller en fælles nationalkultur. Engelsk er det mest udbredte lingua franca i verden - faktisk anslås det, at der er flere ikke-modersmålstalende end modersmålstalende, der taler engelsk.

Hvor mange forskere (for eksempel House (2000), Kramsch (2003), Baumgarten & House 2007, Thomas (1983), Gumperz et. al. 1979, Gumperz 1982)) har brugt mange ressourcer på at analysere de misforståelser, der opstår når mennesker fra forskellige kulturer kommunikerer, er fokus i dele af ELF-litteraturen på, hvad der går godt. Dette minder i stil om den ledelsespsykologiske metode 'appreciative inquiry', der handler om at fokusere på og lære af det, der går godt, i stedet for at fokusere på det negative. Nedenfor gennemgår jeg, hvad Firth (1996), Lesznyák (2004) og House (2008) har skrevet om den positive tilgang.

Firth (1996) har undersøgt, hvordan engelsk bruges som lingua franca. Hans konklusion er, at ELF-kommunikation er yderst robust, og at deltagerne er utrolig villige til at få kommunikationen til at fungere: "...participants *do interactional and discursive work* to imbue talk with an orderly and 'normal' appearance, in the face of extraordinary, deviant, and sometimes 'abnormal' linguistic behaviour (Firth 1996:237). Dette 'arbejde' er for eksempel styring af, hvis tur det er til at tale og styring af emner.

Firth har analyseret en række telefonsamtaler mellem danske og udenlandske forretningsforbindelser, der bruger engelsk som lingua franca. Han understreger selv, at man skal huske, at selvom telefonsamtalerne udgør daglig, normal tale, er de også forretningsorienterede - dvs. ikke personlige samtaler. Firth viser, at mange af deltagerne i telefonsamtalerne udviser "let-it-pass behaviour", dvs. at de lader små misforståelser passere for at holde fast i det overordnede formål: "The hearer thus lets the unknown or unclear action, word or utterance 'pass' on the (common-sense) assumption that it will either become clear or redundant as talk progresses" (Firth 1996:243).

Deltagerne i en samtale antager, at den interkulturelle situation er som en normal situation mellem modersmålstalende: "...parties...adopt the ('default') position that their talk is understandable and 'normal' - even in the face of misunderstandings and abnormalities" (Firth 1996:256). Der er altså stor villighed til at få kommunikationen til at fungere, selv når der anvendes usædvanlige formuleringer og sprogbrug. Deltagerne viser en "...remarkable ability and willingness to tolerate anomalous usage and marked linguistic behaviour" (Firth 1996:247).

Firth kritiseres, bl.a. af Lesznyák (2004) for, at mange af de samtaler, han har analyseret, afsluttes uden at eventuelle problemer er afklaret, dvs. at man ikke kan vide, om deltagerne ikke opdagede, at der var et problem med at forstå hinanden, eller om at det blev opdaget, men at deltagerne lod det passere for at opretholde samtalen. Men Firth's empiriske undersøgelse viser stadig, at lingua franca kommunikation foregår med den underforståede antagelse, at deltagerne forstår hinanden, og altså strækker sig vidt for at få kommunikationen til at fungere (Lesznyák 2004:53).

House (2008) mener, at en række empiriske studier af ELF har modbevist det største argument imod at bruge engelsk som lingua franca, nemlig reduceret personlighed. Hun har selv udført en række undersøgelser, og henviser desuden til bl.a. Firth (1996) og Lesznyák (2004). House's konklusion er, at reduceret personlighed ikke optræder i mødet mellem ikke-modersmålstalende, der begge bruger engelsk som kommunikationssprog. Tværtimod kan

de gennemføre en "meaningful, normal discourse" (House 2008: unnummeret slide).

Om ELF siger House (2008), at det er et værktøj, som bruges til kommunikation, men at det aldrig kan erstatte modersmålet. Hun kalder det en slags hybridsprog, hvor brugerne overfører talemønstre fra deres modersmål (L1) til fremmedsproget (L2). Så selvom House klart forkaster reduceret personlighed som et problem, holder hun alligevel fast i, at identitet er stærkt forbundet med sprog, og at der er en tendens til at overføre sine talemønstre fra L1 til L2. Hun mener ligeledes, at der er en forskel på et sprog, som man bruger til at identificere sig med, og et sprog som man bruger til at kommunikere med.

Dette er modsat hendes ellers stærke argumentation for, at ELF fungerer i de allerfleste tilfælde, og at reduceret personlighed ikke er et relevant fænomen. Dog siger hun, at identifikationssproget og kommunikationssproget ikke konkurrerer, men derimod supplerer hinanden. House må siges at have været igennem et hurtigt perspektivskifte, idet mange af hendes andre publikationer faktisk mest omhandler, hvor svært det er at kommunikere på et fremmedsprog (House 2000, House et al 2003, Baumgarten & House 2007). Hun siger endda, at en af grundene til de mange misforståelser i interkulturel kommunikation kan være deltagernes mangel på samarbejdsvilje; at nogle deltagere ligefrem vælger at lade som om de ikke forstår, hvad der bliver sagt, bare for at være besværlige (House 2000:146). Dette er altså radikalt forskelligt fra, hvad hun siger i 2008, og også det modsatte af, hvad Firth (1996) mener.

Baumgarten & House (2000:210) siger om Firth's let-it-pass fænomen og robustheden af ELF, at det understreger, hvor resultatorienteret ELF er, og at det viser, at man i en ELF-situation i mindre grad udtrykker personlige holdninger og følelser. Dette kunne faktisk pege hen imod, at man opererer med reduceret personlighed på et fremmedsprog, for hvis det er upassende at udtrykke sine følelser og personlighed i en ELF-kommunikationssituation, må det betyde, at man holder sig selv tilbage.

Lesznyák (2004) fremhæver hvor stor en rolle ELF spiller nu om dage, og påpeger også, hvordan fokus i litteraturen mest har været på det, der forhindrer kommunikationen mellem ELF-talere. Det forventes, at der, fordi deltagerne kommer fra forskellige kulturer og har forskellige niveauer af engelskkundskaber, vil være problemer og uklarheder i kommunikationen. Lesznyák mener at dette problem vil blive mindre, fordi der, i takt med den stigende globalisering, efterhånden vil opstå en fælles kultur, hvor talerne vil have en fælles sprogprogramme.

Lesznyák vælger at se positivt på kommunikation med ELF, som hun mener er dynamisk og kreativ, trods det, at der ikke er udført ret mange empiriske studier af ELF. Hun mener, at den negative tilgang, som meget af litteraturen har, gør, at man får et forkert indtryk af interkulturel kommunikation. Lesznyák siger: "All in all...lingua franca communication seems to function: communication breakdown is not experienced as often as could be expected on the basis of theoretical considerations" (Lesznyák 2004:20). Hun mener, at det er fordi deltagerne i ELF-kommunikation er meget bevidste om, at de er ikke-modersmålstalende, fordi konflikt i kommunikation oftest undgås, og fordi deltagerne er parate til at arbejde hårdt for at forstå hinanden (Lesznyák 2004:58).

Communication accommodation theory

Her skal communication accommodation theory (CAT), som blev omtalt i sektion 2.2, kort bringes på banen igen. Det, at vi i høj grad tilpasser os til den kommunikationssituation vi er i, må også være en medvirkende faktor til, at den interkulturelle kommunikation oftest går godt, og at den af de interviewede medarbejdere i COWI ikke føles som meget problematisk.

Ylänne-McEwen & Coupland (2000) siger, at det centrale i CAT er, at man er motiveret til at reducere kommunikative forskelligheder, især når man gerne vil anerkendes og gøre sin kommunikation effektiv (Ylänne-McEwen & Coupland 2000:191) - og det må vi gå stærkt ud fra er tilfældet for de udenlandske COWI-medarbejdere.

Hvis vi på nuværende tidspunkt stort set kan forkaste teorien om reduceret personlighed, giver det god mening at undersøge, om det så kan betale sig for de udenlandske medarbejdere at lære dansk.

4.2 Skal de udenlandske medarbejdere lære dansk?

Alle de udenlandske medarbejdere, der er interviewet i COWIs medier, understreger hvor vigtigt det er at lære dansk, hvis man skal gøre sig håb om at blive integreret i COWI. Det samme gør fem ud af seks af mine interviewpersoner. Der er altså meget der peger på, at hvis man vil integreres i COWI, er det nødvendigt at lære dansk.

Hvis teorien om reduceret personlighed havde holdt stik, ville det have været oplagt at sige, at udlændingene, afhængigt af deres tilhørsforhold til Danmark, og hvor længe de påtænker at blive, ikke behøver at lære dansk. De taler alle engelsk, og har talt det længe nok til, at de sandsynligvis føler sig bedre tilpas ved at udtrykke sig på engelsk, der for de flestes vedkommende er deres første fremmedsprog. Men som mine interviews og en række teorier har vist, er problemet med ikke at kunne udtrykke sin personlighed ikke så stort. Derfor giver det på mange områder god mening for de udenlandske medarbejdere at lære dansk. Dels for at forstå den daglige, sociale snak, og dermed føle sig som en del af fællesskabet, og forstå den mere uformelle videndeling, og dels for at kunne forstå kommunikationen i firmaet, der ofte er på dansk. Men vi har også set et eksempel på en medarbejder, der trives og føler sig integreret trods det, at han næsten ikke taler dansk.

Ole Juul Jensen, markedsdirektør i en af de afdelinger i COWI, hvor der er mange udenlandske medarbejdere, siger: "COWI var svagere uden udlændingene, for de kan ofte noget vi andre ikke kan. De er typisk udadvendte, fleksible og kan sprog. Vi vil under alle omstændigheder have, at de kan tale engelsk, men dansk er ikke så vigtigt, da næsten 90 procent af vores projekter er i udlandet" (Os selv 2006:5). Om samme afdeling: "Arbejdssproget i den multietniske afdeling er engelsk. Møder holdes på engelsk, og projektmateriale og rapporter, som sendes ud af huset, er oftest skrevet på engelsk" (Os selv 2006:5). Der er altså stor forskel inden for COWI på, hvor mange

udlændinge der er ansat, og hvordan man indretter sig efter det. I den division, som jeg er ansat i, er der ikke ret mange udlændinge, der ikke taler dansk, og kommunikationen i afdelingerne er således overvejende på dansk. Det er altså individuelt i afdelingerne, om man mener, at det er nødvendigt, at de udenlandske medarbejdere skal kunne tale dansk.

En faktor, der taler for at lære dansk, er at vise sin solidaritet og vilje til at tilpasse sig. Selv lærte jeg nok maltesisk til at kunne forstå det meste af, hvad der foregik omkring mig, og kunne også tale noget. Især på Malta, hvor de er vant til mange turister, virkede dette meget positivt, fordi jeg på den måde skilte mig ud fra de andre lyshårede og markerede, at jeg hørte til og havde gjort mig umage med at passe ind. Det samme vil være tilfældet for de udenlandske medarbejdere i COWI, som vil vise deres gode vilje ved at lære sig dansk. I et Danmark, der er stigende fremmedfjendtligt og kræver af tilflyttere, at de lærer sig dansk, vil dette også være overordentlig positivt for deres integration i samfundet.

En hollandsk medarbejder i Tange og Laurings (2006) undersøgelse mener, at danskerne i begyndelsen er rimelig tolerante over for udlændinge, der ikke taler dansk, men efter at de udenlandske medarbejdere har været i landet et stykke tid, forventes det, at de lærer dansk. Og hvis de ikke lærer dansk, vil det efterhånden afskære dem fra at deltage i sociale sammenhænge og uformelle netværk (Tange og Lauring 2006:5).

Flere af mine interviewpersoner fortalte, at de bruger meget mental energi på at følge med, når kommunikationen foregår på dansk. Dette selvom de taler sproget godt. De siger, at de "slår hjernen fra" og bliver meget trætte, når de for eksempel deltager i en hel dags kursus. Tre siger også, at de kan føle sig lidt dumme og langsomme, fordi de ikke forstår alt hvad der bliver sagt, og tit skal bede om at få tingene gentaget. Men det er stadig min vurdering, at det er positivt for de udenlandske medarbejdere at lære dansk.

Noget andet er så, hvilket niveau af dansk man som udlænding kan tilegne sig. Pavlenko (2004) spørger, hvor lang tid man egentlig er om at nå et højt niveau på et nyt sprog. Der er selvfølgelig ikke et endegyldigt svar på dette, fordi der er så mange især individuelle variabler, men forskning tyder ifølge

Pavlenko (2004) på, at voksne mennesker skal bruge mellem tre og syv år, før de er nogenlunde flydende. Men man vil længe kunne høre forskel på, om det er en indfødt eller en udlænding, der taler: "It is common for L2 users to deviate from native speakers...even after a decade or more in the target language context" (Pavlenko 2004:11).

