

# Rapport fra arbeidsgruppen for integrering av internasjonale ansatte ved Det humanistiske fakultet

## DEL 1: SPRÅK

### 1. Bakgrunn

En av de viktigste integreringsmekanismene vi har er språk. Et felles språk letter sosial omgang, er arbeidsmiljøfremmende, og kan demme opp for organisatoriske og kulturelle utfordringer. Det er derfor av avgjørende betydning å få på plass felles retningslinjer for språkopplæring og språkkrav. Dette er derfor satt opp som første punkt og delmål i prosjektplanen for arbeidsgruppen for mottak og integrering av internasjonale ansatte.

Seminar for internasjonale ansatte høsten 2018 viste at mangel på klare forventninger og skriftliggjorte mål, samt for liten tilrettelegging er det de internasjonale ansatte sliter mest med, med tanke på språkopplæringen. Ved å utforme en felles språkpolicy med klare krav og forventninger, vil man kunne følge opp de ansatte tettere, og gi dem den tilretteleggingen de har behov for.

I [UiOs språkpolitiske retningslinjer](#) slås det fast at institusjonen skal fremme parallellspråklighet, noe som innebærer at norsk ivaretas som hovedspråk samtidig som det tilrettelegges for språklig mangfold, der engelsk er det primære fremmedspråket. I de gjeldende retningslinjer står det også at utenlandske ansatte bør få tilbud om innføring i norsk språk. Samtidig inkluderes følgende avsnitt i kunngjøringer av faste, vitenskapelige stillinger:

*The successful candidate should demonstrate mastery of both English and one of the Scandinavian languages as working languages. If an appointee is not fluent in a Scandinavian language, he/she is expected to become proficient Norwegian within a two-year period. This is to ensure that the appointee will be able to actively participate in all functions the position may involve.*

### 2. Praktisering av dagens språklige retningslinjer

I etterkant av arbeidsgruppens andre møte ble dagens praktisering av språkkravet ved de ulike instituttene kartlagt gjennom møter med instituttledere og administrativ ledere. Det var særlig viktig å kartlegge hvordan dagens krav forstås, hvilken tilrettelegging som gjøres både i løpet av de første to årene og i etterkant av dette, hvilken godskrivning som eventuelt gis på timeregnskapet samt i hvilken grad instituttene opplever at språkkravet oppfylles innen den gitte tidsrammen. En oppsummering av funnene følger under.

#### Forståelse av språkkravet

Samtlige institutter tolker språkkravet slik det foreligger i dag utfra de arbeidsoppgavene stillingen inneholder. Samtlige sier at for å kunne si at man har møtt språkkravet vil man måtte kunne delta i møter og forstå det som blir sagt samt lese strategi- og styringsdokumenter. Noen institutter legger vekt på at man må kunne undervise på norsk for at kravet skal forstås som oppfylt (ILN, IAKH, IKOS, IFIKK), mens for andre institutter blir ikke dette fremhevet i samme grad grunnet stor undervisningsportefølje på engelsk eller andre fremmedspråk.

Særlig ett institutt (ILN) ønsker seg et veldig spesifikt krav som kan testes og benyttes til oppfølging, som for eksempel Bergenstesten. De understreket samtidig at dersom man skal ha en så streng test som i ytterste konsekvens skal kunne brukes som grunnlag for oppsigelse, bør man gi mer enn to år på å innfri kravet. Andre institutter (ILOS, IAKH, IKOS, IFIKK) er i utgangspunktet positive til muligheten for å benytte seg av en slik type test som et oppfølgingsredskap, men ønsker det ikke som en formalisert test som alle må gjennom. Noen institutter (IMK, IMV) er usikre på nivået til Bergenstesten, men er ikke negativ til å se på om det kan fungere som en form for utsjekk eller eventuelt delmål. Det ble nevnt at dersom man skal benytte en slik test som en sjekk på at kravet er møtt, er det viktig at den ligger på riktig nivå. Ellers løper man en risiko for at ansatte med bestått Bergenstest ikke er motivert for å lære seg ytterligere norsk, samtidig som de ikke er på et nivå der de kan gjennomføre alle oppgaver som er lagt til stillingen.

### Tilrettelegging

Samtlige institutter betaler språkkurs for faste vitenskapelig ansatte. Fire institutter opplyser at de i tillegg betaler språkkurs for fast vitenskapelige ansattes ektefeller/partnere. Tre institutter dekker alle språkkurs for midlertidig vitenskapelige ansatte, to dekker det første kurset, mens ett institutt dekker det kun unntaksvis. To institutter dekker også én-til-én-opplæring for ansatte de føler ikke helt har nådd målet. De aller fleste instituttene rapporterer at de ansatte som regel har mindre undervisning i løpet av det første semesteret, og således har tid som er frigjort til språkopplæring selv om dette ikke er primærårsaken til mindre undervisning. Ett institutt oppgir at de ikke tilpasser undervisningsmengde det første semesteret for å frigi tid til språkopplæring, og mener at hvorvidt man når språkkravet eller ikke er mer avhengig av interessen enn av tilretteleggingen for det.

