UNIVERSITETET I BERGEN

Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet **Dato:** 03.03.2014
Styresak: 23/14 **Arkivsaksnr:** 2013/11903-MED
Møtedato: 25.03.2014

Retningslinjer for opplæring i norsk for utenlandske arbeidstakere i fast vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet, UiB

Dokumenter i saken

1. Brev til instituttene – oversendelse av utkast til retningslinjer datert 23.10.2013
2. Første utkast til retningslinjer – 23.10.2013
3. Brev til Personal- og organisasjonsavdelingen (POA) – utkast til retningslinjer 23.10.2013
4. Høringssvar fra LLE datert 20.11.2013
5. Høringssvar fra AHKR datert 22.11.2013
6. Høringssvar fra POA datert 26.11.2013
7. Forslag til «Retningslinjer for opplæring i norsk for utenlandske arbeidstakere i fast vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen»

Bakgrunn

Fakultetet startet for en tid tilbake arbeidet med å utarbeide retningslinjer for gjennomføring av opplæring og oppfølging av utenlandske ansatte som ikke kan undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk ved tilsetting i vitenskapelig stilling ved fakultetet. Fast ansatte i vitenskapelige stillinger, uansett stillingsprosent, må kunne undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk innen to år fra tiltredelse

I prosessen har fakultetet hatt møter med Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE), som har ansvaret for Norsk som andrespråk-norskkursene.

Første utkast til retningslinjer ble i oktober 2013 sendt på høring til instituttene jf. dok.1 og 2, og til Personal og organisasjonsavdelingen (POA) jf. dok. 3. På bakgrunn av innspill fra høringsinstansene LLE, AHKR og POA, jf. dok. 4, 5 og 6, har fakultetet utarbeidet et nytt forslag til retningslinjer, jf. dok. 7.

I høringssvaret fra POA fremkommer det at det kan være gode grunner for at behovet for de aktuelle retningslinjene blir vurdert fra sentralt hold ved UiB for å få en ens praksis i hele organisasjonen. POA har derfor brakt aspektet videre til universitetsdirektøren. Fakultetsledelsen har i påvente av svar fra UiB sentralt besluttet å utarbeide egne retningslinjer som heller kan justeres dersom det kommer sentrale føringer.

I det første utkastet til retningslinjer (dok.2) hadde fakultetet satt et krav om at karakteren C måtte være oppnådd for at norskopplæringen skulle kunne godkjennes. I tiden fakultetet har

arbeidet med å utarbeide retningslinjene har Norsk som andrespråk, norskkursene selv, satt krav om at karakteren C må være oppnådd for å bli tatt opp på neste kurs i rekken.

Hvem skal retningslinjene gjelde for?

Fakultetet foreslår at kravet om å kunne undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk bare skal gjøres gjeldende for fast vitenskapelig ansatte. Det samme vil gjelde for administrativt ansatte i fast stilling, men da det er ytterst sjelden at søkere uten norskkompetanse tilsettes i administrative stillinger har vi derfor ikke spesifisert dette i forslaget. Den nytilsatte skal ha norskkunnskaper tilsvarende norskkursenes nivå 3 eller på et nivå som er tilfredsstillende for å undervise og delta i faglige aktiviteter innen to år.

LLE har et ønske om at stipendiater med tilsetting for mer enn tre år kommer inn under de nye retningslinjene. Fakultetet ser at det ville vært en fordel at stipendiatene både kunne undervise på norsk og delta i det kollegiale fellesskapet ved instituttet, men finner at krav om norskopplæring vil være for mye å pålegge dem i tillegg til at de skal skrive avhandlingen sin.

AHKR ber om at krav om norskopplæring ikke stilles til forskere som er tilsatt i fast stilling, da de som oftest bare er tilsatt for en kort periode.

Det vil, etter nærmere retningslinjer fra POA, være anledning for utenlandske tilsatte i midlertidig stilling å kunne få delta på norskopplæringen dersom det er ledige plasser. Fakultetet ser positivt på at flest mulig tilegner seg norskkunnskaper, men det er ikke noe krav om dette ved tiltredelse i stillingen, og ovennevnte er derfor ikke innarbeidet i forslag til retningslinjer.

Oppfølging

Fakultetsledelsen vil særlig presisere at det er et lederansvar å legge til rette for den nyansattes deltaking på norskkursene, og å påse at språkopplæringen har en positiv fremgang. Det må således legges til rette for at de ansatte kan gjennomføre kursene uten at den tiden som medgår inngår i timeregnskapet, slik LLE ber fakultetet vurdere.

