

SPROG OG INTEGRATION

– og det, man ikke kan slå op i ordbøgerne



Bente Lindgaard,
organisations- og ledelseskonsulent MacMann Berg



Birgitte Norlyk,
lektor i kommunikation, Syddansk Universitet

Hvor svært kan det være? Man kan da bare oversætte, ikke? Ingen vil anfægte, at danskkundskaber er vigtige for integration. Kendskab til sprog, tone og kultur på en dansk arbejdsplads er vigtig for, om integrationsforløb lykkes. Men oversættelse er altid mere end oversættelse. Ord og begreber indgår i usynlige og forskellige betydningsnetværk.

ORD OG BETYDNINGSNETVÆRK

Sproget kan fremme integrationsprocessen – men sproget kan også stille sig i vejen. Selv om vi f.eks. kan oversætte ordet 'familie' fra dansk til andre sprog, betyder ordet 'familie' noget forskelligt i forskellige kulturer. Ordet 'familie' er et eksempel på vigtigheden af at kende til ordenes betydningsnetværk, når man oversætter. For en nordeuropæer eller nordamerikaner betyder familie kernefamilie – en enhed, der oftest er af begrænset størrelse og som kan være i en personbil. For andre kulturer, f.eks. en asiatisk, tyrkisk eller sydeuropæisk omfatter ordet familie en langt større enhed, der går ud i flere led, hvor alle har ansvar for hinanden.

Et ord er altså ikke bare et ord. Ord og sprog-

lige ytringer er indvævet i et komplekst mønster af fortolkninger, usynlige værdier og underforståede budskaber, som påvirker den kommunikation, der opstår i mødet mellem forskellige kulturer. Ord har kulturelt bestemte betydningsnetværk, som vi ikke kan nulstille i mødet med andre kulturer. Desværre kan vi heller ikke tegne eller se disse kulturelt bestemte betydningsnetværk, som er en del af vores kulturelle bagage, netop fordi disse betydningsnetværk er helt naturlige for os, og fordi de danner udgangspunkt for, hvad vi synes er normalt. Forskellige betydningsnetværk og forskellige forståelser af det samme ord eller de samme begreber bliver først synlige i mødet med andre kulturer, der ikke har de samme betydningsnetværk – f. eks. når en person fra en anden kultur end vores ikke gør, hvad vi forventer. Misforståelser, frustration og skuffede forventninger kan opstå i mødet med andre kulturer, fordi både afsender og modtager troede, de var enige om, hvad der skulle gøres hvornår, af hvem og hvordan.

Sprog, ord, handlinger og fortolkninger indgår i mange komplicerede og usynlige betydningsnetværk, som vi ikke kan slå op i nogen ordbog. Vi kan heller ikke beslutte os for at frigøre os fra disse betydningsnetværk. Vi kan ikke tage dem af i mødet med fremmede kulturer. Ordenes betydningsnetværk er med os overalt, og påvirker vores kommunikationsmønstre og den måde, vi bruger sproget på. Ubevidst forventer vi, at andre kulturer har samme betydningsnetværk, og at sprog og kommunikation fungerer

Ord har kulturelt bestemte betydningsnetværk, som vi ikke kan nulstille i mødet med andre kulturer.



ens på tværs af kulturer – lige indtil vi står i en situation, hvor vi konkret oplever, at andre kulturer har en anden fortolkning end vores.

KULTUR OG KOMMUNIKATION

Et eksempel fra praksis illustrerer, hvordan sprog, kommunikation og kultur er indvævet i hinanden: En virksomhed ansatte en yngre, dansktalende medarbejder fra et tidligere østblokland. Her var ingen sproglige problemer, men der opstod hurtigt problemer omkring de kulturelt bestemte betydningsnetværk af visse ord og begreber.

For de danske medarbejdere var betydningsnetværket omkring begreber som 'ansvar' og 'selvstændighed' entydige og klare, ligesom billedet af den gode chef var en chef, der forventede, at hans medarbejdere kontrollerede sig selv. Den nye medarbejder kunne ubesværet oversætte alle ordene, men kunne ikke handle efter dem, fordi han ikke var kulturelt præget på samme vis som sine danske kolleger. Han manglede et betydningsnetværk, hvor mangelen på kontrol ikke var ensbetydende med svaghed. For denne medarbejder var en kompetent chef en chef, der havde pligt til at kontrollere ham. Hvad skal en chef ellers lave? Hvorfor vise ansvar, hvis man ikke bliver kontrolleret? Og hvordan skal man administrere selvstændighed, når man ikke kan konkretisere

Hvordan forklares og bruges f.eks. udtrykket "ulven kommer"? Hvor kommer det fra? Hvad siger man egentlig med udtrykket?

det betydningsnetværk, som ordet indgår i? De kulturelle betydningsnetværk spiller sammen med de sproglige kompetencer. Begge er vigtige for integrationsprocessen. Det store spørgsmål bliver så, hvordan man kan etablere sådan et betydningsnetværk på tværs af forskellige sprog og på tværs af forskellige kulturer.

CHILI – STÆRKE KVINDER

Historien om succesprojektet CHILI handler om at skabe fælles betydningsnetværk på tværs af sprog og kultur. Chili-projektet er et EU-støttet projekt for arabisk talende kvinder i alderen 20-40 år under Århus Kommune. Målet med projektet er at udvikle en model for et arbejdsmarkedsrettet deltidstilbud for kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, så de ikke ender i isolation og på passiv forsørgelse.