De største forskjellene i praksis mellom instituttene ligger i uttelling på timeregnskapet for norskopplæring. Noen institutter har som praksis at de nullstiller timeregnskapet (i den forstand at man ikke kan ta med seg minustimer) etter første semester. Dette gjøres ikke spesifikt med tanke på språkopplæring, men er en generell tilrettelegging for nyansatte som vil ha mye å sette seg inn i, i tillegg til at undervisningskabalene ofte allerede er lagt før vedtak om tilsetning eller iallfall avtale om oppstart er i havn. Dette gjelder IMV, ILOS, IKOS og IFIKK. IMK og IAKH har ikke en slik ordning. ILOS gir time-for-time uttelling på timeregnskapet de første to årene av tilsetningsperioden, mens IAKH gir uttelling lik språkopplæringens omfang også utover de to første årene. IFIKK gir time-for-time uttelling for språkopplæring også etter to år, men de gir ikke uttelling for én-til-én-opplæring. Hos IKOS blir det i deres nye planleggingsverktøy satt av en «buffer» med timer som blant annet kan benyttes til språkopplæring. IMK og IMV ikke gir uttelling for språkkurs.

### Parallelspråklighet – hvilket språk brukes?

Med unntak av IMV melder alle institutter at deres styremøter foregår på norsk. IMV har sine styresakspapirer på norsk, men da de både har en engelskspråklig i ledergruppen og tidligere har hatt en engelskspråklig representant for midlertidig vitenskapelige ansatte (MVA), går mye av det muntlige på engelsk. Flere institutter peker på at retningslinjer som krever at norsk benyttes som organisasjonsspråk ikke tar høyde for at valgbare MVA uten språkkrav i stillingen ikke kan forventes å kunne norsk, noe som kan oppfattes som et demokratisk problem. Noen institutter melder at ikke-norskspråklige MVA ikke stiller til valg, noe som muligens kan være på grunn av manglende språkkompetanse, samt organisasjonskompetanse. Ett institutt (ILN) sier spesifikt at dersom man skal sitte i styret, må man lære seg norsk.

Det er ulik oppfatning når det gjelder hvorvidt allmøter bør foregå på norsk eller engelsk. ILN bruker norsk språk under allmøter, mens IMK og IMV ser dette som ekskluderende grunnet mange engelsktalende MVA. De resterende sier at de ser an hvem som er der og justerer språk utfra

deltakere. IMK benytter ofte PowerPoint på motsatt språk av talespråket, som en inkluderingsmekanisme.

Samtlige institutter melder at det i tilsetningskomiteer er avhengig av komiteens sammensetning hvilket språk som benyttes. Innstillinger skrives både på norsk og engelsk, men det varierer mellom instituttene i hvilken grad man her benytter engelsk. På IMV blir alle innstillinger for vitenskapelige stillinger skrevet på engelsk, mens det på IKOS kun er unntaksvis og ILOS bevisst skriver alle innstillinger på norsk. Engelsk (eller andre fremmedspråk) blir benyttet mer på faggruppenivå på samtlige institutter.

### Status på instituttene

HF har rundt 15 ansatte som har vært ansatt i over to år som ikke har lært seg tilstrekkelig norsk til å undervise på norsk. Det er stor variasjon mellom instituttene, både hva gjelder antall som ikke har lært seg norsk, og i hvilken grad dette oppleves som problematisk. Samtlige institutter har en del som per i dag jobber med å lære seg norsk og som har vært ansatt i under to år – totalt på HF utgjør denne gruppen i underkant av 20 ansatte.

### Utfordringer

Instituttene peker på flere ulike utfordringer i forbindelse med språkkrav og språkopplæring. Samtlige peker på utfordringen med undervisningsplanleggingen og det å gi tid og rom for språkopplæring. Her er det særlig tre forhold som nevnes. Det ene er at tidspunkt for språkkurs må komme tidlig nok for at det ikke skal kollidere med undervisning. Det andre ligger i at instituttene opplever en knapphet i undervisningsressurser som gjør det vanskelig å frigjøre tid. Endelig ligger det også en utfordring hva gjelder påmelding, da man ikke kan melde seg på kurs før man offisielt har tiltrådt i stillingen. IKOS peker i tillegg på at det særlig for lektorer er vanskelig å få tid til språkkurs på grunn av den høye undervisningsandelen i disse stillingene.

En annen utfordring ligger i skjæringspunktet mellom inkludering av nye internasjonale ansatte, noe som innebærer at man må ha en klar og god kommunikasjon, og det å snakke norsk med internasjonale ansatte for å tilrettelegge for språktrening. Det er enkelt og i mange tilfeller føles det naturlig å slå over på engelsk, både fordi det er generelt gode engelskkunnskaper blant de ansatte, men kanskje særlig fordi man i utgangspunktet ønsker å ha en god kommunikasjon der begge parter i samtalen har en felles forståelse av det som blir sagt.

Det ble i tillegg nevnt at UiO ikke er godkjent tilbyder av norskkurs med tanke på permanent oppholdstillatelse, noe som gjelder for alle universiteter. Dette kommer av at norsk på universitetsnivå ikke følger læreplanen til Kompetanse Norge. Det innebærer at man må søke om fritak fra norskopplæring på bakgrunn av tilstrekkelige kunnskaper i norsk og samisk før man kan avgi en prøve. Dette er en sak som International Staff Mobility Office (ISMO) er klar over, og som de jobber med. Språkkravet kan også oppleves som en usikkerhet for ansatte, i den forstand at de ikke vet nøyaktig hva det innebærer, eller om et vil ha konsekvenser for deres arbeidsforhold ved HF.