Det foreslås at retningslinjene gis tilbakevirkende kraft fra instituttsammenslåingen i 2007. Dette er det samme virkningstidspunktet som ble satt for oppfølging av vitenskapelig ansatte som ikke kunne dokumentere tilstrekkelig pedagogisk kompetanse ved tilsettingen.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til «Retningslinjer for opplæring i norsk for utenlandske arbeidstakere i fast vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen»

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør

UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Griegakademiet - Institutt for musikk
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Senter for vitenskapsteori

Referanse	Dato
2013/11903-MED	23.10.2013

Krav om norskkunnskaper til utenlandske ansatte

Fakultetet startet for en tid tilbake arbeidet med å utarbeide retningslinjer for gjennomføring av opplæring og oppfølging av utenlandske ansatte som ikke kunne undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk ved tilsetting i vitenskapelig stilling ved fakultetet.

I prosessen har fakultetet hatt møter med instituttleder Johan Myking ved LLE, som har ansvaret for Norsk som andrespråk-norskkursene, og koordinator for emnet, Sigrunn Eilertsen. Vedlagte retningslinjer er utarbeidet med bakgrunn i samtaler med dem. Saken har også vært behandlet i dekanatet.

Fakultetet foreslår at retningslinjene gis tilbakevirkende kraft til instituttsammenslåingen i 2007. Dette er det samme virkningstidspunktet som ble satt for oppfølging av vitenskapelig ansatte som ikke kunne dokumentere tilstrekkelig pedagogisk kompetanse ved tilsettingen.

Vi ber instituttene sende ev. merknader til retningslinjene til fakultetet innen 22. november, slik at saken kan behandles i fakultetsstyremøtet 17. desember.

Til orientering sendes retningslinjene samtidig til Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiB for ev. merknader.

Vennlig hilsen
Trine Moe
fakultetsdirektør

Mette Dalhaug
rådgiver

Vedlegg

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det humanistiske fakultet
Telefon 55589380
Telefaks 55589383
post@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Harald Hårfagresgt. 1
Bergen

Saksbehandler
Mette Dalhaug
55583108

Vedlegg

KRAV OM NORSKKUNNSKAPER TIL UTENLANDSKE ANSATTE

Retningslinjer for gjennomføring av opplæring og oppfølging av de ansatte

Grunnlag - Utlysningsteksten:

«Den som vert tilsett må kunne undervise på norsk eller eit anna skandinavisk språk innan to år frå tilsetjing.»

Kravet gjøres gjeldende for

Fast ansatte i vitenskapelige stillinger, uansett stillingsprosent, som ikke kan dokumentere tilstrekkelige kunnskaper i norsk eller et annet skandinavisk språk.

Kravet gjøres også gjeldende for dem som bare er ansatt som forskere med den begrunnelse at de bør kunne norsk for å delta i det faglig administrative og sosiale fellesskapet på arbeidsstedet.

Påmelding

Personalseksjonen ved fakultetet skal orientere om norskundervisningen for utenlandske ansatte i tilsettingsbrevet. Instituttet skal følge opp at den nytilsatte melder seg på norskkursene.

Se lenke for påmelding:

http://www.uib.no/poa/arbeidsfelt/internasjonalisering/norsk-som-andrespraak-for-ansatte

Tilrettelegging

Norsk som andrespråk- norskkursene planlegger undervisningen i så god tid før oppstart at instituttene kan ta hensyn til denne timeplanen når undervisningen ved instituttet planlegges.

Undervisningen på Norsk som andrespråk - norskkursene legges til vanlig arbeidstid, og bør settes til mest mulig faste tidspunkt.

Det er et lederansvar å legge til rette for den nytilsattes deltaking på norskkursene, ev. ved å redusere arbeidsmengden de første årene.

Krav om gjennomføring

Fakultetet krever at den nytilsatte deltar på norskkursene og avlegger eksamen opp til (minst) trinn 3-nivå (NOR-U3), som også er immatrikuleringskrav for utenlandske studenter som vil studere i Norge. Eksamen bør være bestått med minst karakteren C for at norskkunnskapene skal kunne godkjennes.

Det er obligatorisk frammøte på norskkursene, frammøteprosenten bør som hovedregel være på minst 75%.

I særlige tilfeller kan det gjøres unntak fra regelen om at tilstrekkelige norskkunnskaper skal oppnås innen 2 år.

Oppfølging

Administrator ved Norsk som andrespråk - norskkursene skal melde fra til instituttet dersom kursdeltakeren har et høyt fravær og som følge av dette ikke har en tilfredsstillende faglig fremgang.

Kursdeltakerne kan ved behov benytte seg av undervisningstilbud utenom det ordinære norskkurset, som f.eks. uttale, konversasjons- og/eller grammatikkurs. Faglærer ved Norsk som andrespråk – norskkursene følger opp den enkelte med veiledning/råd.