Foreigner talk

Selv de af mine interviewpersoner, der taler virkelig godt dansk, har stadig en tydelig accent, og man er ikke i tvivl om, at de er udlændinge. Dette kunne være en af grundene til, at interviewpersonerne samstemmende siger, at de "jo aldrig bliver danskere" - idet deres accent markerer dem som udlændinge, bliver de altid behandlet lidt anderledes end danskere. Man taler om 'foreigner talk', som er det forenkede sprog, som modersmålstalende taler til udlændinge. Her bruger de modersmålstalende kortere sætninger, taler højere og langsommere, definerer tydeligere hvad de mener, gentager sig selv og tjekker forståelse oftere - på mange måder minder det om den måde, man taler til meget små børn på. Når en udlænding bliver talt til på denne måde, virker det ofte nedværdigende og giver udlændingen følelsen af, at de ikke taler sproget godt nok, hvilket igen reducerer selvtilliden og modet på at prøve at kaste sig ud i at tale det nye sprog. Danskerne er generelt glade for at få lejlighed til at tale engelsk, så mange danskere slår over i engelsk, så snart de opfatter, at samtalepartneren er udenlandsk. Dette virker selvfølgelig heller ikke fremmende for indlæringen eller motivationen.

Samlet set vil jeg erklære mig enig med de interviewede personer i COWI og påstå, at det under alle omstændigheder er godt, hvis udenlandske medarbejdere lærer sig et vist niveau af dansk. Selvom de udsætter sig for risikoen for at have svært ved at udtrykke sig fuldt ud, for at blive talt ned til, lave fejl eller virke dumme, er gevinsten ved at lære sig dansk alligevel større, idet de så kan blive en del af det sociale, forstå hvad kollegerne griner af, vise deres gode vilje og opfatte meget af den uformelle videndeling. Men det er nok også individuelt, hvad der passer den enkelte bedst. Som interviewperson F siger, er der to typer udenlandske medarbejdere: Dem som synes, det er vigtigt at lære dansk, og dem der ikke synes, det er nødvendigt, og som klarer sig med engelsk.

4.3 Engelsk som koncernsprog

Forskning viser, at det ikke er uproblematisk at indføre engelsk som koncernsprog. "Indførelsen af engelsk som fællessprog er ikke ensbetydende med skabelsen af et sprogligt fællesskab". Sådan siger Tange (2008:7), der forsker i konsekvenserne af, at mange virksomheder (og læreanstalter) har indført engelsk som koncernsprog. Hendes undersøgelser viser, at folk har en tendens til at henvende sig til dem, der taler samme sprog som dem selv. Der dannes det, hun kalder "sprogklynger". Derudover peger hun på, at hvis danskere tvinges til at tale engelsk på deres arbejdsplads, er der en tendens til at smalltalk og uformelle møder over kaffemaskinen, og dermed videndeling, reduceres. Der bruges også mindre humor.

Hun mener, at dette til dels kan skyldes, at danskerne er bange for, at deres professionelle autoritet bliver undermineret, hvis de laver fejl på engelsk (Tange 2007:15). Hun mener også, at danskerne til dels holder fast i at tale dansk indbyrdes, fordi de kan bevare deres magt på den måde: "As long as they continue to use Danish as their unofficial language of authority, the Danes are able to strengthen their own bargaining position within the workplace, enabling them to control informal networks and knowledge sharing" (Tange 2007:16). Dog påpeger Tange (2008) også, at denne dannelse af sprogklynger ikke kun er karakteristisk for danskere - hun mener, at sprogklynger vil opstå alle steder, hvor der er et sprogligt flertal.

Nogle danske medarbejdere henvender sig, ifølge Tange, helst med en konkret opgave til danske kolleger i stedet for at kontakte en udenlandsk ekspert i firmaet. Hvis danskerne således danner sprogklynger, vil de udenlandske medarbejdere tro, at danskerne ikke vil tale med dem - og det er jo stik imod hensigten med at indføre engelsk som koncernsprog.

Tange (2008) tegner et noget dystert billede af stemningen i organisationer, hvor engelsk er fællessprog. Hun mener bl.a., at kommunikationen bliver udvandet, fordi man i høj grad fravælger de sociale samtaler og hovedsageligt bruger engelsk til for eksempel møder, faglige budskaber og præsentationer. Mange danske medarbejdere har gode nok engelskkundskaber til for

eksempel at præsentere et projekt, men kan ikke "nødvendigvis fortælle en historie eller en vittighed" (Tange 2008:12).

Tange (2008) omtaler "den tavse organisation", hvor en afdeling i Novo Nordisk blev pålagt at tale engelsk gennem hele arbejdsdagen. Her valgte de danske medarbejdere at skære ned på den sociale snak og overvejende forholde sig tavse, i stedet for at kaste sig ud i social snak på engelsk. Kontoret virkede således unaturligt stille. Dette kunne altså være konsekvensen af at gennemtvinge engelsk som koncernsprog også i hverdagen.

I den division i COWI, som jeg er ansat i, er der en ledelsesgruppe på ca. 15 personer, hvoraf en er en udenlandsk leder, der deltager lejlighedsvis i møder. Når han er til stede til de månedlige ledelsesmøder, foregår møderne på engelsk, og hvis han ikke er der, på dansk. Nogen af deltagerne i disse møder har givet udtryk for, at møderne får en anden karakter, når de foregår på engelsk - de bliver mere formelle og der er mindre smalltalk. Det samme eksempel findes i Tange og Lauring (2006), hvor en dansk medarbejder udtaler: "The meetings become more formal when conducted in English rather than Danish. There is less ping-pong across the table - less informal talking" (Tange & Lauring 2006:8).

Jakob Lauring, der sammen med Hanne Tange har forsket inden for området engelsk som koncernsprog, og altså deler hendes holdninger, er overraskende citeret i visse medier for at mene, at engelsk som koncernsprog fungerer rigtig godt og er meget vigtigt (se Møbjerg 2009, Ejsing 2009). Her er en leder fra Novo Nordisk (som jo netop var en case i Lauring og Tangs tidligere research på, hvordan der blev stille i organisationen, når engelsk blev gennemtvunget som koncernsprog) citeret for, hvordan det fungerer fantastisk at have engelsk som koncernsprog, og hvordan medarbejderne også taler engelsk sammen i pauserne. Dog er hovedbudskabet fra Lauring i artiklen om Novo Nordisk (Ejsing 2009), at det er vigtigt, at ledelsen er konsistent med at kommunikere på engelsk, sådan at alle medarbejdere forstår budskaberne fra ledelsen, hvilket styrker arbejdsmiljøet.

Konsekvensen af at indføre engelsk som fællessprog i danske virksomheder og på lærestalter har stor interesse i medierne. Der er på Københavns

Universitet oprettet et "Center for internationalisering og parallelsproglighed"²⁶, der fungerer som ressourcecenter for forskningen inden for området. Forskningen er relativt ny - det tidligste materiale jeg har fundet, er fra 1999 (Marschan-Piekkari et al 1999). Esben Slot Sørensen har skrevet et speciale om engelsk som koncernsprog, baseret på en eksplorativ undersøgelse af sprogsituationen i 70 danske virksomheder²⁷. Det kunne være interessant at undersøge dette forskningsområde nærmere, især med vægtning på, hvad sprog betyder for integration af udenlandske medarbejdere, men det ligger uden for dette speciales omfang at gå yderligere i dybden med emnet.

4.4 Opsummering

Vi har altså på den ene side en række teorier, som diskuteret i kapitel 2, der tyder på, at det er svært at blive integreret som udenlandsk medarbejder i et dansk firma, bl.a. fordi sprog og identitet hører så tæt sammen, og fordi det er sandsynligt, at ens personlighed bliver reduceret, når man skal fungere på et fremmedsprog.

På den anden side har vi seks interviews med udenlandske COWI-medarbejdere, der siger, at selvom der ganske rigtigt er en række problemstillinger i integrationsprocessen, er det stort set lykkedes dem at blive integreret, både i COWI og i Danmark som helhed. Sammen med denne opfattelse peger en anden række teorier, som diskuteret her i kapitel 4, på, at der blandt mennesker, der skal kommunikere professionelt, er en stor vilje til at få kommunikationen til at fungere, at reduceret personlighed ikke er et problem, og at det er muligt at være sig selv, selvom man taler et fremmedsprog i sin hverdag. I kapitel 5 vil jeg opsummere og konkludere på de problemstillinger, jeg har taget op i de foregående kapitler.

²⁶ Læs mere på <http://cip.ku.dk/>

²⁷ Sørensen, Esben Slot (2005): "Our Corporate Language is English". Speciale ved Handelshøjskolen i Århus. Kan downloades på <http://www.kommunikationsforum.dk/default.asp?articleid=11905>

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI

5 Konklusion

COWI

Mit ærinde var at finde ud af, om det er muligt at udtrykke sin personlighed og være sig selv på et fremmedsprog, og hvordan det påvirker integrationen af udenlandske medarbejdere i COWI, at de skal fungere på et fremmedsprog i deres hverdag. Min hypotese var, at det ville være svært. Dette blev også understøttet af det indtryk, som jeg havde fået fra store dele af litteraturen, hvorfra jeg syntes, det lød plausibelt, at man ville operere med en delvis reduceret personlighed.

For at finde ud af om det forholdt sig sådan, interviewede jeg nogle af de udenlandske medarbejdere i COWI, der rent faktisk er i situationen. Resultaterne af interviewene overraskede mig. Der er ganske vist en række problemstillinger forbundet med at blive integreret som udenlandsk medarbejder. Men overvejende følte interviewpersonerne ikke, at deres personlighed er reduceret. Kun én følte, at hendes personlighed til dels er reduceret fordi hun skal fungere på dansk. Tre af interviewpersonerne gav udtryk for, at de bruger meget mental energi på at følge med i kommunikationen på dansk, og at de nogle gange kan føle sig lidt dumme og langsomtopfattende, når der er noget, de ikke forstår. Ingen af de interviewede føler, at det er et problem i forhold til deres personlighed eller faglighed, at de fungerer på et sprog, der ikke er deres modersmål.

Jeg prøvede derfor at finde ud af, om der findes en forklaring på, at problemet med reduceret personlighed stort set ikke eksisterer i de interviewedes opfattelse. En af de ting som interviewene viste, er at udlændingene selv er parate til at gøre et utroligt stort arbejde for at tilpasse sig, hvilket understøttes af teorien om ELF. De fleste af de interviewede gav udtryk for, at man

må tilpasse sig, når det er et dansk firma man arbejder i, og at det er forståeligt, at store dele af kommunikationen foregår på dansk.

Min undersøgelse peger på, at der er en række faktorer, der kan være medvirkende til, at disse udlændinge i høj grad har tilpasset sig i COWI. For eksempel er det nok en særlig type mennesker, der overhovedet vover at gøre forsøget med at bosætte sig som videnarbejder i et andet land - folk, som har en vis robusthed i deres personlighed, og som har en ide om, hvad de går ind til. Hertil har de alle seks en tilknytning til Danmark ud over deres arbejde i COWI.

Også parametrene ekstroversion/introversion spiller en rolle. Hvis man er udadvendt og opsøgende som udenlandsk medarbejder, bliver det også nemmere at integrere sig, og det er min opfattelse, at de seks interviewpersoner er ekstroverte, opsøgende og meget opsatte på at arbejde for at blive integreret. De forventer ikke, at COWI og de danske medarbejdere skal gøre alt arbejdet.

Desuden er de alle seks højtuddannede, og eftersom størstedelen af medarbejderne i COWI ligeledes er højtuddannede, er det sandsynligt, at man som højtuddannet har meget til fælles med sine kolleger og en fælles tilgang til det at arbejde med folk fra andre kulturer. Og selvom sprog spiller en stor rolle for ens identitet, viser det sig også, at de interpersonelle relationer med ligesindede kolleger spiller en stor rolle i integrationsprocessen. Samtidig gør det en forskel, at det er arbejdssituationen, jeg her har undersøgt. Flere af de interviewede gav udtryk for, at det kan være noget sværere at fungere på et fremmedsprog på det personlige plan.

Hermed skal ikke være sagt, at COWI slet ikke skal gøre noget for de udenlandske medarbejdere. Der er trods alt et stort antal udlændinge i firmaet, og hvis COWI skal gøre sig håb om at tiltrække den nødvendige udenlandske arbejdskraft, er firmaet nødt til at være attraktivt at arbejde for. I kapitel 6 har jeg anført en række forslag til, hvad COWI kan gøre, for at udlændinge kan føle sig mere velkomne og have lyst til at blive.