### Ønsker fra instituttene

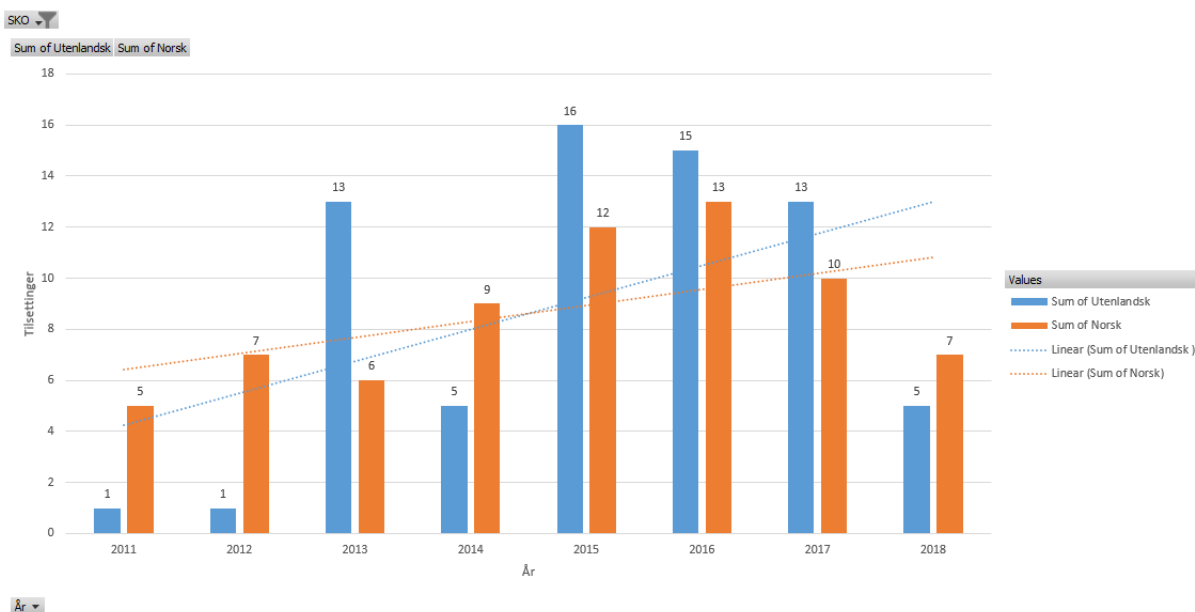
Instituttene etterlyser språkpolitiske retningslinjer som innebærer en tydeliggjøring av språkkravet. Dette vil hjelpe den forventningsavklaringen som gjøres med den ansatte i forbindelse med oppstart. En felles forventning på fakultetet vil her være til stor hjelp. I den forbindelse bør man også kunne sette klare mål underveis som de ansatte kan forholde seg til. ILN ønsker seg, som tidligere nevnt, et spesifikt språkkrav som kan testes, og der man kan komme med reaksjoner dersom det ikke innfris. De andre instituttene ønsker ikke et like formalisert og testbart krav med for eksempel en obligatorisk Bergenstest, men en del er allikevel positivt innstilt til å ha muligheten til å benytte en

slik test som en utsjekk. ILN foreslår å utvide grensen for når kravet skal være nådd til fem år, ILOS til tre år, mens IFIKK ønsker at kravet skal være strengt, og at om noe så kunne man stramme inn til ett år.

### 3. Ønsker og behov blant internasjonale ansatte

HF tilsetter stadig flere internasjonale i vitenskapelige stillinger. Høsten 2018 ble det arrangert et seminar for internasjonale ansatte i faste vitenskapelige stillinger, og i den forbindelse ble det også undersøkt hvordan forholdet mellom internasjonale og norske tilsetninger hadde utviklet seg de senere årene. Vi ser at trenden er en økende andel internasjonale. Under er trenden gjengitt for førsteamanuensisstillinger, men vi ser den samme trenden (om noe enda mer tydelig) for rekrutteringsstillinger.

#### Førsteamanuensis 2011-2018



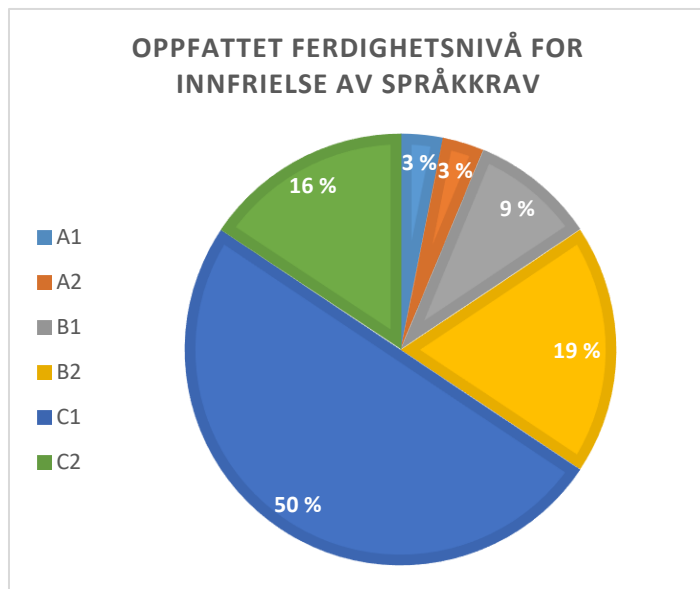
For å kartlegge ønsker og behov hos de internasjonale ble det foretatt en enkel spørreundersøkelse. Utvalget var fast vitenskapelig ansatte med internasjonal bakgrunn ansatt de siste ti år. Bakgrunnen for dette var for det første å finne ut av hvordan denne gruppen opplevde språkkravet slik det fremstår i dag, om de selv føler at de har møtt det og i så fall hvor lang tid dette tok dem, hva de mener er en rimelig progresjon å forvente, samt hvilken tilrettelegging de har fått. Samtidig var det også viktig for arbeidsgruppen å utnytte denne ansattgruppen som en ressurs inn i arbeidet, og det ble derfor også stilt spørsmål angående hvordan de ville formulert et språkkrav, hva de ville lagt i det og hvilken tilrettelegging de mener vil være gunstig. Som vedlegg til rapporten følger spørsmålene som ble stilt (vedlegg 1). Det refereres i teksten som følger til Europarådets nivåskala for språk (Common European Framework of Reference for Languages, forkortet CEFR). Dette er en skala på seks trinn der A1 er laveste begynnernivå og C2 er det høyeste nivået. Denne er også lagt ved rapporten (vedlegg 2).