Iverksetting

Rutinene gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra instituttsammenslåingen ved Det humanistiske fakultet 01.07.2007. Instituttene må påse at ansatte som har tiltrådt etter denne tid, og som ennå ikke underviser på norsk, fullfører eller søker på kursene i Norsk som andrespråk.

UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Personal- og organisasjonsavdelingen

Referanse
2013/11903-MED

Dato
23.10.2013

Krav om norskkunnskaper til utenlandske ansatte - retningslinjer

Det humanistiske fakultet startet for en tid tilbake arbeidet med å utarbeide retningslinjer for gjennomføring av opplæring og oppfølging av utenlandske ansatte som ikke kunne undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk ved tilsetting i vitenskapelig stilling ved fakultetet.

I prosessen har fakultetet hatt møter med instituttleder Johan Myking ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, som har ansvaret for Norsk som andrespråk-norskkursene, og koordinator for emnet, Sigrunn Eilertsen. Retningslinjene er utarbeidet med bakgrunn i samtaler med dem. Saken har også vært behandlet i dekanatet.

Vi har sendt retningslinjene på høring til instituttene, men har informert dem om at vi samtidig sender dem til Personal- og organisasjonsavdelingen for ev. merknader, jf. dok.1 med vedlegg.

I utgangspunktet har vi tenkt at retningslinjene skal gjelde for ansatte ved Det humanistiske fakultet, men vi er samtidig opptatt av at det ikke bør være ulik praksis ved fakultetene. Vi tenker da særlig på at vi, etter råd fra fagkoordinator, har satt krav til karakter ved eksamen, og ikke bare krever at eksamen skal være bestått.

Vi håper Personal- og organisasjonsavdelingen har anledning til å komme med ev. merknader til retningslinjene innen 22. november, slik at saken kan behandles i fakultetsstyremøtet vårt 17. desember.

Vennlig hilsen

Trine Moe
fakultetsdirektør

Mette Dalhaug
rådgiver

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det humanistiske fakultet
Telefon 55589380
Telefaks 55589383
post@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Harald Hårfagresgt. 1
Bergen

Saksbehandler
Mette Dalhaug
55583108

UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium (LLE)

Krav om norskkunnskapar til utanlandske tilsette – høyringssvar frå LLE

Referanse: 2013/11903-MED 23.10.2013

Innleiing

Saka har vore diskutert i leiargruppa og deretter på e-post med medlemene av instituttrådet. Det har ikkje vore tid til å ha møte, men dette høyringsnotatet er skrive på grunnlag av den samla tilbakemeldinga. Vi formidlar ein del refleksjonar og resonnement som kanskje kan vere nyttige i den vidare diskusjonen, i tillegg til meir konkrete synspunkt.

Saka er svært viktig for LLE, og dette kjem klårt til uttrykk i strategiplanen for instituttet. LLE forvaltar opplæringstilbodet i norsk for utanlandske studentar og tilsette på vegner av UiB, og fleire av faga ved instituttet har eit stort ansvar for norsk språk og kultur. Samstundes har instituttet svært mange utanlandske tilsette av alle stillingskategoriar, og det finst derfor svært mykje praktisk og personleg erfaring med saksfeltet. Dette kjem klårt til uttrykk i tilbakemeldingane.

Tilbakemeldingane viser at intensjonen med dei nye retningslinene har brei støtte og oppslutning på LLE, men òg at det rår ein del kritiske haldningar til sjølve dokumentet og måten det er utforma på.

Retningslinene bør utformast på ein måte som gjer at Det humanistiske fakultet kan fungere som modell for resten av universitetet. Det er på dette fakultetet at den vitskaplege kompetansen på språklæring finst, og det er truleg her at den grunnleggjande forståinga for problemet er størst. Det bør såleis tolkast som positivt at krava kanskje verkar strenge jamført med praksisen på andre fakultet, men di viktigare er det då at retningslinene får ein "tone" og ei pedagogisk utforming som gjer at andre miljø ved universitetet finn dei tenlege og attraktive som læringsgrunnlag og rettesnor.

Den overordna intensjonen

LLE vil understreke kor viktig det er å kunne undervise på norsk eller skandinavisk språk i møte med norske studentar. Men språkkunnskapane er også viktige for deltaking i ein større samanheng, dei er ein viktig føresetnad for å kunne fungere som arbeidstakar og kollega i eit norsk arbeidsmiljø. På eit institutt er det mange forum der ein må kunne forstå og snakke norsk for å henge med (UUI og IR for eksempel). Sjølv om ein kollega av ulike grunnar underviser mykje på engelsk, bør vedkommande altså etter to år kunne tilstrekkelig norsk (ev. andre skandinaviske språk) til å kunne delta i instituttlivet på forsvarleg vis.

