

Sprogpolitisk høring 18/3 2026

Baggrundsmateriale

(Materialet falder i to afdelinger: Først en oversigt med links, derefter selve teksterne)

Oversigt:

1. Indledning (tekst anført nedenfor)

2. KUs sprogpolitik

2.1

https://cip.ku.dk/om/om_parallelsproglighed/KU_sprogpolitik_jan_2021_til_web.pdf

2.2

https://cip.ku.dk/english/about_cip/about_parallel_language_use/UPCH_Language_policy_2021_web.pdf

3. Praktiske udfordringer

Institutlederen og behovet for dansk, jf. Baggersgaard 2023, artikel i *Forskerforum*:

3.1. <https://dm.dk/forskerforum/magasinet/2023/forskerforum-nr-5-2023/fire-ud-af-ti-forskere-er-nu-udlaendinge/>

Administrative papirer og behovet for engelsk (Artikel på KUs hjemmeside, 2/12 2025)

3.2. <https://kUNET.ku.dk/nyhedsrum/nyheder/Sider/Husk-engelsk-og-ja-brug-endelig-copilot.aspx?searchHitHighlight=husk%20engelsk%20brug%20endelig%20copilot>

4. Danskkravet og de internationalt rekrutterede medarbejdere.

4.1. Arrangørernes notat om danskrav

[Klik til teksten nedenfor](#)

4.2. Resume af specialeafhandling:

<https://cip.ku.dk/english/news/2023/masters-thesis-on-the-challenges-international-researchers-face-when-teaching-in-danish-at-the-university-of-copenhagen/>

4.3. ISM's report on Tailored Danish Language Tuition/ ISMs rapport om skræddersyet dansk til internationale ansatte

[Pilot Project ENG - Tailored Danish Language Tuition for International Faculty VIP.pdf](#)

[Pilotprojekt DK -Skræddersyet Dansk til Internationale Faculty VIP.pdf](#)

De vigtigste fund er resumeret nedenfor under 4.3

5. anbefalinger fra fællesnordisk arbejdsgruppe under Nordisk Ministerråd: Mere parallelt, tak! (v. Frans Gregersen m.fl.)

5.1. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1203291/FULLTEXT01.pdf>

6. Parallelsprog på KU (artikel af Peter Harder)

6.1 https://cip.ku.dk/forskning/studier_i_parallelsproglighed/C18.pdf

7. Udskrift af passus af interview med David Dreyer Lassen, Deadline 4/12 2025.

Tekstsamling (svarende til punkterne i oversigten)

1. Indledning (v. Frans Gregersen, Peter Harder & Anne Holmen)

En høring kan tjene formål på flere niveauer. For det første er der det rent orienterende, dvs. at bringe relevante oplysninger på bordet. Næste trin er det debatskabende, hvor oplysningerne bliver input til en meningsudveksling. Initiativtagerne har imidlertid en forhåbning om at nå endnu et trin videre, nemlig til det løsningsorienterede.

Vi har alle tre været involveret i CIP (Center for internationalisering og parallelsproglighed), den institution, der har den centrale rolle i forhold til sprogpoltiske problemstillinger på KU, og har løbende fulgt temaet og centeret i snart 20 år. Initiativet til høringen er motiveret af den vurdering at der i disse år foreligger en risiko for at de formål som KUs sprogpolitik er udtryk for, og som der har været stor tilslutning til, er truet af udviklinger som eksisterende tiltag ikke er tilstrækkelige til at håndtere.

Kernen i parallelsprogspolitikken er at KU skal kunne fungere fuldt ud på både dansk og engelsk, således at institutionen kan leve op til sine ambitioner og forpligtelser både i forhold til det danske samfund og til det internationale videnskabelige samfund.

Hvis vi antager at der ikke er uenighed på dette overordnede plan, kan den omtalte risiko lokaliseres på det niveau hvor det overordnede princip møder forskellige aspekter af universitetets praksis. Den centrale praktiske anstødssten er at ikke al kommunikation kan foregå på både engelsk og dansk, og man derfor må træffe valg der betyder at modtagere der ville være bedst tjent med det ene sprog, alligevel må leve med at det andet benyttes. Til det overordnede princip svarer derfor uundgåeligt en praktisk implementering der består i at træffe de bedst mulige valg, således den overordnede målsætning varetages bedst muligt. Den proces er vævet ind i universitetets hverdagsliv og er i sagens natur aldrig afsluttet.