Det ble raskt klart at språk og tilrettelegging for språkopplæring er et tema som engasjerer også blant de ansatte. Til tross for en kort svarfrist på rett i overkant av en uke, besvarte hele 48 av 60 inviterte på undersøkelsen, noe som vil si en svarprosent på hele 80 %. Spørsmålene var en blanding av fritekstspørsmål og spørsmål med ett eller flere svaralternativer.

Av respondentene hadde 14 % vært ansatt i under ett år, 19 % hadde vært ansatt mellom ett og to år, 36 % hadde vært ansatt i mellom to og fem år, mens 31 % hadde vært ansatt i mer enn fem år. 35 % har engelsk som morsmål. 27 % har tysk eller nederlandsk som morsmål mens 38 % har et annet morsmål enn disse. Det ble bevisst valgt brede språkkategorier for å ivareta respondentenes anonymitet.

### Språkkravet – hvordan forstås det blant ansatte med internasjonal bakgrunn?

Respondentene ble stilt en rekke spørsmål rundt språkkravet – på hvilket ferdighetsnivå har man innfridd det, er tidsrammen realistisk, og hva man eventuelt ville endret i formuleringen som i dag legges inn i kunngjøringstekstene. De ble også spurt om de selv mente at de hadde oppfylt språkkravet, og hvor lenge de hadde vært ansatt da de følte de hadde oppnådd et slikt nivå.



Når det gjelder hvilket nivå man tenker at vil innfri språkkravet, så legger 69 % av de respondentene som besvarte spørsmålet seg på et nivå som tilsvarende C1 eller over. Samtidig skriver flere av dem at dette gjelder hovedsakelig for å kunne utføre de administrative delene av jobben, og at for å undervise på norsk vil man trenge spesifikk trening i dette, og at det vil kreve ferdigheter som ligger på over C2.

Totalt sett i undersøkelsen var det 50 % som mente de hadde innfridd språkkravet og 50 % som mente at de ikke hadde innfridd det. Samtidig, når de

skal plassere seg selv på nivåskalaen for språk, er det hele 68,7 % som plasserer seg selv på nivå B2 eller lavere. Dette betyr at noen respondenter i praksis mener at de har oppfylt språkkravet, selv om de plasserer seg selv på et lavere nivå enn hva de mener er det korrekte ferdighetsnivået i forhold til ordlyden i kunngjøringsteksten.

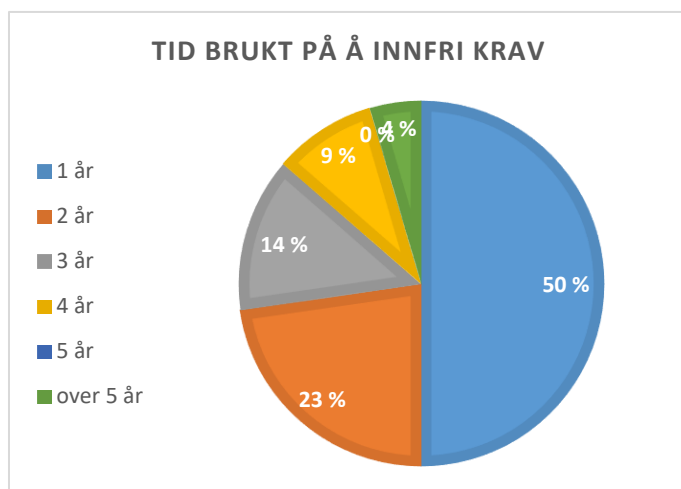
Den språklige bakgrunnen ser ut til å ha en innvirkning på oppfylting av språkkravet. Vi ser at blant de med tysk eller nederlandsk som morsmål er det 69 % som mener at de har oppfylt språkkravet, blant de med engelsk som morsmål mener 29 % at de har oppfylt det, mens blant de med et annet morsmål enn disse er det 50 % som mener de har oppfylt norskkravet. Det har tidligere vært en antakelse om en generelt lavere andel fremmedspråk blant engelskspråklige, men denne antakelsen stemmer ikke overens med funnene i undersøkelsen, der hele 88 % av de engelskspråklige rapporterte å snakke minst ett annet språk i tillegg til engelsk.