Det er tidkrevjande å lære eit nytt språk så godt at ein skal kunne undervise på det, samtidig som ein skal finne seg til rette i ny jobb, nytt land og kanskje til og med ha tid til privatliv. Det er derfor svært viktig at fakultetet no gjev arbeidsgjevar, altså instituttleiar/senterleiar, større ansvar for norskopplæringa for dei tilsette. Ofte er det slik at utanlandske nytilsette gjerne vil lære seg norsk, men ikkje får det til, fordi dei av omsyn til det vanlege arbeidet ikkje kan prioritere det høgt nok, og fordi kollegaene ikkje prioriterer det. Dermed er det viktig å understreke at ansvaret i høg grad må vere eit leiaransvar – arbeidssituasjonen må leggjast til rette slik at dei tilsette kan gjennomføre undervisninga.

Plassering av ansvar for oppfølging for deltaking og progresjon
Administrasjonen ved norskkursa har ei viktig rolle i å leggje det faglege tilbodet til rette. Ansvaret for å følgje opp progresjonen for den einskilde deltakaren, bør likevel liggje hjå arbeidsgjevar, ikkje hjå administrasjonen for norskkursa. Det er viktig at kontakten mellom det einskilde instituttet og norskkursa er så god som mogeleg.

”Pisk eller gulrot”?
Det er viktig at retningslinjene blir opplevde meir som ”gulrot enn pisk”: Universitetet må hjelpe dei internasjonalt nytilsette å lære norsk og leggje arbeidssituasjonen til rette slik at det er lettast mogeleg for dei. Vi ønskjer meir internasjonalisering, og får mykje svært verdfull kompetanse til oss ved å tilsetje internasjonalt i tillegg til lokalt og nasjonalt.

Retningslinene kan lesast som nokså negative, nesten mistenkeleggjerande (t.d. rapporteringsrutinane under "Oppfølging"). Det er nok ikkje meininga, og to konkrete framlegg kan vere nyttige for det vidare arbeidet med dokumentet:

1. Utarbeid også ein engelsk versjon av retningslinjene. Det må ein jo under alle omstende ha med tanke på målgruppa. Ei omsetjing hjelper ofte til å klårgjere ein tekst – og ein blir med ein gong konfrontert med terminologiske vanskar, jf. omgrepa "skandinavisk" vs. "Scandinavian". Det er viktig å slå fast at det er norsk, svensk og dansk det handlar om.

2. La retningslinjene opne med ein positivt formulert "formålsparagraf". No står det ei delvis grunngjeving i tredje avsnitt ("Kravet gjøres også gjeldende for dem ..."). Formuleringa bør anten strykast eller løftast opp. Målet må vere å få retningslinjene til å framstå som ei konstruktiv oppfølging av ein slik formålsparagraf. Her kan ein skrive noko slikt som:

> **Bakgrunn**
> Ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen, er norsk administrasjonsspråk, og det er også det språket som hovedsakelig blir brukt i undervisning, eksamensarbeid og veiledning. Av denne grunn ønsker fakultetet at alle utenlandske arbeidstakere skal bli fortrolige med og lære seg å bruke norsk både muntlig og skriftlig. De to andre skandinaviske språkene svensk og dansk er i denne sammenhengen likeverdige med norsk. De følgende retningslinjene skal være til hjelp under denne prosessen.

Kven kravet skal gjelde for
Det er ikkje utan vidare opplagt at retningslinjene berre skal gjelde frå 2007, men LLE aksepterer at grensa av praktiske grunnar må setjast ein stad. Det er derimot viktig å tenkje nøye gjennom kven dette kravet skal gjelde for, jf. høyringsteksten:

> Fast ansatte i vitenskapelige stillinger, uansett stillingsprosent, som ikke kan dokumentere tilstrekkelige kunnskaper i norsk eller et annet skandinavisk språk.
>
> Kravet gjøres også gjeldende for dem som bare er ansatt som forskere med den begrunnelse at de bør kunne norsk for å delta i det faglig administrative og sosiale fellesskapet på arbeidsstedet.

Til det siste momentet må det presiserast om det først og fremst er dei fast tilsette kravet gjeld. Instituttet har mange korttidstilsette forskarar på prosjekt. Dersom mellombels tilsette ikkje skal måtte lære seg norsk, så må vi også ta høgd for at vi alltid vil ha kollegaer som ikkje kan norsk, og at også desse må få delta i instituttlivet og få tilgang til viktig informasjon.