Generelt

Hvis vi skal løfte blikket væk fra COWI og se, om denne undersøgelse kan bidrage til en mere generel konklusion om, hvorvidt man kan være sig selv på et fremmedsprog, mener jeg, at min undersøgelse sår alvorlig tvivl om teorien om reduceret personlighed. Vi kan til en vis grad generalisere, at det ikke er så problematisk endda at fungere på et fremmedsprog.

Jeg er, som diskuteret i kapitel 2, af den overbevisning, at selvet er relativt konstant, og at man tilpasser sin kommunikation til hver enkelt situation, man befinder sig i - jeg mener ikke, at man skaber en ny identitet i hver situation. Mennesket har en stærk kropslig og mental opfattelse af et selv. Med denne opfattelse bliver sprog et slags værktøj, som vi bruger til at udtrykke os med. Der kan være meget stærke følelser, og endda en følelse af identitetsmæssig tilknytning, forbundet med de sprog, man taler, men selv om identitet udtrykkes *gennem* sprog, ligger identiteten ikke *i* sprog.

Også den konstruktivistiske opfattelse af sprog, som det, der opstår, når mennesker taler med hinanden, kan være en forklarende faktor for, at det i de fleste tilfælde lykkes os at kommunikere det, vi gerne vil. I denne opfattelse er enhver kommunikationssituation ny, og giver os mulighed for at definere den. Og selvom man skulle forvente, at den interkulturelle kommunikation ville være svær, fordi deltagerne har forskellige referencerammer, viser det sig, at menneskets behov for at udtrykke sig, og vilje til at få sit budskab igennem, er større end de faldgruber, der måtte ligge i situationen. Der er en robusthed i den menneskelige kommunikation, og et stort ønske om at få en kommunikationssituation til at fungere.

En undersøgelse, der er baseret på seks interviews, kan naturligvis ikke betragtes som gældende for hele diskussionen om, hvorvidt man kan være sig selv på et fremmedsprog; blot give en indikation. Derfor kunne det være interessant at undersøge emnet nærmere. For eksempel kunne fremtid forskning analysere, om det gør en forskel for muligheden for at udtrykke sig, om man undersøger den private eller den professionelle sfære. Man kunne også foretage undersøgelser, der involverer et større statistisk grundlag.

Erhvervsmæssigt

I et erhvervsmæssigt perspektiv mener jeg, at det er vigtigt at undersøge, hvad danske firmaer kan gøre for at tiltrække udenlandske eksperter. I led med globaliseringen er der et stigende behov for disse eksperter, og det danske erhvervsliv er nødt til at tiltrække dem. Forsknings- og Innovationsstyrelsen udtaler, at "mangfoldighed kan være en central kilde til innovation og fornyelse, der er helt væsentlige faktorer i globaliseringen" (Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2007:2)

Oxford Research (2003) har analyseret, hvor attraktive otte lande er for udenlandske videnarbejdere. Her ligger Danmark lavt, bl.a. pga. sproget, som er svært at lære, den lukkede holdning over for udlændinge, og fordi udlændinge ikke ved ret meget om landet. Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2007:2) mener dog også, at "kun få virksomheder håndterer mangfoldighed professionelt." Således synes jeg, at der er brug for en indsats i forhold til at tiltrække udenlandske videnarbejdere til Danmark, og en undersøgelse som denne kan måske være et lille bidrag til at finde ud af, hvad der gør det attraktivt for de udenlandske videnarbejdere at arbejde i Danmark, og hvordan vi bedst kan holde på dem.

6 Perspektiver

Trods det, at mine interviews viste, at de udenlandske medarbejdere generelt er godt integreret og meget glade for at være ansat i COWI, bør COWI ikke hvile på laurbærrene. COWI er nødt til at have fokus på problemstillingen og gøre noget for de udenlandske medarbejdere, for der er stadig en række problemer forbundet med at blive integreret som udenlandsk medarbejder. Som nævnt er der med den stigende globalisering og specialisering fortsat brug for at rekruttere udenlandske videnarbejdere med særlig ekspertise, og hvis COWI skal gøre sig håb om at tiltrække dem, er firmaet nødt til at være attraktivt at arbejde for. Ikke alle de udenlandske medarbejdere er eksperter hentet specifikt ind til et bestemt ekspertområde; mange er dansk gift eller har en anden personlig tilknytning til landet og må forventes at være motiverede for at blive i landet, men disse medarbejdere er bestemt også vigtige.

6.1 Koncernsprog i COWI

"Så hjælper det altså også, hvis du kan stå lidt ude ved kaffemaskinen og snakke med kollegerne om livet og døden".

Bernardo Caldas, brasiliansk COWI-medarbejder, i Os selv (2006:6).

Officielt er koncernsproget i COWI engelsk. Men jeg vil vove at påstå, at dette ikke er kommunikeret meget klart ud - for eksempel vidste en af mine interviewpersoner slet ikke, at engelsk rent faktisk er koncernsprog. En anden interviewperson mener, at den overvejende del af kommunikationen i firmaet, dvs. både den officielle kommunikation fra direktionen, på COWI-portal og de uformelle samtaler, foregår på dansk, og at man er tvunget til at lære dansk, hvis man skal integreres. Hun siger, at COWI er nødt til at indse, hvor danske firmaet er, og lade være med at bilde sig selv ind, at koncernsproget er engelsk, for sådan virker det ikke for en udlænding. Dog udtrykker flere af interviewpersonerne også, at man som udlænding er nødt til

at lære dansk, når det nu er et dansk firma, man arbejder i. De fleste mener, at man selv er nødt til at gøre en stor indsats for at integrere sig, og de er også yderst parate til at arbejde for det.

Jeg mener, at der i COWI er behov for en klar gennemtænkning af, hvordan koncernsproget skal fungere. Det giver ikke mening at tvinge alle danskere til at tale engelsk hele tiden, hverken på COWIportal eller under den sociale snak i hverdagen. Jf. diskussionen i sektion 4.3 om engelsk som koncernsprog, er det ikke ukompliceret at gennemføre engelsk som koncernsprog, og det vil have negative konsekvenser for den daglige trivsel, hvis danske medarbejdere tvinges til at tale engelsk i hverdagen. Omvendt er der også behov for, at det bliver nemmere for de udenlandske medarbejdere at få den nødvendige viden fra for eksempel COWIportal og gennem den uformelle videndeling.

Det skal også siges, at det i sig selv er positivt, at COWI har valgt at have engelsk som koncernsprog, for hvis det ikke var tilfældet, ville de udenlandske medarbejdere kun have en ringe chance for at følge med. Tange og Lauring (2006) fremhæver dette: "The introduction of a company language has proved helpful to internal and external communication because it provides a common medium for all members of the organisation and thereby offers easy access to official information channels..." (Tange og Lauring 2006:1). COWI er altså på vej i den rigtige retning, der er bare behov for mere afklaring af, hvordan koncernsproget bedst kan fungere.

Som situationen er nu, lader det til, at hver enkel division, eller endda afdeling, har fundet sine egne løsninger på, hvordan man håndterer hvilke sprog der benyttes. For eksempel er divisionen for broer og tunneller (hvor interviewperson E er ansat) den division, der har allerflest udenlandske medarbejdere ansat, og her foregår størstedelen af kommunikationen på engelsk. Omvendt er der for eksempel i min division, økonomi, management og planlægning, ikke så mange udenlandske medarbejdere, og her foregår størstedelen af den daglige kommunikation på dansk, hvilket kan betyde, at der sidder en række udenlandske medarbejdere, som ikke får den information de har brug for.

Herudover har COWI en række datterselskaber i udlandet, og også her er der behov for en afklaring af, hvad der skal kommunikeres på koncernsproget, og hvad der skal kommunikeres på lokalsproget, og hvordan den samlede kommunikation på for eksempel COWIportal skal fungere sprogmæssigt. COWIs direktion er i gang med, i samarbejde med en nedsat arbejdsgruppe, at lave en samlet kommunikationspolitik. Her mener jeg det vil være oplagt samtidig at tage stilling til, hvad der skal kommunikeres på hvilke sprog.

Jeg betragter det som umuligt at undgå, at dansk er hovedsproget i et dansk firma. Det vil være unaturligt at tvinge de danske medarbejdere til at tale engelsk sammen, når der ikke er udlændinge til stede. Derfor er det min anbefaling, at COWI gør en indsats for, at de udenlandske medarbejdere får mulighed for at lære dansk. Det kunne være en standarddel af introduktionsforløbet, at der bliver tilbudt danskundervisning. Undervisningen kan så fravælges, hvis den udenlandske medarbejder slet ikke ønsker det - det kunne være, hvis den udenlandske medarbejder kun skal være kort tid i landet, og ellers ikke har tilknytning til Danmark.

Ellers mener jeg, at danskundervisning bør være formaliseret, især af hensyn til udlændingenes følelse af integration og den uformelle videndeling. Der er i øjeblikket ingen formaliseret procedure for danskundervisning, selvom HR-afdelingen formidler kontakt til danskundervisning, og det er i høj grad op til den enkelte afdeling, om man benytter sig af tilbuddet om danskundervisning. HR-afdelingen er dog opsøgende, og foreslår selv danskundervisning til de afdelinger, hvor der er udlændinge ansat, men det er op til den enkelte afdelingschef, om man benytter sig af tilbuddet, bl.a. ud fra en vurdering af ressourceforbrug.

Som nævnt i sektion 4.3 er der forsket en del i konsekvenserne af at indføre engelsk som koncernsprog. Jeg mener, det kunne være interessant for COWI at gå i dybden med denne forskning, med henblik på en afklaring af og retningslinjer for, hvordan vi forholder os til sprog i virksomheden. Som situationen er nu, findes der ikke en klar sprogpolitik for, hvornår vi bruger hhv. dansk, engelsk og lokalsprog.

6.2 Udenlandske medarbejders opfattelse af det sociale i COWI

"I think the Danes are friendly but very shy. I think they want to talk but they don't. I think COWI needs to encourage everyone to be more sociable if they want foreigners to integrate."

Ivi Tatiana Arce Juliao, colombiansk COWI-medarbejder.

Flere af de udenlandske medarbejdere, der udtaler sig i COWIs medier, giver udtryk for, at de danske kolleger i COWI kan virke noget lukkede og reserverede, og ikke taler så meget med dem. Det samme gør sig gældende for mine interviewpersoner. Interviewpersonerne A og B (begge kvinder) siger, at de kan blive kede af det, når kollegerne ikke hilser på dem på gangen. Interviewpersonerne C og E (begge mænd, så måske er der en kønsforskel i, hvordan man reagerer på det) har en mere pragmatisk holdning til de manglende hilsner; de har lært sig ikke at tage det personligt, og har erkendt, at sådan er danskerne bare.

Problemstillingen med de manglende hilsner til kolleger, når man passerer hinanden på gangen, har også været oppe som debat blandt medarbejderne på COWIportals åbne forum og i medarbejderbladet *Os selv*, og gælder altså ikke kun de udenlandske medarbejdere. Flere danske medarbejdere giver udtryk for, at det skaber en dårlig stemning, når man ikke anerkender hinandens tilstedeværelse med et nik, en hilsen eller et smil. Det er nok sådan, at nogle mennesker er mere udadvendte og rettede mod andres opfattelse af dem end andre, og som medarbejder må man regne med, at man er anerkendt og derfor ikke tage det for personligt, hvis kollegerne ikke hilser. En dansk leder, der er interviewet i Lauring & Tange (2006) siger, at en grund til, at han ikke siger godmorgen hver dag kan være, at han en gang imellem trænger til at være i fred. Det mener han ikke, de udenlandske medarbejdere forstår: "...when I don't say hi to anyone in the morning, this means that I need to be let alone the first couple of hours. The foreigners don't get that" (Lauring & Tange 2006:7).

Desværre forstærker dette fænomen de udenlandske medarbejders opfattelse af danskerne som reserverede, og jeg er af den opfattelse, at det ville være givende at køre en form for kampagne i COWI, hvor flere blev opmærk-

somme på problemet. Det skal dog også siges, at alle interviewpersonerne generelt synes, at deres kolleger er meget forstående og venlige, at de be-redvilligt svarer på spørgsmål, og at stemningen i firmaet er god. Herudover har Os selv allerede gjort opmærksom på problemet i en artikel, og der har som sagt været debat om det på COWIportal.

Sociale aktiviteter

Interviewperson B, D og F giver udtryk for, at det kunne være rart med flere sociale arrangementer i COWI. Interviewperson A giver udtryk for, at hun er glad for de sociale arrangementer, der er. Sociale arrangementer må ses som at bidrage til, at udenlandske medarbejdere føler sig mere integreret.