Ettersom gruppen som mener de ikke har innfridd språkkravet består av ansatte som har begynt de siste ti årene, er det derimot mer interessant å se kun på de som har jobbet her i mer enn to år, og således skulle ha innfridd kravet innen nå. Den største gruppen respondenter, 35,4 %, hadde jobbet ved HF i mellom to og fem år, og 31,2 % oppga at de hadde jobbet her i mellom fem og ti år. Av de som har jobbet ved HF i mellom to og fem år rapporterte 41 % at de selv mener at de ikke har møtt språkkravet, mens blant de som hadde jobbet her i over fem år var det 46,6 % som rapporterte ikke å ha møtt kravet. Sammenligner vi med de som har vært her i under to år, ser vi at det i den gruppen er 68,8 % som mener at de ikke har oppfylt kravet enda. Dette samsvarer godt med det som ble rapportert fra instituttene – instituttene rapporterte om totalt 15 personer ansatt i over to år som de

mente ikke hadde innfridd kravet, mens 14 respondenter i undersøkelsen svarte det samme. Dette tyder på at forståelsen av dagens språkkrav i praksis er ganske lik hos de ansatte som hos instituttledelsene, eller at det foregår en dialog mellom ledelse og ansatte angående dette.

#### Ansettelsestid – ansatte som rapporterer ikke å ha oppnådd språkkravet

Ansettelsestid	Prosent som rapporterer ikke å ha innfridd språkkravet
2-5 år	41 %
5-10 år	46,6 %
>10 år	4 %



Ser vi på de som mener de har oppfylt dagens krav, så ser vi at 73 % rapporterer at de klarte dette i løpet av to år, 14 % klarte det i løpet av tre år, 9 % i løpet av fire år, mens 4 % trengte fem år eller mer.

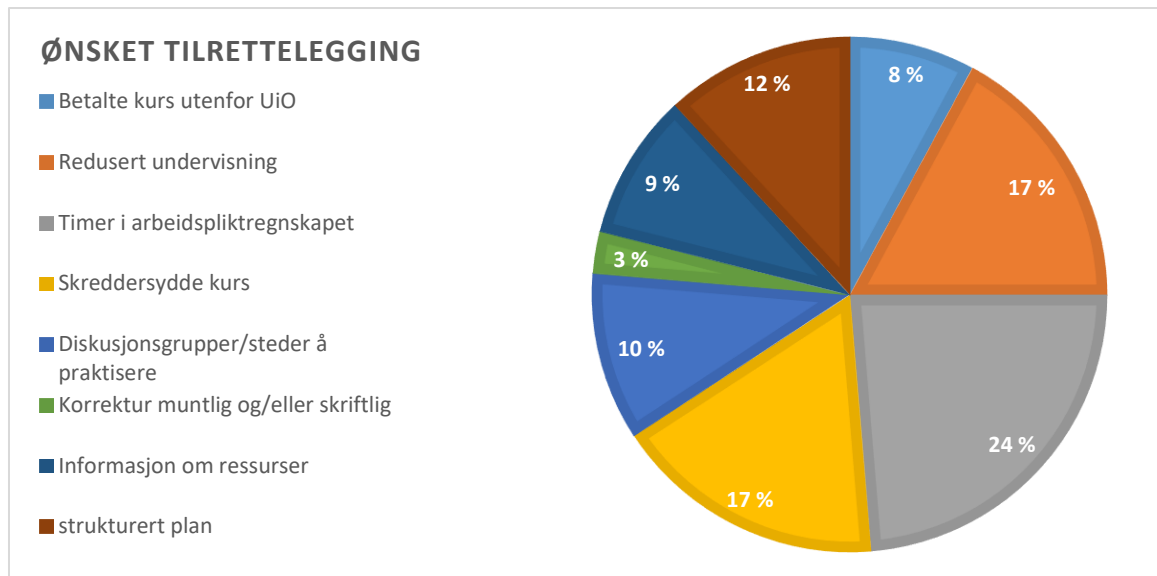
Respondentene ble også spurt om hva de ville endret i formuleringen av språkkravet. 12 % svarte at de mente språkkravet var bra slik det er i dag. 20 % ønsket at det skulle spesifiseres med tanke på nivå, altså benytte Europarådets nivåskala for språk. 18 % ønsket at det skulle spesifiseres nærmere med tanke på

hvilke arbeidsoppgaver man er forventet å kunne utføre på norsk, mens 13 % mente at det burde inneholde en forpliktelse fra fakultetet og/eller instituttet om å legge til rette for språkopplæring. 17 % av de spurte svarte at tidsrammen for når kravet skal være innfridd må utvides. 12 % mente formuleringen slik den er i dag er bra, 5 % ønsket at kravet skulle være strengere, mens 5 % ønsket at det skulle kuttes helt.

#### Tilrettelegging for språkopplæring – dagens situasjon og ønsker fra de ansatte

De ansatte ble spurt om hvilken tilrettelegging de hadde mottatt for språkopplæring, samt hva slags tilrettelegging de kunne ønske seg. Videre ble de spurt om hva de synes er mest utfordrende med å lære seg norsk, og hvilke verktøy som hadde fungert best for dem i forbindelse med språkopplæringen. De ble også spurt om hvilke kurs de hadde gått, og om å vurdere kvaliteten på disse kursene.