For undervisningsstillingar er kravet om å lære seg norsk innan to år, ikkje kontroversielt. For andre typar stillingar kan det vere større problem.

For postdoktorstillingar over så mykje som fire år kan kravet motiverast, sjølv om det her ikkje er tale om så mykje undervisning, men uansett handlar det om språk som arbeidsmiljøspørsmål. Men det skjer også tilsetjing for kortare tid i forskarstillingar, så kravet bør kanskje modifiserast til ei grense på tilsetjing for to år (kumulativt).

For ph.d.-studentar er problema endå større. Fakultetet ønskjer ph.d.-kandidatar frå utlandet velkomne, og det primære målet er å få desse gjennom på normert tid. I fleire fag er slik stipendiatar nytta til å gje undervisning på engelsk, noko det òg er ønskjeleg å tilby. Det kan derfor vurderast å dra ei grense mellom ph.-stipendiatar som er tilsette med pliktarbeid, normalt over fire år, og dei som er tilsette på prosjekt utan pliktarbeid. For den første gruppa bør ein nok stille krav om norskkunnskapar, slik at pliktarbeidet også kan brukast til undervisnings- og eksamensarbeid. For den andre gruppa er tvilen større.

Når det gjeld stipendiatar som i løpet av tre-fire år skal gjennom eit bestemt fagleg program, er det truleg endå vanskelegare å finne tid og motivasjon til å lære norsk. Tilrettelegging for denne gruppa er derfor absolutt viktig. UiB, og andre institusjoner med utenlandske stipendiatar, utdannar her gode fagfolk som kanskje reiser frå landet etterpå m.a. fordi dei manglar norskkunnskapar.

Det kan vere grunn til å skilje mellom kravet til norskkunnskapar for å sikre at alle medarbeidarar på eit institutt fullt ut kan delta i undervisning, eksamensarbeid, rettleiing og administrasjon på den eine sida, og på den andre sida kva for språk undervisninga skal gjevast på. Det første kravet er innlysande, det andre spørsmålet er langt vanskelegare. Kanskje burde ein også på dette punktet diskutere retningslinjer. Her er situasjonen den omvende: kan ein påleggje medarbeidarar å undervise på t.d. engelsk når dette kravet ikkje vart stilt ved tilsetjing i stillinga?

Tid, innpassing i arbeidstida, fritid
Det er viktig at kravet om å lære seg norsk blir tydeleggjort i slike retningslinjer, særleg dersom vi finn betre måtar å tilretteleggje for at dei internasjonalt nytilsette faktisk kan få den tida dei treng til å lære seg norsk. Dette sviktar nok ofte i dag. Det er viktig å hugse på at det å krevje at internasjonale nytilsette skal lære seg norsk, kan bety å krevje at dei arbeider 50 % ekstra i tre semester. Dei nytilsette har fulle arbeidsdagar, og deretter kjem dei til norskkurset utslitne og utan overskot. Heimelekser i tillegg blir endå mer arbeid.

Ifølgje våre eigne forventningar skal studentar på eit 15 studiepoengs norskkurs bruke ca 17–20 timar i veka på undervisning og sjølvstudium. Når det vert gjort til eit krav frå arbeidsgjevar at dette skal gjerast i tillegg til full jobb, tyder det i praksis at vi krev at nytilsette skal arbeide 150% stilling i minimum tre semestera (for å ta dei påkravde 45 studiepoenga i norsk). Norskopplæringa må aldri hamne i konflikt med arbeidsmiljølova, og reint menneskeleg kan dette føre med seg slitasje på dei nytilsette. Nye vitskapleg tilsette treng meir tid på å førebu undervisning, setje seg inn i nye rutinar og krav osb. enn dei som har nokre år bak seg ved institusjonen.

Folk med ulik språkbakgrunn har ulikt innsatsbehov for å lære seg norsk. T.d. tyskarar og nederlendarar har lett for å lære norsk, dei med andre europeiske morsmål må ofte arbeide meir, og dei med f.eks. kinesisk som morsmål treng svært mykje meir arbeid og tid. For desse siste er to år kanskje urealistisk.

Teksten har med følgjande sekvens: "Undervisningen på Norsk som andrespråk - norskkursene legges til vanlig arbeidstid, og bør settes til mest mulig faste tidspunkt." Mange tilsette vel å ta kursa etter arbeidstid fordi dei tenkjer at dei må setje undervisning og forsking først. Dermed er dei slitne når de kjem til norskkurset, og norskopplæringa vert nedprioritert. Derfor er det eit viktig signal at arbeidsgjevar slår fast at norskopplæringa er del av arbeidstida og ikke kjem i tillegg.