Udlændingenetværk

Som nævnt i sektion 3.2. eksisterede der i kort tid et netværk i COWI for udenlandske medarbejdere. Jeg ville have troet, at det gav god mening for de udenlandske medarbejdere at mødes med andre udlændinge og udveksle erfaringer. Men ingen af mine interviewpersoner ønskede dette netværk genoptaget - de mente alle, at de ville virke for isolerende for udlændingene, og de ville hellere deltage i sociale arrangementer med de danske kolleger. Som interviewperson F udtrykker det, ville et rent udlændingenetværk være for "ghettoagtigt".

6.3 Introduktionsforløb for udenlandske medarbejdere

HR-afdelingen har for ca. halvandet år siden introduceret et formaliseret introduktionsprogram, der kaldes "onboarding programme". Dette gælder for alle nye medarbejdere, og der er, så vidt jeg har erfaret, ikke nogen særlige procedurer for udenlandske medarbejdere, selvom udførligt materiale om forløbet og de respektive interessenters rolle i forløbet foreligger på engelsk på COWIportal, hvilket er relativt nyt.

Ifølge introduktionsprogrammet på portalen afholdes der inden for en periode på seks måneder fire møder; tre med afdelingschefen og et med en udpeget mentor. Det skal siges, at det er relativt nyt, at mentorordningen er formaliseret, og det er derfor, at flere af interviewpersonerne påpeger, at det kunne være nyttigt at have en mentor. Ordningen var ikke indført, da de

startede, bortset fra interviewperson D, hvis mentor desværre ikke havde så meget tid til ham.

Herudover deltager den nye medarbejder i tre korte kurser; introduktionsdagen (en hel dag), et it-introduktionskursus (en halv dag), samt et kursus om kvalitetssikring og forretningsetik (en halv dag). I alle tre kurser deltager nystartede medarbejdere på tværs af divisioner.

Disse tre træningsforløb udbydes kun på dansk. Det betyder, at udenlandske medarbejdere ikke har mulighed for at forstå indholdet, hvis de ikke taler dansk. Dette mener jeg er uholdbart - som minimum bør de udenlandske medarbejdere, der ikke taler dansk, blive tilbudt at få afholdt disse kurser på engelsk. Interviewperson E var da også blevet tilbudt at få afholdt introduktionsdagen på engelsk, men afslog. Jeg har dog ikke hørt om andre, der har fået dette tilbud.

Introduktionsdagen er en vigtig forudsætning for at forstå mange af COWIs værdier, og en rigtig god mulighed for at skaffe sig et netværk på tværs af firmaet. Dette opstår ikke lige så naturligt, hvis man enten ikke deltager, eller deltager, men ikke forstår størstedelen af informationerne, eller ikke er ligeværdig med de andre deltagere, fordi man ikke taler ret meget dansk.

Der er lidt delte opfattelser blandt interviewpersonerne om, hvorvidt introduktionskurserne skal udbydes på engelsk. Tre mener, at kurserne som en selvfølge skal udbydes på engelsk til ikke-dansktalende medarbejdere, to mener ikke, at det er nødvendigt, og en har ikke en tydelig holdning til det. Interviewperson E blev som sagt tilbudt at få afholdt introduktionsdagen på engelsk, men afslog, fordi han og tre andre udlændinge hellere ville have kurset på dansk, så de kunne forbedre deres danskkundskaber. Interviewperson A havde ingen problemer med at følge med i introduktionsdagen, men mener, at det bør tilbydes på engelsk. Interviewperson B følte sig noget hægtet af, fordi introduktionsdagen foregik på dansk, og mener, at den bør afholdes på engelsk for udlændinge. Interviewperson C kunne ikke deltage i introduktionsdagen, men ville heller ikke have forstået den på dansk. Interviewperson D brugte meget mental energi på at forstå indholdet på introduktionsdagen, men fordi han er så motiveret for at lære dansk, syntes han, at

det var helt i orden, at den foregik på dansk. Interviewperson F har ikke været igennem et decideret introduktionsforløb, fordi hun allerede havde arbejdet i COWI Moskva i to år, før hun kom til COWI i Danmark.

Ikke desto mindre er det min holdning, at de udenlandske medarbejdere bør have tilbuddet om at få afholdt introduktionskurserne på engelsk, idet jeg mener, at det er uholdbart, hvis en relativt høj procentdel (8 procent, som nævnt i kapital 1) ikke har fået en grundig introduktion til COWIs værdier og arbejdsmetoder.

6.4 Forslag til konkrete tiltag i COWI

"I am also surprised that COWI does not do more to welcome foreigners. I think a minimum they should provide Danish lessons and help to settle within the slightly complicated Danish administrative system"

Benjamin Challier, fransk COWI-medarbejder.

Som jeg flere gange har pointeret, er der, trods det, at de udenlandske medarbejdere overvejende fungerer godt og føler sig integreret, stadig en række problemstillinger forbundet med deres integration i COWI. Jeg har derfor, i vilkårlig rækkefølge, nedenfor udmøntet mine teoretiske overvejelser i en række praktiske forslag til, hvad COWI kunne gøre for at sikre, at det er attraktivt for udlændinge at arbejde i firmaet, og at de hurtigst muligt kan blive integreret.

Danskundervisning

Bør være formaliseret og tilbydes til alle udenlandske medarbejdere. Om ikke andet bør der tilbydes 'survival Danish', så udenlandske medarbejdere har en chance for at forstå den daglige sociale snak.

Koncernsprog

Jeg mener, at COWI bør foretage en afklaring af og skabe retningslinjer for, hvordan firmaet forholder sig til sprog i virksomheden. I forbindelse med den ovenfor nævnte kommunikationspolitik, bør der indgå overvejelser om at udarbejde en klar sprogpolitik for, hvornår vi bruger hhv. dansk, engelsk og lokalsprog, og i hvilke kommunikationssituationer. Her er det vigtigt at tage i betragtning, at det er en menneskelig mekanisme, at der altid vil dannes sprogklynger af dem, der taler samme sprog, og at det ikke altid vil være

optimalt at tvinge medarbejderne til at bruge et fremmedsprog til den sociale snak.

Kampagne om åbenhed over for udenlandske medarbejdere

"Living here, I find the Danes to be a little closed and sometimes hard to socialise with."

Sven Schöbel, tysk COWI-medarbejder.

Det er vigtigt, at de udenlandske medarbejdere føler, at de danske kolleger er interesserede i at tale med dem, og at de føler sig inkluderet i det sociale liv. Her mener jeg, at medarbejderbladet *Os selv* har kørt nogle gode kampanjer: Der har været fokus på debatten om, at medarbejderne generelt kan have en tendens til ikke at hilse på hinanden. Jeg er netop blevet interviewet om dette speciale (*Os selv*, 29. juni 2009), og i augustnummeret bliver engelsk som koncernsprog diskuteret. Dette er med til at skabe opmærksomhed om situationen. Desværre kan de udenlandske medarbejdere ikke læse medarbejderbladet medmindre de læser dansk, og kan således delvist være afskåret fra at deltage i debatten. På COWIportal er det dog muligt at føre debatten på engelsk.

Artiklen om integration af udenlandske medarbejdere, der udkommer 29. juni 2009, indeholder også en række konkrete forslag til de danske medarbejdere om at være opmærksomme på de udenlandske medarbejdere, at forsøge at inkludere dem i den daglige snak og sociale aktiviteter, og at hyggesnakke på engelsk, når der er ikke-dansktalende til stede.

Hjælp til praktiske forhold

"...it would be great if the company could offer practical support to spouses, such as helping them find leads to find work or other activities."

Kerim Martinez, amerikansk COWI-medarbejder.

Interviewperson E, samt flere af de udenlandske medarbejdere, der er interviewet til COWIs medier, mener at det ville gøre det mere attraktivt for udlændinge at arbejde i COWI, hvis der var mulighed for at få hjælp til en række praktiske ting. Interviewperson E foreslår, at man opretter et COWI-gæstehus, hvor nyankomne udenlandske medarbejdere kunne bo, indtil de

finder en passende bolig. Huset kunne også bruges til besøgende internationale gæster og kolleger fra de udenlandske datterselskaber.

Oplysninger fra den division i COWI, der har flest udlændinge ansat, viser, at afdelingssekretærene her bl.a. bliver bedt om assistance i forbindelse med boligsøgning, skattekort, opholds- og arbejdstilladelse og oprettelse af CPR-numre og sygesikringsbevis. Man kunne forestille sig, at der også er behov for støtte til medfølgende ægtefæller, tilbud om sociale arrangementer mm.

Jeg ser det som en mulighed, at COWI ansætter en **central koordinator for udenlandske medarbejdere**. Dette ville sikre en ensartet procedure for modtagelse og 'pleje' af disse medarbejdere. Som situationen er nu, er det i høj grad op til den enkelte afdeling, hvor meget de gør for at hjælpe de udenlandske medarbejdere, og hver afdeling risikerer at 'opfinde den dybe tallerken' hver gang med hensyn til, hvordan man bedst hjælper en udenlandsk medarbejder på vej i det praktiske. En styrke ved at centralisere denne funktion ville netop være at samle viden på ét sted.

Mentorordning

Der eksisterer en mentorordning i COWI, som til en vis grad er formaliseret. Jeg mener, det er vigtigt at fastholde og evt. udbygge denne mentorordning. Man kunne for eksempel videreuddanne de medarbejdere, der skal fungere som mentorer, hvilket vil skabe fokus på vigtigheden af deres rolle. Mine interviewpersoner og de medarbejdere, der er interviewet i COWIs medier, siger samstemmende, at mentorrollen er noget af det vigtigste for en god integration.

Introduktionsforløb

De tre introduktionskurser bør på formaliseret vis udbydes på engelsk til ikke-dansktalende medarbejdere, evt. som ét samlet forløb, hvis medarbejderne ønsker det. Ovenfor har vi set eksempler på udenlandske medarbejdere, der ønskede at deltage i det danske kursus, men jeg mener det er vigtigt, at de får tilbuddet.

Generelt

Samlet set føler de udenlandske medarbejdere, som jeg har interviewet, sig godt integreret og er glade for at arbejde i COWI, og det er mit indtryk, at det gælder for størstedelen af de udenlandske medarbejdere. De ting, som de udenlandske medarbejdere fremhæver som positive ved at arbejde i COWI, er bl.a. den gode balance mellem arbejds- og privatliv, spændende projekter, at kollegerne er meget hjælpsomme og venlige, fleksibilitet mht. at tilrettelægge sin arbejdstid, indflydelsen på sit eget arbejde, det flade organisationshierarki og det høje uddannelsesniveau.

Der er dog også eksempler på udenlandske medarbejdere, som har forladt COWI, fordi de ikke var tilfredse med den indsats, som firmaet gjorde for at integrere dem, og fordi de syntes, at det var anstrengende, at den overvejende del af kommunikationen i firmaet foregår på dansk. Således er det, som nævnt flere gange før, ikke problemfrit at blive integreret som udenlandsk medarbejder, og mine anbefalinger skal ses i lyset af dette.

7 Litteraturliste

Baumgarten, Nicole and House, Juliane (2007). "Speaker stances in native and non-native English conversation". In Thije, J.D. and Zeevaert, L (eds) (2007). *Receptive multilingualism: Linguistic analyses, language policies, and didactic concepts*. Amsterdam, Philadelphia: J. Benjamins Publishing Company.

Barker, Chris and Galasinski, Dariusz (2001). *Cultural studies and discourse analysis: A dialogue on language and identity*. London: Sage Publications Ltd.

Bjerregaard, Toke og Lauring, Jakob (2006). "Kultur og konkurrence: Om mangfoldighed og innovation i sociologisk perspektiv". I *Dansk sociologi*. Årg. 17, nr. 3/4, 9-27.

Bjerregaard, Toke (2007). "Language use and international business". In *Hermes* no. 38, 105-117.

Ejsing, Jens (2009). "Engelsk er sproget". Artikel fra Berlingske Tidendes netavis, 11. april 2009.

<http://www.berlingske.dk/article/20090411/danmark/704100083/>

Firth, Alan (1996). "The discursive accomplishment of normality: On 'lingua franca' English and conversation analysis". In *Journal of Pragmatics* 26 (1996), 237-259.

Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2007). *Resumé - Innovation og mangfoldighed. Ny viden og erfaringer med medarbejderdrevet innovation*. http://fi.dk/publikationer/2007/innovation-og-mangfoldighed-ny-viden-og-erfaringer-med/copy_of_innovation-og-mangfoldighed-2013-ny-viden-og/Rapport-mangfoldighed-endelig-oktober-resume-2.pdf

French, Ray (2007). *Cross-cultural management in work organisations*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Gumperz, J., Jupp, T.C and Roberts, C. (1979). *Crosstalk. A Study of Cross-Cultural Communication. Background material and notes to accompany the BBC film*. London: National Centre for Industrial Language Training.