Når det gjelder tilrettelegging for språkopplæring oppgir 72,9 % at instituttet betalte for språkkurs, 25 % svarte at instituttet gir uttelling for språkopplæring i arbeidspliktrengskapet, 18,8 % sier at de hadde mindre undervisning det første semesteret, mens 6,2 % sier at instituttet sletter minustimer etter det første semesteret. Dette stemmer ikke helt overens med det som ble oppgitt av instituttene, der samtlige oppga å betale kurs for fast vitenskapelig ansatte.



Det tiltaket aller flest ansatte ønsker at skal innføres, hele 24 % av de spurte, er uttelling i arbeidsplyktregnskapet for norskopplæring. Noen påpeker også at det oppleves som urettferdig at noen får slik tilrettelegging i dag, mens andre ikke gjør det. Redusert undervisning de første semestrene er også et tiltak mange mener vil være nyttig, med bakgrunn i at språkopplæringen helst bør komme i gang så raskt som mulig. 17 % av de spurte ønsker seg mer skreddersydde språkkurs som sikter seg inn mot akademikere som kommer til Norge for å jobbe, mens 10 % ønsker seg flere arenaer der de kan øve og praktisere norsk. Flere skriver her at dette godt kan være i mer uformelle settinger, slik at det ikke oppleves noe prestasjonspress rundt å delta. 12 % av de spurte sier at de ønsker seg en strukturert plan for språkopplæring, som også vil fungere som en forventningsavklaring. 9 % ønsker seg mer informasjon om de ressursene som finnes for å lære seg norsk – og da ikke bare informasjon om kurs, men også om ting som TV-serier, lydbøker, aviser og lignende, samt steder der man kan praktisere norsk utenfor arbeidsplassen.

Når det gjelder hvilke kurs de ansatte har gått på, svarte størst andel av de spurte, 72 %, at de har gått på ett eller flere kurs på den Internasjonale sommerskolen. Av de som hadde tatt disse kursene svarte 18 % at kursene var dårlige, 32 % mente de var helt greie men med stort forbedringspotensial, 43 % mente de var bra mens 7 % mente de var utmerket.

### Oppsummering av funn

Funnene fra spørreundersøkelsen bekrefter langt på vei de antakelsene arbeidsgruppen hadde i forkant. Dette gjelder særlig behovet for en presisering av språkkravet, samt lik tilrettelegging for språkopplæring på instituttene, men også antakelsen om at ansatte med tysk eller nederlandsk som morsmål er de som lærer seg norsk raskest, mens de med engelskspråklig bakgrunn finner det mest utfordrende å møte kravet innenfor dagens tidsramme.

## 4. Forslag til retningslinjer for praktisering av språkkravet for internasjonale ansatte ved Det humanistiske fakultet

### Allmenne prinsipper

Retningslinjene for praktisering av språkkravet for internasjonale ansatte ved Det humanistiske fakultet følger og er underlagt det lovpålagte ansvar for å vedlikeholde og videreutvikle norsk

fagspråk, samt Universitetet i Oslos generelle språkpolitiske retningslinjer: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/profil/sprak/retningslinjer/>. De allmenne prinsipper for praktisering følger dermed disse retningslinjene.

UiOs språkpolitiske retningslinjer slår fast at disse skal *bidra til å virkeliggjøre UiOs strategiske plan og målsettingen om å bli et forskningsuniversitet på høyt internasjonalt nivå*. Det presiseres videre at det skal tilrettelegges for språklig mangfold og at UiO skal fremme parallellspråklig heterogenitet der engelsk er det primære fremmedspråket. Samtidig innebærer vårt lovpålagte ansvar at vi ivaretar og utvikler norsk fagspråk. I dette ligger en forventning om at fast ansatte forventes å ha en tilstrekkelig språklig kompetanse innen norsk, engelsk samt andre relevante fremmedspråk til å kunne kommunisere med studenter og andre ansatte samt formidle til omverdenen.

På bakgrunn av dette samt av rådende praksis, foreslår arbeidsgruppen følgende allmenne prinsipper for praktisering av språkkravet for fast vitenskapelig ansatte ved HF:

- Det skal, som i dag, ligge en setning i alle relevante kunngjøringstekster som kommuniserer en forventning om at den som tilsettes må lære seg tilstrekkelig norsk innen et visst tidsrom. Arbeidsgruppen foreslår her både en innholdsending samt en tydeliggjøring. En nærmere beskrivelse av dette følger i underliggende avsnitt.
- En presisering av dette språkkravet skal, som i dag, ligge i arbeidsavtalene til fast vitenskapelig ansatte. Arbeidsgruppen foreslår også her både en innholdsending samt en tydeliggjøring. En nærmere beskrivelse av dette følger i underliggende avsnitt.
- Fakultetet forplikter seg til å tilrettelegge for språkopplæring.
- Tilbud til tilrettelegging for ansatte skal harmoniseres på tvers av institutter, samtidig som det gis rom for individuell tilpasning og tilrettelegging for den enkelte ansatte.
- Tilrettelegging og oppfølging skal være planlagt og systematisk, og skal dokumenteres av instituttet.

### Presisering av språkkravet

Undersøkelsen blant de internasjonale ansatte samt seminaret for internasjonale ansatte høsten 2018 ga begge en klar indikasjon på at det de ansatte savnet var en presisering av språkkravet. Dette kommer også frem av forskjellen mellom hvordan de ansatte forstår dagens språkkrav og hvor de plasserer seg selv på Europarådets språkskala. Arbeidsgruppen mener derfor at det er viktig å presisere språkkravet både opp mot denne språkskalaen samt opp mot de arbeidsoppgaver den ansatte er forventet å kunne utføre på norsk. Det overordnede målet må være å kunne utføre de oppgaver som ligger i stillingen, inklusive undervisning, mens nivået for Bergenstest vil være en naturlig milepæl.