Dette bør kanskje dermed visast i arbeidstidsrekneskapen. I høyringsteksten er dette litt diffust: "Det er et lederansvar å legge til rette for den nytilsattes deltaking på norskkursene, ev. ved å redusere arbeidsmengden de første årene."

Dette bør gjerast meir eintydig: Tilsette som treng å lære seg norsk må etter godkjenning kunne føre dette opp i arbeidstidsrekneskapen etter klåre reglar. Dette er eit ansvar for instituttleiarane, men fakultetet må ha felles retningslinjer. Om det skal formaliserast eit fast, normert tal timar, bør diskuterast. Instituttleiarane må ha høve til å vurdere sjølv ut frå situasjonen den einskilde medarbeidaren star i. Samstundes må det liggje makt bak kravet om norskkunnskapar. Timebehova kan her vere nokså ulike. Ei anna sak er at ikkje alle instituttleiarar er klar over kor tidkrevjande det kan vere å lære seg eit språk "godt nok". Då kunne kanskje eit omtrentleg timetal vere nyttig som rettesnor.

Å vere trygg på rettane sine
Mykje av utfordringa kan ha å gjere med kulturforskjellar i arbeidslivet. Norske tilsette er nokså trygge på rettane sine som arbeidstakar, men det treng ikkje gjelde dei utanlandske i same grad. Utanlandske tilsette som går på norskkursa gjev uttrykk for, om det å ta seg tid til å arbeide med norsk, at dei må (og vil) vere aktive forskarar,

undervise og delta på konferansar. Norskopplæringa deira må då komme i andre rekke. Samstundes veit dei at dei bør lære norsk innan to år. Mange er engstelege for at arbeidsgivar, ved nærmaste overordna, mislikar om norsklæringa går ut over arbeidet elles, og dei veit ikkje om dette vil få konsekvensar for dei. Derfor er det norskkurset dei droppar når dei har mykje arbeid.

Uformell opplæring – arbeidsmiljø og -kultur

Det å leggje til rette for norskopplæring er meir enn å gje ei viss tid til å delta i norskundervisning. Mindre ambisiøse forum der det er naturleg å snakke norsk, vil vere gjevande for både inn- og utlendingar. Der kan alle kollegaer og arbeidsmiljø utrette ein del uavhengig av arbeidsrekneskap.

Alle universitetstilsette treng innsikt i at det er krevjande å snakke og særleg å undervise på eit nytt språk. Mange norske vitskapleg tilsette vegrar seg mot å undervise på engelsk fordi dei ikke får uttrykt seg godt nok. På same måte føler mange internasjonalt tilsette seg som "dumme" når dei snakkar norsk, fordi dei mangler ord og veit at grammatikk og uttale blir feil. Det er kanskje ekstra vanskeleg for ein som er tilsett nettopp for å vere forskar å kunne artikulere seg og argumentere på høgt intellektuelt nivå. Det kan ta lang tid å vere heilt trygg på eit framand språk, og internasjonale kollegaer treng forståing for dette.

Samstundes er det viktig for leiarnivået på instituttnivå å medverke til å utvikle ein kultur der ikkje er ein sjølvsagd ting at det skal brukast engelsk så snart ein snakkar med ein utanlandsk medarbeidar. Det er viktig å ha situasjonar der det er trygt å snakke norsk, ikkje farleg eller vanskeleg. På arbeidsplassen gjer vi våre utanlandske kollegaer ei bjørneteneste ved å snakke engelsk med dei. Så her må alle vere med og tilretteleggje også for den uformelle språkopplæringa, som må vere ein del av samarbeidskulturen.

Kva er 'skandinavisk'?

På den første sida av retningslinjene er det tale om skandinavisk, på den andre sida om norsk, særleg i det siste punktet. Kravet må vere at folk kan undervise på eit skandinavisk språk. Vi har jo svenske og danske medarbeidarar på instituttet, og dei har lov til å undervise på sitt morsmål. Omgrepet skandinavisk, omfattar norsk, svensk og dansk. Norsk omfattar to juridisk likeverdige målformer, bokmål og nynorsk, som òg utanlandske tilsette fritt bør kunne velje mellom.

Færøysk og islandsk er ikkje skandinaviske språk, men 'nordiske'. Samisk og finsk er ingen av delane, men kan samlast i kategorien "Nordens språk" saman med dei andre.