Gumperz, John (Ed) (1982). *Language and Social Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Haansbæk, Anne-Katrine (2007). *Forestillinger om flersprogethed. En sprogpsykologisk revurdering af flersprogethed - som sprogpraksis, som identitetsfaktor og som debattemne i offentlige diskurser i Danmark*. Speciale i sprogpsykologi ved Københavns Universitet.

Halkier, Bente (2007). *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur og Roskilde Universitetsforlag.

Hampden-Turner, Charles M. and Trompenaars, Fons (2004). *Building cross-cultural competence: How to create wealth from conflicting values*. Chichester: John Wiley and Sons.

Harder, Peter (1980). "Discourse as self-expression: On the reduced personality of the second language learner". In *Applied Linguistics* Vol. 1, No. 3, 262-270.

Hermann, Jesper og Gregersen, Frans (1978). *Gennem sproget: Om undersøgelse af sprogbrug i samfundet*. København: Gyldendal.

Hermann, Jesper (2008). "The 'language' problem". In *Language & Communication* 28 (2008), 93-99.

Hermann, Jesper (2009). "The 'Linguistic Identity'-Hoax". In press. In *Language Sciences*. Amsterdam: Elsevier.

House, Juliane (2000). "Understanding Misunderstanding: A Pragmatic-Discourse Approach to Analysing Mismanaged Rapport in Talk across Cultures". In Spencer-Onate, Helen (ed) (2000). *Culturally speaking: Managing rapport through talk across cultures*. London: Continuum, 145-164.

House, Juliane, Kasper, Gabriele & Ross, Steven (eds) (2003). *Misunderstanding in social life: Discourse approaches to problematic talk*. London: Longman (Language in social life series).

House, Juliane (2008). "The role of English as a lingua franca in multilingual communication". Hentet fra the Heriot-Watt University, Edinburgh, Second language research unit, maj 2008.
<http://www.hw.ac.uk/langWWW/cresla/JH%20lingua%20franca.pps#256,1>,
The role of English as a lingua franca in multilingual communication

Hymes, Dell (1971): "On communicative competence". In Brumfit et al (eds) (1979). *The communicative approach to language teaching*. Oxford: Oxford University Press, 5-26.

Isager, Eva (2006). "Siger man hej i COWI?" I "Os Selv". COWIs medarbejderblad. Lyngby, 4. august 2006.

Johnstone, Barbara (1996). *The linguistic individual: Self-expression in language and linguistics*. New York: Oxford University Press (Oxford studies in sociolinguistics).

Joseph, John E (2004). *Language and identity: National, Ethnic, Religious*. Hampshire: Macmillan.

Jørgensen, Per Schultz (2000). "Identitetsdannelse i ungdomstiden". I *Den nye psykologihåndbog* (2000). København: Gyldendal, 164-179.

Kasper, G. and Rose, K. (2002) *Pragmatic Development in a Second Language*. Blackwell Publishing.

Kramsch, C. (2003). "Identity, role and voice in cross-cultural (mis)communication". In House, J., Kasper, G. and Ross, S. *Misunderstanding in Social Life. Discourse approaches to problematic talk*. Harlow: Longman, 129-150.

Krogsdal, Iben (2009). "Det senmoderne menneske mellem magt og afmagt. Bearbejdningen af det ubevidste menneske i autenticitetens tidsalder." Ph.d.-afhandling, Århus Universitet. Citeret i Politiken 10.05.09 (Se Nilsson 2009).

Kvale, Steinar (2008). *Interview: En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzel.

Lauring, Jakob (2008). "Mangfoldigheden i mangfoldighedsledelse". *Ledelse og erhvervsøkonomi*. København: Danske Civiløkonomer, 27-35.

Lesznyák, Agnes (2004). *Communication in English as an International Lingua Franca: An exploratory case study*. Norderstedt: Books on Demand.

Littlewood, W. (1983). "Contrastive Pragmatics and the Foreign Language Learner's Personality". In *Applied Linguistics*, 200-206.

Littlewood, William (1992). *Teaching oral communication: A methodological framework*. Oxford: Blackwell (Applied language studies).

Marschan-Piekkari, Rebecca, Welch, Denice and Welch, Lawrence (1999). "In the shadow: the impact of language on structure, power and communication in the multinational". *International Business Review* 8 (1999), 421-440.

Møbjerg, Lene (2009). "Bedst at tale engelsk på arbejdspladsen". Netartikel fra DR Nyheder, 2. juni 2009.
<http://www.dr.dk/Nyheder/Penge/Jobliv/2009/06/02/065908.htm>

Naur, Peter (1999). *Antifilosofisk leksikon: tænkning - sproglighed - videnskabelighed*. København: naur.com publishing.

Nilsson, Kirsten (2009). "Psykologer, terapeuter og coaches er blevet de nye præster". I Politiken 10.05.09 om Iben Krogsdals ph.d.-afhandling om selvrealisering.

Oxford, Rebecca (1999). "Anxiety and the language learner: new insights". In Arnold, Jane (ed) (1999). *Affect in language learning*. Cambridge: Cambridge University Press.

Oxford Research (2003) for Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Erhvervs- og Boligstyrelsen. *Til- og fravalg af Danmark. En undersøgelse af udenlandske videnarbejderes holdninger til ekspatriering og Danmark*. <http://www.ebst.dk/file/1580/videnarbejdere.pdf>

Pavlenko, Aneta and Blackledge, Adrian (2004). *Negotiation of identities in multilingual contexts*. Clevedon: Multilingual matters. (Bilingual education and bilingualism; vol. 45).

Pavlenko, Aneta (2005). *Emotions and multilingualism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Rathje, M. og Svenstrup, L. (2004): *Sprogpsykologi. Udvalgte kerneemner*. København: Museum Tusulanums Forlag.

Redman, Peter (2000). "Introduction". In du Gay, Paul, Evans, Jessica, Redman, Peter (eds) (2000). *Identity: a reader*. London: SAGE, 9-14.

Scollon, R. and Scollon, S.W. (2001). "Interpersonal Politeness and Power". In *Intercultural Communication*. Blackwell Publishers. 43-59.

Sharma, Triloki Nath (2008). *Danskerne: Portræt af et bemærkelsesværdigt folk*. Århus: Klim.

Svenstrup, Linda Munk (2004): "Sprog og personlighed". I Rathje, M. og Svenstrup, L. (2004): *Sprogpsykologi. Udvalgte kerneemner*. København: Museum Tusulanums Forlag, 49-63.

Svenstrup, Linda Munk, Risager, Karen og Wille, Niels Erik (2008). *Den sproglige verden: Sprogsociologi, sprogpsykologi, sprogfilosofi*. København: Systeme.

Tange, Hanne (2008). "Den tavse organisation". I *Mål og mæle* nr. 4, årg. 31, 7-13.

Tange, Hanne (2007). "Linguistic globalisation or localisation? The practice of intercultural communication in multilingual spaces. Working paper no. 36. Centre for Research on Socio-Cultural Change (CRESC), Milton Keynes. <http://www.cresc.ac.uk/publications/documents/wp36.pdf>

Tange, Hanne and Lauring, Jakob (2006). "What kind of English is that? Contained and dilute communication in the global workplace". *Nordic Network for Intercultural Communication, 2006. Conference: NIC2006 - Questions of Power in Intercultural Communication, No. 13, Roskilde, Denmark, November 23, 2006*. Downloadet fra Aarhus School of Business, research@asb. <http://research.asb.dk/fbspretrieve/383/Tange.pdf>

Thomas, J. (1983) "Cross-Cultural Pragmatic Failure". In *Applied Linguistics*, Vol.4, No. 2, 91-111

Yläne-McEwen, Virpi and Coupland, Nikolas (2000). "Accommodation Theory: A Conceptual Resource for Intercultural Sociolinguistics". In Spencer-Oatey, Helen (ed) (2000). *Culturally speaking: Managing rapport through talk across cultures*. London: Continuum, 191-214.

Young, Richard F. (2009). "Four types of identity". Noter downloadet fra undervisning på University of Wisconsin-Madison.
<http://www.wisc.edu/english/rfyoung/336/id.pdf>

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI

Bilag 1

Interviewguide på dansk

Jeg skriver speciale om integration af udenlandske medarbejdere til en cand.mag. i sprogpsykologi, og skriver om sprogets rolle i denne integration. I denne forbindelse vil jeg gerne have lov til at stille dig nogle spørgsmål om din oplevelse af at være udlænding i COWI.

Min hypotese er, at der er en sammenhæng mellem sprog og identitet.

Jeg vil gerne bede dig fortælle om så mange konkrete eksempler som du kan.

Dine svar vil være anonyme i det omfang, at jeg ikke skriver dit navn nogen steder, og kun refererer til dig som f.eks. 'person A, kvinde, kinesisk, alder, uddannelsesmæssig baggrund, har været i COWI i x år', og jeg vil meget gerne have at du føler dig tilpas med også at udtrykke kritiske holdninger. Husk at der ikke er nogle rigtige og forkerte svar, jeg er interesseret i dine holdninger og erfaringer.

COWI

Forstår du kommunikationen på COWIportalen?

Synes du at engelsk som koncernsprog fungerer i COWI?

Hvordan vil du beskrive dit forhold til dine kolleger?

Hvordan tror du de opfatter dig?

Er der nogen der har hjulpet dig med at blive integreret i COWI?

Hvordan føler du at COWI og din afdeling har modtaget dig?

Hvad kunne COWI gøre for at du følte dig mere integreret? (f.eks. introducere på engelsk, et netværk for udlændinge)

Integration

Er det muligt at blive integreret samtidig med at du beholder din egen nationale identitet?

Vil du gerne være integreret i COWI - eller vil du egentlig hellere beholde din egen nationale identitet?

Synes du at du er blevet mere f.eks. kinesisk efter du kom til COWI?

Hvordan ville du vide om du var fuldt integreret? Er det muligt?

Synes du, at du er integreret i COWI?

Kultur

Har du oplevet nogen kulturelle forskelle i COWI?

Er der forskel på din egen og dansk kultur?

Sprog

Hvor godt taler du dansk? Kan du give mig eksempler på en situation hvor du havde svært ved at klare dig på dansk?

Synes du nogensinde, at du går glip af noget pga. dit danskniveau?

Hvis du ikke taler så meget dansk, synes du så det giver dig problemer?

Hvis du taler godt dansk, synes du så det giver dig nogen fordele?

Synes du, at du kan udtrykke dig og din personlighed, og faglighed på dansk?
At du kan være "dig selv"?

Bilag 2

Interviewguide på engelsk

I am writing a thesis on the integration of non-Danish employees in COWI, and about the role of language in that integration. In this connection I would like to ask you some questions about your experience of being a non-Danish employee in COWI.

My hypothesis is that there is a connection between language and identity.

I would like as many concrete examples as you can provide.

Your answers will be anonymous to the extent that I won't write your name anywhere, and will only quote you as e.g. 'person A, female, Chinese, age, educational background, has worked in COWI for x years, but I would like for you to feel free to express critical opinions. Please remember that there are no right and wrong answers, I'm interested in your opinion and experiences.

COWI

Do you understand the communication on the COWIportal?

Do you think that English as a corporate language works in COWI?

How are your relations with your colleagues?

How do you think they perceive you?

Has anyone helped with your integration?

How well has COWI in general and your department received you?

What could COWI do to help you feel more integrated? (e.g. intro-days in English, network for foreigners)

Integration

Is it possible to be integrated in COWI while at the same time keeping your national characteristics?

Do you want to be integrated in COWI - or would you prefer to keep your own national characteristics?

Have you clung more to your national identity since you came to COWI? (I.e. I became more "Danish" when I lived in Malta)

How would you know when you are fully integrated? Is it possible?

Do you consider yourself to be integrated by now?

Culture

What kind of cultural differences - if any - have you experienced in COWI?

Are there differences between your own culture and Danish culture?

Language

Do you speak Danish? How well? Can you give me any examples of situations when you had difficulty in handling a situation in Danish?

Do you ever feel that you miss out on something because of your command of Danish?

If you don't speak much Danish, does that cause any problems for you?


If you speak it well, do you feel that that is an advantage?

Do you feel that you can express yourself, your personality and professional capacity in Danish? That you can "be yourself"?