Kvinderne i projektet har i en årrække levet i Danmark, men er langt fra arbejdsmarkedet p.g.a. personlige problemer, begrænsede dansk-kundskaber og manglende erhvervs erfaring. Projekt Chili arbejder med disse udfordringer med særligt fokus på helbred, dansk kundskaber og erhvervs erfaring. Der er 3 ansatte i projektet, 2 dansktalende og 1 arabisk / dansk tolk.,

CHILI-LAB

Som projektmedarbejderne formulerer det, har de i projektet etableret et slags laboratorium.

CHILI-LAB er et kulturelt øverum, hvor anerkendelse og værdsættelse har været den grundlæggende tilgang, og hvor kommunikation og sprog har været i fokus. At sætte deltagerne i stand til at mestre en dagligdag med arbejde er omdrejningspunktet for projektet. Deltagerne skal kunne navigere i forskellige kulturelle betydningsnetværk. Hvad kan siges, hvordan og med hvilken betydning i den ene og den anden kultur? Hvordan forklares og bruges f.eks. udtrykket "ulven kommer"? Hvor kommer det fra? Hvad siger man egentlig med udtrykket? Begreber, metaforer og gestik gøres konkrete i deres betydningsnetværk, og der skabes rum for dialog og refleksion. V.h.a. spørgsmål og forskellige måder at sætte dialogen og refleksionen i spil, skaber kvinderne selv for-

bindelser mellem de forskellige kulturelle betydningsnetværk. Dette giver dem en forståelse for kulturel forskellighed, og sætter dem i stand til at handle mere hensigtsmæssigt og fremadrettet i forhold til en anden kultur.

KOMMUNIKATIONEN SAT I SPIL

Projektmedarbejderne har eksperimenteret med forskellige læringsrum, f.eks. "Kaffeklubben". I "Kaffeklubbens" uformelle og alligevel kendte mødeform skabes en tryk ramme for kvinderne. At rummet er uformelt, gør det lettere for kvinderne at snakke frit. Kaffeklubben bruges især til at gå på opdagelse i de øvrige deltagers værdier, holdninger og meninger og til at øve sig i anerkendende og værdsættende kommunikation. Rent praktisk sidder man, som man nu sidder, når man mødes over en kop kaffe. Tilfældigt, ved borde eller på puder. Der serveres kaffe og te og småkager. Et tema sættes til diskussion, f.eks. "høflighed". Hvad betyder det i forskellige kulturer? Tale-, lytte- og refleksionstid fordeles ved hjælp af en lille stofpose med ærter. Den, der har posen, taler, og de andre lytter og reflekterer. Posen tages eller gives til den næste, som har lyst til at sige noget til temaet. Og sådan fortsætter posen med at gå rundt til alle har fået sagt det, de gerne vil.

De mødes, som de mennesker, de er, og der er plads til at være i både den ene og den anden kultur.

Et andet eksempel er kommunikationsspil. Projektmedarbejderne har udviklet 3 kommunikationsspil: kulturspillet, arbejdsspillet og helbredsspillet, som sætter forskellige dilemmaer og problemstillinger fra dagligdagen i spil. Deltagerne trækker på skift et kort, forholder sig til dilemmaet og fortæller, hvordan de ville løse problemet. Herefter må øvrige deltagere byde ind med deres løsninger og meninger.

EFFEKT

Hvilken effekt har det haft at arbejde med kommunikation, sprog og kulturmødet på denne måde? Kvinderne siger selv, at der er mere rum til dem. De mødes, som de mennesker, de er, og der er plads til at være i både den ene og den anden kultur. De har fået mere selvtillid, fordi de bliver hørt, set og forstået, som ligeværdige mennesker. De tør gøre flere ting, og er blevet mere modige og positive. Fordi de ved mere om danske kulturelle betydningsnetværk, føler de sig ikke længere så fortabte. Hovedparten af kvinderne søger nu selv job på nettet via AF's Hot-Job, en har selv skrevet ansøgninger og flere er sågar gået på opsøgende jobjagt. Forudsætningen for, at de er nået så langt, ligger bl.a. i projektmedarbejdernes evne til at målrette projektet og inddrage betydningen af forskellige kulturelle netværk i integrationsprocessen.

FAKTA BOKS / VIL DU VIDE MERE:

Bente Lindgaard

Uddannet cand.ling.merc. og merkonom kombineret med videreuddannelse inden for systemisk ledelse, personale- og organisationsudvikling. Bente har mange års ledelses-, undervisnings, og konsulenterfaring fra ansættelser i det offentlige og private erhvervsliv. Bente arbejder ved MacMann Berg i Århus og løser opgaver inden for systemisk ledelses- og organisationsudvikling. www.macmannberg.dk

Birgitte Norlyk

Uddannet cand.mag. i engelsk og tysk samt H.D. i organisation. Hun har tidligere arbejdet som medlemleder i en international virksomhed i den grafiske branche før hun gik tilbage til undervisningssektoren. Birgitte Norlyk underviser i dag i interkulturel kommunikation på erhvervssprog og sprog på Syddansk Universitet, KoldingCampus.