Vidarekommen språkopplæring

Universitetet i Bergen har som det einaste i landet oppretta ei språkteneste, som m.a. har eit samordningsansvar for kurs og anna opplæring i språk. Samarbeidet med norskkursa kunne utviklast sterkaste, særleg med tanke på å tilby utanlandske tilsette kurs i administrativ og annan profesjonalisert språkbruk som dei treng i arbeidet. Det er skilnad mellom allmen språkkompetanse og spesifikke krav innanfor administrativ kommunikasjon. Det ville vere til hjelp om det fanst målretta kurs/kurseiningar for nytilsette som tok opp praktiske oppgåver på arbeidsplassen, t.d. formell vs. uformell e-post, administrativ terminologi, sjangerspesifikk bruk av forkortingar osb.

Oppsummering og konklusjonar
Retningslinene bør få ein ekstra gjennomgang redaksjonelt og tekstleg, til dels òg når det gjeld innhald:

- Det bør setjast inn ein "føremålsparagraf" som seier noko om føremålet med å lære seg norsk. Både undervisning og generelle arbeidsmiljøomsyn bør omtalast.
- Den positive tilnærminga, at norskopplæring ikkje er ei "straff", men ei hjelp til å bli integrert som arbeidstakar, bør komme tydeleg til uttrykk.
- Det bør presiserast tydeleg at det er eit leiaransvar å leggje til rette for at dei tilsette får høve til å gjennomføre norskopplæringa som del av arbeidet ved institusjonen.
- Det bør klårgjerast tydelegare kven retningslinene skal omfatta. Særleg må situasjonen for ph.d.-stipendiatar gjennomtenkjast grundig.
- Handlingsrommet for leiarar på ulike nivå med omsyn til forvalting av ressursbruk, fristilling frå andre oppgåver, tilpassing av arbeidstidsrekneskapen m.m. må diskuterast.
- Det bør presiserast kva som ligg i 'skandinavisk', nemleg norsk, svensk og dansk, og dette må brukast konsekvent.

Når dokumentet er gjennomsett og vurdert redaksjonelt ein gong til, ser vi fram til at retningslinjene snarast vert iverksette.

20.11.2013

På vegner av LLE

Johan Myking

Johan Myking
instituttleiar

UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Det humanistiske fakultet

Referanse	Dato
2013/11903-JAHE	22.11.2013

Høringssvar fra AHKR - krav om norskkunnskaper til utenlandske ansatte

Instituttet ser positivt på forslaget til retningslinjer, men ber fakultetet vurdere om kravet til norskkunnskaper skal gjelde forskere. Stillingskategorien "forsker" blir i dag kun brukt til midlertidige ansettelser og det virker lite hensiktmessig å ha et strengere krav om norskopplæring for forskere som ikke skal undervise enn for ansatte i stillinger med undervisningsplikt.

Vennlig hilsen

Jan Heiret
Instituttleder

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Telefon
Telefaks

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Øysteinsgate 3
Bergen

Saksbehandler
Jan Heiret
55589762

UNIVERSITETET I BERGEN
Personal- og organisasjonsavdelingen

Det humanistiske fakultet

Referanse
2013/11903-JAKN

Dato
26.11.2013

Unntatt offentlighet iht. offl. § 14, 1. ledd

Høringsuttalelse - retningslinje

Vi viser til fakultetets brev til Personal- og organisasjonsavdelingen (POA) av 23.10.2013.

Før vi uttaler oss om innholdet i retningslinjen mener vi det kan være gode grunner for at behovet for en slik retningslinje blir vurdert fra sentralt hold ved UiB. På den måten kan vi sikre en ensartet praksis i hele organisasjonen i forhold til å stille krav til norskopplæring, samt hvordan dette skal følges opp overfor den enkelte ansatte. POA har derfor brakt dette aspektet videre til universitetsdirektøren.

Høring - retningslinje

Fa vårt ståsted er det spesielt to forhold vi mener det er viktig å avklare ved utarbeidelse av en slik retningslinje:

1. Det må ikke stilles krav i retningslinjen som kan innebære brudd på diskrimineringsbestemmelser.
2. Oppfølging av ansatte og konsekvensene av mangelfull tillært språkkompetanse må være i henhold til aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

1.

Kravet i utlysningsteksten om norsk/skandinavisk språkkompetanse innen to år oppfatter POA å være nødvendig for at vedkommende i løpet av denne perioden skal kunne fungere i stillingen som forutsatt. Formålet er da, etter vår vurdering, saklig og innebærer ikke en uforholdsmessig inngripen overfor dem som må lære seg norsk. Dette kunne kanskje stilt seg annerledes om denne gruppen ble diskvalifisert allerede ved tilsetting som følge av manglende språkkompetanse.

En slik ordning skal imidlertid ikke gå lenger enn det som er nødvendig for å oppnå formålet – kunne undervise på norsk/skandinavisk. Behovet for en forskjellsbehandling pga. manglende språkkompetanse må derfor vurderes i forhold til den enkelte stilling som skal besettes, og konklusjonen kan bli annerledes f.eks. hvor undervisning ikke er en del av stillingen.