Bilag 3

Udenlandske medarbejders oplevelse af at arbejde i COWI

(<http://www.cowi.com/menu/jobs/workingforcowi/Pages/workingforcowi.aspx>)



Consultancy within
Engineering, Environmental
Science and Economics



[About COWI](#) [Contact COWI](#) [Sitemap](#) [COWI sites](#) [ProjectPortal](#)

Engineering, Environmental Science and Economics

[Home](#) [Services](#) [Projects](#) [Publications](#) [Jobs](#) [News](#) [Special features](#)


[Search](#)

[Unsolicited application](#) [All job vacancies](#) [Working for COWI](#)


[Jobs / Working for COWI](#)

Working for COWI


Moving to a new country in pursuit of the right job is a big step. Many people at COWI have taken that step. Read the articles below to get some insight into what you can expect should you decide to come to Denmark.




Benjamin Challier
Benjamin moved from France (via Wales!) to Denmark, and is a project manager in COWI. He thinks moving to another country is a good idea but be prepared for a tough first six months.
[Meet Benjamin](#)





Ivi Tatiana Arce Juliao
Ivi is an engineer from Colombia. She now lives in Malmo, Sweden and commutes to Copenhagen to work for COWI. She thinks that meeting local people is the key to integrating in a new country.
[Meet Ivi](#)



Kerim Martinez
Kerim is from the USA and came to Denmark to study. After deciding to stay in the country, he joined COWI. He thinks moving to a new country is a great opportunity for gaining life experience.
[Meet Kerim](#)



Sven Schöbel
Sven comes from Germany and has been living in Denmark since 2006 when he joined COWI. He thinks getting to grips with the Danish language is important.
[Meet Sven](#)

Want to know more?
If you have any questions, please contact the Vice President of the Business Unit you would like to work in:
[Vice Presidents](#)


About COWI
[Facts and figures](#)
[Our business](#)
[The story of COWI](#)

Unsolicited application
[Application form](#)

Related websites
[Working in Denmark](#)

COWI A/S Parallelvej 2 DK-2800 Kongens Lyngby E-mail: cowi@cowi.com Tel.: +45 45 97 22 11

[Privacy, disclaimer and rights](#)



Consultancy within
Engineering, Environmental
Science and Economics

[About COWI](#) [Contact COWI](#) [Sitemap](#) [COWI sites](#) [ProjectPortal](#)


Engineering, Environmental Science and Economics

[Home](#) [Services](#) [Projects](#) [Publications](#) [Jobs](#) [News](#) [Special features](#)

Unsolicited application [All job vacancies](#) [Working for COWI](#)

[Jobs / Working for COWI / Working for COWI: Benjamin Challier](#)

[Your Query](#) [Search](#)



Working for COWI: Benjamin Challier

Benjamin Challier comes from Briançon in the French Alps, and is a project manager in COWI, working on container terminals for the transportation industry. He studied for his BSc in Civil Engineering in Wales, and lived in the UK for ten years before coming to Denmark when his wife's job meant relocating.

COWI: How did you hear about your job with COWI?
Benjamin: When my wife was relocated to Denmark, I started looking online for potential employers. It is fantastic that COWI include all the contact details of key people on their website. I sent a speculative CV to the right person and got a job.

How is Denmark different from France?
It's better if I compare it to the UK, where I lived for ten years. Denmark has a much better work/life balance. You work 37 hours a week and are not expected to do overtime. In the UK, career progression can be seen in terms of arriving before the boss and leaving after he leaves. That's not the way it works here.



What have you learned by working in Denmark?
Danish people argue and debate issues forever! But, of course, this is also a strength since no stone is left unturned.

Where else would you like to work?
Asia, China specifically. My wife's parents are from Hong Kong and I'd like to live in China to really understand the culture and the life. A holiday there is not enough.

What has surprised you about working in Denmark?
Morgenbrød. [See Five things you should know about COWI in Denmark] That's very nice every Friday morning. But I am also surprised that COWI does not do more to welcome foreigners. I think a minimum they should provide Danish lessons and help to settle within the slightly complicated Danish administrative system. I have been in meetings that are not held in English, and that's a problem. I think COWI has some way to go to become a truly international company.

What do you think of the food in Denmark?
Much better than England! And you get more choice and variety than in England. It's good quality too.


What do you miss most about your home country?
England - Cornwall, good beer and pubs. France - food, family, and the weather.

Describe your day in two sentences.
I get up and go to work. I come home early and have a life after work.

What would make your day easier?
Nothing at the moment. I can work from home when I have to. In my office, I have a great desk that goes up and down!

What advice would you give to someone who's been offered a job in another country?
It's a great idea, go for it. Don't be disheartened if it is hard for the first six months. You have to re-establish yourself and your networks. Get involved with sports or social activities as quick as you can.

Do you prefer cheese or chocolate?
Cheese, of course, because I am French.




Want to know more?
Benjamin Challier
Project manager
Tel.: +45 45 97 28 52
bjch@cowi.dk

About COWI
Our business
The story of COWI

Read more
Five things you should know about COWI in Denmark
Five Danish phrases you need to learn in your first week
Working for COWI: Ivi
Tatiana Arce Juliao
Working for COWI: Kerim Martinez
Working for COWI: Sven Schöbel

Multimedia
Benjamin's journey to COWI
[Image gallery](#)

Related services
[Transport](#)

Related websites
[Working in Denmark](#)

Container terminals keep Benjamin Challier busy.
[Image gallery](#)



Consultancy within
Engineering, Environmental
Science and Economics

[About COWI](#) [Contact COWI](#) [Sitemap](#) [COWI sites](#) [ProjectPortal](#)

Engineering, Environmental Science and Economics

[Home](#) [Services](#) [Projects](#) [Publications](#) [Jobs](#) [News](#) [Special features](#)

Your query:

[Search](#)

[Unsolicited application](#) [All job vacancies](#) [Working for COWI](#)

[Jobs / Working for COWI / Working for COWI: Ivi Tatiana Arce Juliao](#)



Working for COWI: Ivi Tatiana Arce Juliao

Ivi Tatiana Arce Juliao is from Barranquilla, Colombia, and is a civil engineer currently working on the Copenhagen Metro extension project. She came to Denmark three years ago to work after her husband found a job in Jutland. Following a move to Malmo, Sweden, Ivi started at COWI in April 2007.

COWI: How did you hear about your job with COWI?
Ivi: My husband and I had moved to Sweden after living in Jutland and someone told us about COWI. I kept looking at the vacancies on their website until I found a job that matched my background.

How is Denmark different from Colombia?
The weather, of course. Also the people. In Colombia, people talk loudly and scream. Here, they are very quiet. You can start at 0830 with a hello and not talk to anyone again until they say goodbye.



Ivi Juliao is currently working on the project to extend Copenhagen's Metro system.
[Image gallery](#)

What have you learned by working in Denmark?
I think the Danes are friendly but very shy. I think they want to talk but they don't. I think COWI needs to encourage everyone to be more sociable if they want foreigners to integrate. This is a really good place to work, with exciting projects and new technology but, for example, the induction day for new staff is only in Danish.

Where else would you like to work?
Anywhere in Europe would be interesting.

What has surprised you about Denmark?
The honesty. Danish people are very honest. My husband left his camera in a hotel lobby here and it was still there 12 hours later when we came back for it.

What do you think of the food in Denmark?
I like it. It's very healthy. But I have never seen people eat so many potatoes and remain thin! It must be a different kind of potato than we have in Colombia. It must be mostly water or something.

What do you miss most about your home country?
Family, the weather.


Describe your day in two sentences.
Work. Baby.

What would make your day easier?
If more people talked with me.

What advice would you give to someone who's been offered a job in another country?
Not to try to find people from your home country. It is better if you try to integrate.

Do you prefer cheese or chocolate?
Chocolate, because it's sweet.

By Martyn Glanville
Published: 14.03.2008

Want to know more?
Ivi Tatiana Arce Juliao
Engineer
Tel.: +45 45 97 15 74
itaj@cowi.dk

About COWI
Our business
The story of COWI


Read more
Five things you should know about COWI in Denmark
Five Danish phrases you need to learn in your first week
COWI to advise on Copenhagen Metro
Working for COWI: Kerim Martinez
Working for COWI: Sven Schöbel
Working for COWI: Benjamin Challier

Multimedia
Ivi's journey to COWI
[Image gallery](#)

Related websites
[Working in Denmark](#)

COWI A/S Paralleltvej 2 DK-2800 Kongens Lyngby E-mail: cowi@cowi.com Tel.: +45 45 97 22 11

[Privacy, disclaimer and rights](#)



Consultancy within
Engineering, Environmental
Science and Economics

[About COWI](#) [Contact COWI](#) [Sitemap](#) [COWI sites](#) [ProjectPortal](#)


Engineering, Environmental Science and Economics

[Home](#) [Services](#) [Projects](#) [Publications](#) [Jobs](#) [News](#) [Special features](#)

Your queries [Search](#)

[Unsolicited application](#) [All job vacancies](#) [Working for COWI](#)

[Jobs / Working for COWI / Working for COWI: Kerim Martinez](#)




Working for COWI: Kerim Martinez

Kerim Martinez comes from Albuquerque, New Mexico in the United States of America. After earning a geology degree in the US, he came to Denmark to study for an Environmental Engineering degree at the Technical University of Denmark (DTU). He currently works for COWI on geological, geophysical and hydrological projects, performing a variety of roles such as program management, international business expansion and environmental general consulting.

COWI: Why geology?
Kerim: I have always been interested in earth sciences and history. Geology is the history of the earth.

How did you hear about your job with COWI?
I was a student at DTU at the time and I saw a flyer COWI had produced about how they were looking for student workers. I decided to apply in order to find a more enjoyable way to earn my keep in Denmark, and was successful. I believe I was the first non-Scandinavian student in the company. My career progressed from there.



Kerim Martinez thinks Denmark's public transport system could not be better.
[Image gallery](#)

How is Denmark different from the US?
I cannot speak for all of the US, I am from the southwest. There are differences, some for the better, some not. In Denmark there is an emphasis on having a balance between work and life. Denmark is great if you have a family, and the transport could not be better. On the downside, it is a lot more expensive here but maybe I just need to stop converting everything back to dollars!

What have you learned by working in Denmark?
I have learned that COWI is a large international company with an international focus, but it is balanced with local values. At COWI, there is a deep enjoyment in accomplishing extraordinary things. They believe in corporate responsibility. The management is open, willing to listen and they actively support your career growth. Colleagues are eager to help each other and enjoy working together. These are things that are normally difficult to find in one workplace.

Where else would you like to work?
I never look for the next job because it makes my current job less fun.

What has surprised you about working in Denmark?
The Danish tradition of morgenbrød [see Five things you should know about COWI in Denmark] and almost everyone leaving by 5pm. That is different!



What do you think of the food in Denmark?
Let me just say that you can easily get food from around the world. The food from New Mexico is better.

What do you miss most about your home country?
I miss mountains, family, good spicy food, and four seasons. The weather is only good in Denmark in August. The rest of the time you cannot depend on it. If you are the kind of person who needs good weather to survive, maybe this is not the place for you.

Describe your day in two sentences.
Anything is possible. All of it can be done.

What would make your day easier?
More sunshine. Much better coffee. Some sponsored in-house language training.

What advice would you give to someone who's been offered a job in another country?
I think if you are young, it is a great opportunity to gain life experience. If you have a family, I think you

Want to know more?
Kerim Martinez
Environmental engineer
Tel.: +45 45 97 13 49
kemr@cowi.dk


About COWI
Our business
The story of COWI

Read more
Five things you should know about COWI in Denmark
Five Danish phrases you need to learn in your first week
[Working for COWI: Sven Schöbel](#)
[Working for COWI: Benjamin Chällier](#)
[Working for COWI: Ivi Tatiana Arce Juliao](#)

Multimedia
[Kerim's journey to COWI Image gallery](#)

Related services
[Nature](#)

Related websites
[Working in Denmark](#)



Consultancy within
Engineering, Environmental
Science and Economics

[About COWI](#) [Contact COWI](#) [Sitemap](#) [COWI sites](#) [ProjectPortal](#)

Engineering, Environmental Science and Economics


[Home](#) [Services](#) [Projects](#) [Publications](#) [Jobs](#) [News](#) [Special features](#)

Your query

Search

[Unsolicited application](#) [All job vacancies](#) [Working for COWI](#)

[Jobs / Working for COWI / Working for COWI: Sven Schöbel](#)



Working for COWI: Sven Schöbel

Sven Schöbel comes from Gröditz near Leipzig in Germany. After training as a surveyor, he moved to Denmark in March 2006 to join COWI and is kept very busy on mapping projects and performing GPS calculations.

COWI: Why did you become a photogrammetrist?
Sven: Photogrammetry is part of surveying, which I trained in. When I was a boy, I remember seeing surveyors working on the streets using all these strange measuring instruments. It fascinated me. And, also, I realised they worked outside a lot of the time rather than being stuck in an office.