For å innhente informasjon om hvilken progresjon det er rimelig å forvente seg i tilegnelsen av norsk språk, hadde representanter fra arbeidsgruppen et møte med Erik Juriks fra NORINT ved ILN. Det ble i dette møtet nevnt at en normal progresjon for norskopplæring vil være ett kurs per semester, noe som innebærer at man vil kunne bestå en Bergenstest etter tre semestre. For å ta høyde for individuelle forskjeller og forutsetninger for språklæring<sup>1</sup>, mener arbeidsgruppen det vil være naturlig at man kan forvente at en Bergenstest består etter to års ansettelse. I etterkant av dette mener

---

<sup>1</sup> Det har blitt påpekt av arbeidsgruppens medlemmer, respondenter i spørreundersøkelsen samt organisasjonenes representant i arbeidsgruppen at det må tas høyde for ulikheter når det gjelder evne til språklæring. Flere peker på at de med barn i barnehage eller skolealder har lettere for å lære språk da de har et norsktalende nettverk utenfor arbeidsplassen. Det må i tillegg tas høyde for at eldre arbeidstakere har en saktere progresjon enn yngre arbeidstakere, og at arbeidstakere som allerede behersker flere fremmedspråk har en noe raskere progresjon enn gjennomsnittet.



arbeidsgruppen at det vil være riktig å gi den ansatte ett ytterligere år der fokuset ligger på å komme seg videre fra passive språkferdigheter, til å kunne benytte språk aktivt både i arbeidshverdag og undervisning.

Arbeidsgruppen foreslår dermed på bakgrunn av dette to endringer med tanke på dagens språkkrav. For det første endres den ytre tidsrammen fra to til tre år. For det andre endres kravet til å inneholde to trinn, der det første trinnet er å bestå en Bergenstest etter to års ansettelse, og det andre trinnet innebærer å kunne gjennomføre undervisning (eller andre relevante arbeidsoppgaver) på norsk etter tre års ansettelse.

Arbeidsgruppen foreslår at dagens formulering i kunngjøringstekster erstattes med det følgende:

*The successful candidate should demonstrate mastery of both English and one of the Scandinavian languages as working languages. If an appointee is not fluent in a Scandinavian language, s/he is expected to reach proficiency equivalent to level B2 in the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) within two years, and to be able to actively participate in all functions the position may involve, including teaching, in three years. The Faculty of Humanities will aid and facilitate the appointee in reaching said proficiency.*

I dagens arbeidsavtaler ligger følgende punkt inne for fast vitenskapelige ansatte som ikke snakker norsk ved tilsettingstidspunktet:

*You are required to attain sufficient proficiency in the Norwegian language within a two-year period. This is to ensure that you are able to actively participate in all functions the position may involve.*

Arbeidsgruppen foreslår å erstatte dagens tekst i arbeidsavtalene med det følgende:

*You are required to reach proficiency equivalent to level B2 in the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) within two years, and to be able to actively participate in all functions the position may involve, including teaching or other relevant tasks, within three years.*

Arbeidsgruppen foreslår følgende formulering til bruk på nett og i oppstartsamtaler med nyansatte faste vitenskapelige ansatte med utenlandsk bakgrunn:

*You are required to reach proficiency equivalent to level B2 in the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) within two years, and to be able to actively participate in all functions the position may involve, including teaching or other relevant tasks, within three years.*

*The Department will aid and facilitate you in reaching the required proficiency. At the start of your appointment, you will make a plan together with your Department to reach level B2 in the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR), and pass the Bergen test within two years. Once this is completed, your Department will help you plan which course(s) you will teach in Norwegian after three years.<sup>2</sup> You will have the opportunity to*

---

<sup>2</sup> For stillinger der det ikke skal undervises på norsk, kan denne teksten revideres og andre spesifikke alternativer benyttes, som ulike administrative oppgaver, presentasjoner i møter, verv eller lignende oppgaver som oppfyller intensjonen.

*attend a tailor-made class on teaching in Norwegian, and a language mentor will help you prepare.*

### Minimumskrav til tilrettelegging for språkopplæring

Det er viktig at det foreligger rimelig lik praksis ved instituttene hva gjelder tilrettelegging for språkopplæring. Selv der tilrettelegging i dag er ganske uniform, avslører spørreundersøkelsen foretatt av arbeidsgruppen at en del ansatte opplever at dette ikke er tilfellet. Arbeidsgruppen foreslår følgende minimumskrav til tilrettelegging:

- Instituttene finansierer språkopplæring gjennom UiOs leverandører inntil trinn 3, eller bestått Bergenstest.
- Instituttene lager en individuell plan i samarbeid med den ansatte i forbindelse med tiltredelse som gjelder frem til bestått Bergenstest.
- Instituttene lager en individuell oppfølgingsplan og tilrettelegger for veiledning, mentorering eller skreddersydde kurs i det tredje ansettelsesåret (eller etter bestått Bergenstest) med sikte på å hjelpe den ansatte til å kunne undervise minimum ett kurs på norsk.