Personal- og organisasjonsavdelingen
Telefon 55582100
Telefaks 55589648
post@uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgt. 18
Bergen

Saksbehandler
Jan Frode Knarvik
55582110

2.

Hvilke konsekvenser manglende oppfyllelse av kravet til å kunne undervise kan få må gjøres etter en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Det blir uansett viktig for vurderingen at arbeidsgiver følger opp den ansattes evne og vilje til å tilegne seg norsk gjennom de to årene, og tilbyr nødvendig tilrettelegging. Slik oppfølging og tilrettelegging er beskrevet flere steder i retningslinjene, men kanskje bør det komme enda tydeligere frem at oppfølging ikke bare skal skje når det meldes om høyt fravær fra kursene.

Kravet gjøres gjeldende for:

Krav om språkopplæring etter tiltredelse vil nok kunne gjøres gjeldende overfor alle ansatte som ikke behersker norsk/skandinavisk. Vi stiller oss derfor noe uforstående til hvorfor annet avsnitt under denne overskriften bare er gjort gjeldende for forskere og ikke også annet personale. Begrunnelsen om å kunne norsk for å kunne delta i det faglig administrative og sosiale fellesskapet på arbeidsstedet gjelder vel like mye for alle ansatte.

Oppfølging og konsekvenser, jf. punkt 2, vil imidlertid måtte vurderes konkret i forhold til den enkelte ansatte/stilling. Det vil her kunne gå et klart skille mellom de stillinger hvor krav til norskkunnskaper er nødvendig for fungering i stillingen - og de hvor det ikke er tilfellet.

Vennlig hilsen

Line Rye
personaldirektør

Jan Frode Knarvik
seniorrådgiver

Retningslinjer for opplæring i norsk for utenlandske arbeidstakere i fast vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen

Ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen, er norsk administrasjonsspråk, og det er også det språket som hovedsakelig blir brukt i undervisning, eksamensarbeid og veiledning. Fakultetet ønsker at utenlandske arbeidstakere skal bli fortrolige med og lære seg å bruke norsk både muntlig og skriftlig for å kunne utføre oppgaver som ligger til stillingen, og for å kunne delta i det kollegiale fellesskapet. De to andre skandinaviske språkene svensk og dansk er i denne sammenheng likeverdige med norsk. De følgende retningslinjene skal være til hjelp under denne prosessen.

Hvem retningslinjene gjelder for

Fast ansatte i vitenskapelige stillinger, uansett stillingsprosent, må kunne undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk innen to år fra tiltredelse og i løpet av denne tiden ha norskkunnskaper tilsvarende norskkursenes nivå 3 eller på et nivå som er tilfredsstillende for å undervise og delta i faglige aktiviteter

Påmelding

Personalseksjonen ved fakultetet skal orientere om norskundervisningen for utenlandske ansatte i tilsettingsbrevet. Instituttet skal følge opp at den nytilsatte melder seg på norskkursene, eller på annen måte skaffer seg norskkunnskaper tilsvarende norskkursenes nivå 3 eller på et nivå som er tilfredsstillende for å undervise og delta i faglige aktiviteter i løpet av 2 år.

Se lenke for påmelding:

http://www.uib.no/lle/24583/norskkursene

Tilrettelegging

Det er et lederansvar å legge til rette for den nytilsattes deltaking på norskkursene. Norsk som andrespråk- norskkursene planlegger undervisningen i så god tid før oppstart at instituttene kan ta hensyn til denne timeplanen når undervisningen ved instituttet planlegges.

Undervisningen på Norsk som andrespråk - norskkursene legges til vanlig arbeidstid, og bør settes til mest mulig faste tidspunkt.

Gjennomføring av kursene

Deltakerne på norskkursene må avlegge eksamen opp til (minst) trinn 3-nivå (NOR-U3), som også er immatrikuleringskrav for utenlandske studenter som vil studere i Norge.

Oppfølging

Nærmeste leder må ved jevnlig kontakt med den nytilsatte avklare om språkopplæringen har en positiv fremgang eller om det er behov for å sette inn ekstra tiltak.

Nærmeste leder skal følge opp og avklare om den nytilsatte innen to år når et tilfredsstillende språklig nivå. Kursdeltakerne kan ved behov benytte seg av undervisningstilbud utenom det ordinære norskkurset, som f.eks. uttale, konversasjons- og/eller grammatikkurs. Faglærer ved Norsk som andrespråk – norskkursene følger opp den enkelte med veiledning/råd.

Iverksetting

Rutinene gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra instituttsammenslåingen ved Det humanistiske fakultet 01.07.2007