How did you hear about your job with COWI?
A friend attended a COWI recruitment presentation in Germany and told me about them so I sent an unsolicited email. By coincidence, they were advertising for someone with my training at the same time. The pieces just fell into place.

[Want to know more?](#)
Sven Schöbel
Photogrammetrist
Tel.: +45 45 97 11 07
svsc@cowi.dk

About COWI
Our business
The story of COWI

Read more
Five things you should know about COWI in Denmark
Five Danish phrases you need to learn in your first week
[Working for COWI: Ivi](#)
[Tatiana Arce Juliao](#)
[Working for COWI: Benjamin Challer](#)
[Working for COWI: Kerim Martinez](#)

Multimedia
[Sven's journey to COWI](#)
[Image gallery](#)

Related services
[Mapping](#)

Related websites
[Working in Denmark](#)

Sven Schöbel isn't tied to his desk working as a photogrammetrist for COWI.

[Image gallery](#)

How is Denmark different from Germany?
From a work perspective, Denmark is a very flexible place. I can arrange everything to suit myself and my timetable. I like that a lot. Living here, I find the Danes to be a little closed and sometimes hard to socialise with. Oh, and the housing. It is so hard to find a flat and so much more expensive than in Germany.

What have you learned by working in Denmark?
I've really improved my language skills!

Where else would you like to work?
I spent some time in Slovenia as part of a student exchange. The people are very friendly and open, and the weather and mountains are fantastic. The country is developing very quickly and I think it has real potential.

What has surprised you about working in Denmark?
Having to work for one year before you get paid holiday.

What do you think of the food in Denmark?
Sometimes it can be a bit boring. And the egg salad - always with curry sauce and not mayonnaise!

What do you miss most about your home country?
My car! Having to pay 180% of its value to import it was too much.

What would make your day easier?
Tea and coffee is free. Why not mineral water or cola?

What advice would you give to someone who's been offered a job in another country?
Try to find somewhere to live before you arrive, if you can. Don't live out of your suitcase in a hotel. I also think one should try to learn the language as fast as possible.

Do you prefer cheese or chocolate?
Has to be cheese.

By Martyn Glanville
Published: 14.03.2008

COWI A/S Parallelvej 2 DK-2800 Kongens Lyngby E-mail cowi@cowi.com Tel. +45 45 97 22 11

[Privacy, disclaimer and rights](#)

Kan man være sig selv på et fremmedsprog?

En sprogpsykologisk undersøgelse af sprog som faktor i integration af udenlandske medarbejdere i COWI

Bilag 4

Uddrag fra COWIs medarbejderblad Os selv, 4. august 2006

(Forside, s. 1, 4-6, 13-17)

„Siger man hej i COWI?“

De kommer
fra hele verden.
Tager vi godt
imod dem?

OS SELV

Medarbejderblad for COWI A/S – Nr. 4 august 2006

Få din egen
COWIbar!





Forside

De tre specialister Annette Olesen, Kimiko Hibri Pedersen og Marlyn Glaswille er kommet til Danmark for at arbejde i COWI.
Foto: Morten Larsen

Os selv - medietidsskrift for COWI AS

Redaktion

John Jørgensen, ans@cowi.dk
Susanne Jørgensen, sj@cowi.dk
Christina Tækker, ct@cowi.dk

Elizabeth Pratt, Div. 1
Lise Hemdriksen, Div. 2
Tine Bøe Christensen, Div. 3
Tina Grønholdt Hansen, Div. 4
Connie Graul, Div. 5
Ingen repræsentant, Div. 7
Annette Daa, Div. 8
Ole Forsvig, Div. 9

Lokalredaktører

Vejle: Gåte Bierum
Århus: Dorthe Jespersen
Aalborg: Inga Thorsen
Odense: Tina Grønholdt Hansen

Design & layout

Josina W. Bergsøe, jw@cowi.dk
Patrick Andersen, pa@cowi.dk
Hanne Bjørn Nielsen, hbn@cowi.dk

Os selv

Os selv udkommer seks gange om året.
Redaktionen slutter 26. juli 2026.
Eftertryk tilladt med kildeangivelse.
Oplag 2400
Tryk: Schultz Grafisk
ISSN 2901-6310

Udgiver

COWI AS
Parallelsvej 2, 2820 Kongens Lyngby
Tlf. 45 97 22 11. Fax 45 97 22 12
www.cowi.dk - www.cowi.com

COWI



Anonyme akademikere

Det kan ikke betale sig at være kedeligt klog, mener en kommunikationsrådgiver

7



Få din egen bar



Nu starter inden-dørssæsonen. Egen ølbar, line-dance og blomsterbinding er nogle af tilbudene

8



Meeting the Danes

Kimiko Hibri Pedersen har japansk-libanesiske rødder. Hun er en af de mange nye udenlandske specialister, der kommer til COWI for at arbejde

12



Foto: JMB

„Jeg er *bedøvende* ligeglad med, hvor folk kommer fra“

Ole Juul Jensen, direktør for kosmopolitterne på 5. sal



Kosmopolitterne på 5. sal

I COWIs mest multietniske afdeling, Vandbygning og Kyster, er ni udenlandske nationaliteter blandet sammen med danskere. Direktør Ole Juul Jensen vil gerne ansætte endnu flere folk fra andre lande, også i ledende stillinger

At Eva Isager

» For direktør Ole Juul Jensen er der ikke noget, der hedder danskere eller udlændinge. Det hedder medarbejdere.

„Jeg er bedøvende ligeglad med, hvor folk kommer fra. Det handler om faglige kvalifikationer, ikke om nationalitet, religion eller køn. Vi har både brug for flere udlændinge og flere kvinder, også på ledende poster.“

I Ole Juul Jensens område, Vandbygning og Kyster, der omfatter en afdeling i Lyngby og en i Qatar, er ansat 80-85 mennesker. 20-25 af dem

arbejder på projekter i og til Qatar, og mange er udlændinge. Resten holder til på 5. sal i Lyngby, og af dem er 13 født med en anden nationalitet end dansk. Ole Juul Jensen har totalt styr på sine tropper, og han remser op: „Vi har folk fra Brasilien, Kina, Australien, Irak, Indien...“

Er der ikke minusser ved at have så mange udlændinge i afdelingen?

„Hvad skulle det være for minusser?“

????????

„Jamen, hvad skulle det

være – vi vurderer dem, som vi vurderer alle andre mennesker, nemlig alene på hvad de kan gøre for os. Normalt passer deres personlige ambitioner til vores ambitioner. Hvis de kan tilføre cowi noget positivt, hvilket de som regel kan, så tager vi dem da ind. cowi var svagere uden udlændinge, for de kan ofte noget, vi andre ikke kan. De er typisk udadvendte, fleksible og kan sprog. Vi vil under alle omstændigheder have, at de kan tale engelsk, men dansk er ikke så vigtigt, da næsten 90

procent af vores projekter er i udlandet“

„Det er en stor styrke for projekterne at blande danskere, som i forvejen er orienteret mod udlandet, med folk med alle disse forskellige baggrunde. I øvrigt er det for tiden umuligt at besætte alle ledige ingeniørstillinger med kvalificerede danskere, som er villige til internationalt arbejde og udstationering.“ forklarer 56-årige Ole Juul Jensen. I de sidste 30 år har han selv arbejdet med projekter i 57 lande.

Italienske Lucia Uguccioni
Foto: PCA



„Rent arbejdsmæssigt gør det ingen forskel for mig hvilket land jeg er i“

„Så hjælper det altså også, hvis du kan stå lidt ude ved kaffemaskinen og snakke med kollegerne om livet og døden“

Et lille problem

Ole Juul Jensen nævner alligevel et lille problem – han retter det nu til udfordring – i forbindelse med de udenlandske medarbejdere. Det kan nemlig være svært helt at gennemskue deres kvalifikationer, fordi man ikke kender fagforholdene og de udbudte kurser på de udenlandske universiteter, de har eksamen fra.

Men i så fald bliver medarbejderen prøvet af i hverdagen. Arbejdsproget i den multietniske afdeling er engelsk. Møder holdes på engelsk, og projektmateriale og rapporter, som sendes ud af huset, er oftest skrevet på engelsk.

Hvad snakker folk ude ved kaffemaskinen?

„Jysk. Vi har flere jyder end udlændinge. Nej, mange taler da engelsk, og efter vi har fået en brasilianer, som bl.a. taler fransk, over nogle af os også lidt på fransk.“

Ung og professionel

For den 27-årige ingeniør Lucia Uguccioni fra Italien er det næsten blevet en livsform at hoppe ud i nye arbejdskulturer. cowis division for Vandbygning og Kyster er nr. 5 eller 6, og om kort tid møder hun endnu en, når hun bliver udstationeret i et halvt år på et projekt i Qatar.

„Jeg kommer til Qatar som en ung professionel

europæer, hverken som italiener eller dansker. Og sådan er det også her i vores afdeling. Alle nationaliteter arbejder sammen, og det er jo helt naturligt for mig – jeg har ikke prøvet andet i flere år. Det tilfører vores projekter værdi, at vi er så forskellige. Du skal selvfølgelig være meget åben og fleksibel, for dine kollegers måde at tænke og arbejde på kan være anderledes end din egen.“

Lucia Uguccioni kom til cowi for et års tid siden fra en stilling i en fransk virk-



Brasilianske Bernardo Caldas
Foto: PCA

somhed i London, og for da arbejdede hun i en amerikansk virksomhed i Italien.

„Rent arbejdsmæssigt gør det ingen forskel for mig, hvilket land jeg er i,“ siger hun. >>>

Fra land til land
I Vandbygning og Kyster arbejder p.t. 13 udenlandske medarbejdere fra ni lande: Brasilien, Kina, Australien, Irak, Indien, England, Tyskland, Frankrig og Italien. I nogle tilfælde har en medarbejder rødder i to lande. Det gælder f.eks. Bernardo Caldas, som er vokset op både i Brasilien og USA og i øvrigt er uddannet i USA og Canada og derudover har nået at bo i Portugal, Argentina og Chile. Og nå ja, han har også arbejdet flere år i Frankrig.



Irakiske Naser Fattah Mohammed
Foto: PCA

„Den brogede skare af medarbejdere i afdelingen er et fantastisk mix“

Løftet til Ole

Brasiliansk fødte Bernardo Caldas, 28 år, er uddannet som ingeniør i Canada, men har nået at bo og arbejde i en stribe andre lande, inden han for få måneder siden kom til cowi. Han sad og kedede sig i et job i Frankrig, da han fik kontakt til Ole Juul Jensen.

„Jeg har lovet Ole, at jeg bliver her, hvis han til gengæld kan love mig en dynamisk karriere, og det har han gjort. Jeg kan ikke lide rutinepræget arbejde, men jeg har det virkelig fint og har allerede været udstationeret en måned i Qatar. Jeg refererer til en englænder, og mine kolleger har alle mulige faglige og kulturelle baggrunde. Vi tilføjer alle sammen noget forskelligt til vores projekter

og gør arbejdet mere dynamisk.“

„Om du er udlænding eller dansker er lige meget. Her skal du bevise, hvad du kan rent fagligt. Din personlighed er også afgørende for, hvordan du klarer dig. Du skal kunne tilpasse dig og respektere en ny kultur, men du må ikke miste din egen identitet. Og så hjælper det altså også, hvis du kan stå lidt ude ved kaffemaskinen og snakke med kollegerne om livet og døden,“ griner Bernardo Caldas.

Kender arabisk kultur

For få år siden sad irakiske Naser Fattah Mohammed, 39 år, som er uddannet ingeniør i Irak, på et flygtningecenter på Amager, men i 2001 blev han teknisk tegner inden

for Vandbygning og Kyster og er nu godt på vej til at blive ingeniør på Øru, hvor han i fritiden supplerer sin uddannelse fra hjemlandet. „Afdelingen er et perfekt sted for mig at være. Alle har erfaringer fra udlandet og ingen problemer med at forstå mig og min kulturelle baggrund. Jeg er muslim og be-

der til Gud på mit kontor, og hvis en kollega kommer ind, mens jeg beder, siger vedkommende bare: „Jeg kommer tilbage lidt senere.“ Jeg har faktisk aldrig oplevet noget som helst negativt.“ „Min egen gruppe har

flest projekter i Qatar og Dubai, og det er selvfølgelig en fordel, at jeg kender arabisk kultur og sprog. I det hele taget er den brogede skare medarbejdere i afdelingen et fantastisk mix og en styrke for cowi,“ mener Naser Fattah Mohammed.