Når det gjelder uttelling for språkopplæring, innser arbeidsgruppen at instituttenes økonomiske situasjon må tas hensyn til. Samtidig er det viktig at det tilrettelegges for språkopplæring fra begynnelsen av ansettelsestiden. Følgende modell foreslås derfor, som kan tilpasses de ulike instituttene praktisering av arbeidspliktrengskapet:

Timer som benyttes til organisert språkopplæring skal komme til fratrekk på arbeidsplikten med inntil 50 timer per semester de første tre årene av ansettelsestiden. Fakultetet forbeholder seg retten til å, med intensjonen intakt, endre denne formuleringen dersom nye retningslinjer og/eller system for praktisering av arbeidsplikt vedtas.

## 5. Tiltak

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

### Verktøykasse for ledere

Arbeidsgruppen mener at en av de enkleste og samtidig veldig effektive tiltakene som kan implementeres er en verktøykasse for ledere når det gjelder tilsetting, mottak og oppfølging av internasjonale ansatte. Dette vil være en digital verktøykasse som er lenket opp mot de generelle mottaksrutinene. Arbeidsgruppen har følgende forslag til innhold:

- Intervjuguide og referanseintervjuguide på engelsk med flere forslag til spørsmål rundt språk. Vilje til språklæring er ett av egnethetskriteriene for rekruttering, så gode verktøy hva angår dette må både utvikles og gjøres tilgjengelig.
- Maler for oppstartsamtale for internasjonale ansatte: Arbeidsgruppen foreslår at det i mal for oppstartsamtale inkluderes en egen del for språkkravet, som kan fungere som en forventningsavklaring hva gjelder kravets innhold, informerer rundt tilgjengelige ressurser samt hvordan instituttet vil tilrettelegge for opplæring.
- Mal for oppfølgingsplaner: Arbeidsgruppen ønsker å lage en mal for planen frem til bestått Bergenstest, samt en for det tredje ansettelsesåret.
- Maler og verktøy for å følge opp ansatte som ikke har oppnådd det ønskede nivået etter tre år.

- Nettside med ressurser for ansatte: Et ønske fra flere av respondentene i undersøkelsen var en nettside med lenker til ulike ressurser for å lære seg norsk, og mente at en slik side burde ikke bare inneholde informasjon om kurs, men også aktuelle lydbøker, TV-program, radiokanaler, aviser/magasiner og andre typer ressurser. Arbeidsgruppen foreslår at lenke til en slik side bør være med i verktøykassen for ledere. Siden kan enten utvikles lokalt på HF, eller i samarbeid med ISMO.
- Mangfoldsledelse: En nettressurs som både inneholder lenker til kurs samt erfaringsdeling hva gjelder å inkludere ansatte som ikke snakker norsk, samtidig som man ivaretar norsk som arbeidsspråk.

### Skreddersydde kurs

Arbeidsgruppen foreslår følgende:

- Med forbehold om resultatene fra kursevalueringen, foreslås en videreføring av piloten som settes i gang vårsemesteret 2020. Her tilbys ansatte som er på nivå B2 et kurs som er spesifikt rettet mot å kunne undervise og holde presentasjoner på norsk. Kursbeskrivelsen for dette kurset som holdes av Ewa Wapinska ligger ved rapporten (vedlegg 3).

### Faglig og administrativ mentorering

Arbeidsgruppen foreslår følgende mentoreringsordninger:

- Faglig mentorering av typen foreslått av Erik Juriks ved NORINT (hele forslaget ligger ved rapporten som vedlegg 4). Dette går i løse trekk ut på språklig oppfølging eller språk-coaching av ansatte i forbindelse med å holde forelesninger, seminarinnlegg eller liknende på norsk.
- Administrativ mentorering der en i administrasjonen ved instituttet fungerer som språkvasker og hjelp for internasjonale ansatte som har påtatt seg ulike verv som krever at man sender ut papirer eller e-poster på norsk. Dette kan være å lese gjennom en mail som skal sendes ut til mange eller sakspapirer av ulikt slag.

### Arenaer for å praktisere

Flere av respondentene i spørreundersøkelsen etterlyste mindre formelle arenaer for å praktisere språk. Det skal settes i gang et pilotsamarbeid med Deichman, der de arrangerer språkcafeer for de ansatte. Dersom dette er vellykket, er det et tiltak arbeidsgruppen ser for seg at kan videreføres. Andre ansatte har ytret ønsker om tiltak som foregår etter arbeidstid, som for eksempel en «afternoon tea», der norsk skal benyttes. Noen institutter har innført ulike former for lunsj eller andre mindre formelle settinger der man benytter norsk («sakte» norsk). Felles for disse tiltakene er at de er mindre formelle og ikke akademiske i formen.

### Midlertidig vitenskapelig ansatte

Gjennom diskusjonene i arbeidsgruppen har vårt økende antall midlertidig vitenskapelig ansatte med internasjonal bakgrunn vært et tilbakevendende tema.

Sett i lys av dagens praksis, samt oppmerksomheten rundt denne problematikken, foreslår arbeidsgruppen at samtlige institutter forplikter seg til å finansiere ett norskkurs for internasjonale midlertidige vitenskapelig ansatte.

Vedlegg:

Vedlegg 1 – Spørreundersøkelsen

Vedlegg 2 – Europarådets språkskala

Vedlegg 3 – Kursbeskrivelse språkkurs

Vedlegg 4 – Faglig mentorering