*Kontorer er bederum
COWI har ikke noget bederum, så når muslimske medarbejdere tem gang om dagen skal bede, foregår det på deres kontorer. Det tager kollegerne i den multi-etniske afdeling, Vandbygning og Kyster, helt afslappet, for de kender den arabiske verden fra udstationeringer. Kollegerne får også på anden vis indblik i muslimsk kultur. Ved kiskfødte medarbejdere taget dadelkage med til dem, og kollegerne var inviteret med, da en af irakerne holdt bryllup her i landet.*



AA:

Anonyme Akademikere

Al Mikkel Rye Christensen, kommunikationsrådgiver i BU 1. Narcissus var en lyslokket græsk yndling, der forelskede sig i sit eget spejlbillede. Han var så optaget af sig selv, at han til sidst mistede interessen for alt andet. Det gik blandt andet ud over nymfen Ekko, der længe havde sværmet for ham. Hun visnede uden gengældt opmærksomhed og svandt med tiden ind til et spinkelt ekko af sin egen stemme.

Implosionsfare i hverdagens centrifuge

Myten om Narcissus minder os om faren ved at blive for optaget af egne fortræffeligheder uden at have øjne for andre.

Når hverdagens centrifuge snurrer om projekter og prognoser, rundt og rundt, til svimmelheden sætter ind, og vi ikke kan huske, hvor vi har sat bil eller briller, gør videnmedarbejderen to ting: Han/hun forskanser sig i sin faglighed samt fokuserer på at levere varen (og dermed sikre artens overlevelse).

Ikke et ondt ord om det. Vi skal skabe værdi for kunden. Og vi skal gøre det, vi er gode til – det siger et kendt dansk pengeinstitut selv! Men vi skal også fortælle andre om, hvad det er, vi gør så godt. Så udsigten fra (og indsigten i) projekterne ikke kun bliver egen navlekant.

Til kamp mod de kedelige kloge

At fortælle en god historie er lidt af et trekant drama. Man skal balancere mellem et hensyn til faglighed, publikum og det system, man er en del af. Alle fagfolk har en stolthed, som sætter grænser for, hvor meget de vil popularisere. Journalister går ideelt set læserens ærinde for at gøre det indforståede indlysende. Hensynet til virksomhed („så-

dan plejer vi at gøre“) eller kollegaer sætter sit præg på, hvad man kan eller vil gå i byen med.

Men den kedelige kloge er jo den, der sidder stumt på sin viden – af den ene eller anden grund. I cowi arbejder vi med så mange spændende projek-



Foto: FotocD

ter, som spiller en rolle for samfundets udvikling. Vi bygger broer, kvalificerer debatter og løser dilemmaer. Vores analyser hjælper mennesker med at forstå deres omverden og dem selv. Gør vi nok for at bringe resultaterne til torvs?

Myte: Den, der lever stille, lever godt

Virksomheder lever ikke i et vakuum. Der skal synlige handlinger til i et samfund med overskud af information og underskud af opmærksomhed. Ledelse og medarbejdere må ud af elfenbenstårnet. Virksomheder må i dag forklare, hvad de gør, hvorfor og hvordan, og hvilken betydning det får for samfund og kunder. De må i dialog med interessenter og tænke omverdenens forståelse og respekt ind i egne projekter og beslutninger.

Åbenhed skaber troværdighed. Så væk med spejlet og ud med sproget! Udpeg dit projekt for andre! Du er en stemme i verden, du fortjener at blive hørt!

Mikkel Rye Christensen, mrc@cowi.dk



„Hvorfor står kollegerne Og griner?“

Meeting the Danes: Nyt land,
nyt sprog og ny arbejdsplads.
Udenlandske medarbejdere i
COWI kan godt føle sig på
gyngende grund. Hvornår
siger man f.eks. hej?



Martyn Glanville kom fra London for at udvikle COWIs internationale hjemmeside. Fotos: Morten Larsen



Af Eva Isager

» Siger jeg altid hej, når jeg møder en anden medarbejder et sted i huset? Skal jeg sende en mail først, når jeg vil snakke med chefen, eller går jeg bare lige ind? Og hvad er det egentlig, kollegerne står og griner af?

Velkvalificerede udlændingene er eftertragtede i cowi. I dag er der ansat over 50, og tallet vokser hurtigt, for der er hårdt brug for deres ekspertise og sprogkunderskaber både på de danske kontorer og i projekter i andre lande. Men mødet med det danske samfund og siden hen den danske arbejdspladskultur kan være barrierer, som er svære at kravle over, når man kommer fra f.eks. Irak, Kina eller Tyskland.

Forvirring over kulturen

33-årige Kimiko Hibri Pedersen med japansk-libanesiske rødder er uddannet økonom fra det amerikanske universitet i Beirut og har desuden en mastergrad i udviklingsstudier fra Cambridge i England. Alligevel var det ikke nemt for hende at komme i gang på det danske arbejdsmarked. I 2005 førte en ulønnet

arbejdspraktik på cowi til et fast job i divisionen for Udviklingsplanlægning. Kimiko arbejder med projekter i den 3.



Økonomen Kimiko Hibri Pedersen arbejder med projekter i den 3. verden og udnytter, at hun taler arabisk og fransk.

verden og udnytter ikke mindst, at hun taler arabisk og fransk.

„Jeg er glad for mit job og for mine kolleger, men jeg ville gerne have været bedre forberedt på kulturen på en dansk arbejdsplads, da jeg startede. Fra mine job i andre lande var jeg vant til, at chefen hele tiden ville vide, hvad jeg lavede, så jeg var lidt forvirret over, hvor meget jeg skulle henvende mig til ham der. Jeg synes i øvrigt, at cowis flade struktur er supergod. Jeg kunne heller ikke finde ud af alle mulige småting som f.eks., hvornår man hilser på hinanden her i huset.“

Fra sine tidligere job har Kimiko været vant til, at kolleger ofte laver ting sammen i forlængelse af arbejdstiden. „Danskerne foretrækker at se deres kolleger på anden vis, og jeg synes, det er meget forståeligt, at folk ikke vil mødes i tide og utide. Nogle i min division rejser måske 150 dage om året, og når de endelig er hjemme, vil de bare være sammen med familien. Men vi ses da af og til uden for arbejde.“

Sprogbarriere

„Lær dansk så hurtigt som muligt“, råder den 28-årige tyskfødte ingeniør Annette Oelert fra Vand og Miljø alle nye udenlandske cowi-medarbejdere. „Du føler dig udenfor, hvis du ikke kan

ger om at tage på fisketur – også selv om hun aldrig har haft en fiskestang i hånden – og hendes gruppeleder inviterede i foråret hele gruppen plus påhæng hjem. Introduktionsdagen for nye medarbejdere lå først tre måneder efter, at hun var startet, så for Annette Oelert var dagen spild af tid: „Lige i begyndelsen havde jeg brug for hjælp til at komme ind i arbejdspladskulturen og i det sociale liv, ja såmænd bare til at finde ud af, hvordan jeg fik et skab i kælderen. cowi kunne godt gøre mere for at integrere nye medarbejdere fra udlandet og for den sags skyld også fra Danmark. Det behøvede ikke koste ret meget.“

Fra London til Lyngby

Martyn Glanville, 36 år, er ny webredaktør for cowis internationale hjemmeside i afdelingen for Kommunikation og Design. Meget ny. Han havde sin første arbejdsdag 19. juni og har stadig lidt følelsen af at være på ferie i Danmark. Han har taget sin kone og nyfødte søn med hertil fra London, hvor han arbejdede som webredaktør på BBC Online.

„Spørg mig igen om et år, men lige nu er mit største problem, at jeg savner engelske aviser og radio. Og at jeg måtte sælge min dejlige bil.“

„Alle spørger mig, hvorfor jeg dog er kommet til Danmark. Men jeg trængte rent fagligt til luftforandring. Desuden kunne vi ikke tænke os, at vores barn skulle vokse op i London, så da jeg så jobopslaget i en engelsk avis, slog jeg til. I forvejen bor hele min familie i udlandet.“

Mange ting i afdelingen overrasker Martyn positivt: „Vi diskuterer meget, og man spørger til min mening. På BBC hed det: gør det og det. Og så har alle et meget venligt forhold til vores chef, og der bliver virkelig fulgt op på tingene. Det er mærkeligt, at mine kolleger har arbejdet så længe i cowi, for i England skifter folk job ustandselig.“

Når man går Martyn Glanville en anelse på klingen, indrømmer han, at han glæder sig til, at hans danskunderskaber bliver bedre. For hvorfor griner de andre, og hvad er det, de står og snakker om? „Men det er småting. Jeg har det virkelig godt her,“ siger han og tilføjer, at han allerede den første weekend efter, at han var begyndt på jobbet, var med til en privat fest for kollegerne med mænd og koner.



Det kom bag på ingeniør Annette Oelert, at COWI er så dansk.

GIV OS EN MENTOR

cowi har ikke nogen organiseret modtagelse af medarbejdere, der kommer fra udlandet. Men det ville være en rigtig god idé, mener japansk-libanesiske Kimiko Hibri Pedersen og Annette Oelert fra Tyskland.

„Den bedste måde at gøre det på er ved hjælp af en mentor,“ mener Annette Oelert. Metoden virker måske lidt amerikansk, men jeg tror, en mentor, som sad et eller andet sted i huset, og som du kunne spørge, når du var i tvivl om noget, kunne lette integrationen. Måske kunne vedkommende bare hjælpe dig med praktiske ting.

Kimiko Hibri Pedersen synes også en mentorordning ville gavne integrationen:

„Mentoren skulle være en dansker fra ens egen afdeling og på samme niveau og med samme faglige kompetencer som en selv. Men det er også vigtigt, at vi udlændinge ikke kun holder os for os selv. Det gør det sværere for os at komme ind i den danske arbejdspladskultur.“



Kimiko Hibri Pedersen

Nævn tre ting du godt kan lide ved Danmark?
Lighed mellem rige og fattige, lighed mellem kønnene og trykthed for de ældre.

Hvilke tre ting synes du ikke så godt om?
For meget velfærd og for lidt liberalisme, udlændingepolitikken og vejret om efteråret, vinteren og foråret.

Er du på gennemrejse i Danmark, eller regner du med at blive her?

Jeg er kommet for at blive, også efter at jeg har fået en fast opholdstilladelse, hvilket tager syv år!

Hvilken mad eller ret fra dit hjemland savner du i Danmark?

God olivenolie! Men ellers tager jeg bare til Nørrebro og køber alle mulige ingredienser til at lave forskellige retter hjemme. Der er også en god japansk forretning ved Nørreport.

„Jeg er kommet for at blive“

Annette Oelert

Tre ting du godt kan lide ved Danmark?

At danskerne er ukomplicerede, og at samfundet har en flad struktur med lige muligheder for alle. Og så kan jeg godt lide København, som nok er en af verdens hyggeligste hovedstæder. Jeg holder også af havet og vinden. Danmark er et vandsportsparadis.

Tre ting du ikke synes så godt om?

Folk brokker sig generelt lidt for meget. Og så savner jeg bjerge – Himmelsbjerg er jo ikke helt et bjerg. Jeg savner også sne om vinteren. Der er ikke nok af den, men det skyldes vel også, at danskerne går amok med vajsalt, når det første fnug falder.

Er du på gennemrejse i Danmark, eller regner du med at blive her?
Jeg regner med at blive her – med mindre jeg får mulighed for at blive udstationeret på Zanzibar...

Hvilken ret fra dit hjemland savner du i Danmark?

Kartofler spiser danskerne jo mange af, så på den front er der ikke så meget, en kartoffeltysker savner. Men jeg vil påstå, at tyskeøl smager bedre end danske!

„Eksporterer I al jeres bedste bacon?“

Martyn Glanville

Hvilke tre ting kan du godt lide ved Danmark?

Togene er ikke overfyldte, alle elsker børn, og danskere siger, hvad de mener.

Tre ting du ikke kan lide?

Sengene er for små, selv dobbeltsengene, på trods af at mange danskere er meget høje. Skatten på at importere min bil er vanvittig. Og så at alle danskere ser så sunde og friske ud, hvilket minder mig om, hvor overvægtig og usund jeg selv er. Men nu køber jeg snart en cykel.

Er du på gennemrejse i Danmark, eller regner du med at blive her?

Vores plan er at blive i Danmark, fordi det er sådan et godt sted for børn at vokse op. Men vi skal føle os godt tilpas, og huspriserne vil også påvirke beslutningen.

Hvilken ret fra dit hjemland savner du i Danmark?

Engelsk mad er kedelig, så det må blive bacon, men hvorfor kan jeg ikke finde den tykke danske bacon, jeg plejede at spise hjemme hele tiden, her? Eksporterer I al jeres bedste bacon?

„Folk brokker sig generelt lidt for meget“