Det punkt hvor vi mener KUs nuværende beredskab ikke er fuldt tilstrækkeligt, drejer sig om den helt naturlige udvikling at en større og større andel af universitetets fastansatte medarbejdere har et andet modersmål end dansk, en udvikling som går igen på andre områder hvor internationale forbindelseslinier gradvis udbygges. Sprogpolitikken foreskriver at man efter en årrække forventes at kunne varetage sine opgaver på dansk, og det er for mange af de pågældende medarbejders vedkommende også tilfældet. Der er imidlertid tegn på at der er udfordringer med at sikre at dette fungerer i tilstrækkeligt omfang, jf. tekst 3.1 nedenfor.

Vi mener ikke dette hensigtsmæssigt kan håndteres ved en mere rigid administration af kravet over for enkelte medarbejdere (jf. herom foruden tekst 3.1 også tekst 4.2 og 4.3 samt 5.1). Blandt årsagerne hertil kan anføres et stigende pres på medarbejderne kombineret med den i europæisk perspektiv forholdsvis ringe tryghed i ansættelsen på universiteterne (se herom Andersen, Kærgård og Søndergård 2025: 83). Under de nuværende omstændigheder kan kravet om beherskelse af dansk for nogle medarbejdere udgøre en så stor belastning, at det

fremstår som urimeligt at insistere. Det betyder så at der kan være voksende udfordringer med at varetage de opgaver, der kræver beherskelse af dansk, jf. igen tekst 3.1.

Vi vil dermed pege på behovet for at skabe en sproglig indslusningspraksis som kan sikre at denne udvikling bremses og de målsætninger der officielt er fastlagt, også kommer til at afspejle praksis i fremtiden (se tekst 4.1). Der kan være grund til afslutningsvis at betone at behovet for at sikre universiteternes oplevede forankring i det omgivende samfund i disse år forstærkes af politiske faktorer, jf herom udskriften af interviewet med rektor David Dreyer Lassen i 'Deadline', (tekst 7 nedenfor).

Reference:

Andersen, Peder, Niels Kærgård & Jørgen Søndergaard. 2025. *Fremtidens universiteter. Behov for at gentænke det danske universitetssystem*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.

2. KUs sprogpolitik

Language policy for the University of Copenhagen

Adopted by the Board on 26 January 2021 as a strategy 2023 project.

Introduction

In Strategy 2023, UCPH is described as an internationally oriented university anchored in a Danish culture. The University of Copenhagen should be known internationally as an open and ambitious knowledge institution. The University's graduates must acquire international competences and a global outlook, just as students and academic staff should draw inspiration from the surrounding world and be equipped to contribute to a society undergoing rapid change.

The University of Copenhagen has a need for a language policy that promotes a parallel-language working and study environment with fewer language barriers for both staff and students and which supports the University's core activities. The aim of this language policy is to ensure that the University maintains and expands its role as a strong knowledge and social institution that has national and international impact. The language policy is intended to promote a good learning environment and a good workplace for all students and staff – regardless of language and cultural background. The background and motivation for the language policy set out below are described in the memo 'Background for a language policy at UCPH'.

Principles

Language and employees

1. Employees' English-language skills

1.1 All employees at UCPH must have English-language skills that match the level of English that is necessary to perform their job and to participate in general work-related activities. Paid English language courses must be offered by the department/unit where necessary.

1.2 When recruiting new employees, the expectation of English-language proficiency must always be clearly stated in the job advert.

1.3 The PhD schools must establish common requirements across UCPH for international PhD students' English-language skills. These skills must be obtained before starting the PhD.

1.4 All employees must, to the extent necessary, be aware of the tools that support UCPH as a parallel-language workplace (KU translate, KULex, Memsource, meeting templates in Danish/English, etc.) and other necessary language support.

2. International employees' Danish-language skills

2.1 In general, it is expected that tenure-track assistant professors, associate professors and professors are able to contribute to teaching in Danish after 3-6 years, including grading and supervising students – at a level of skills that corresponds to the teaching they are to undertake.

2.2 The relevant manager must communicate the expectations for employees set out in 2.1 in job adverts and at job interviews and during the first years of employment, and look into their need for support in order to meet the expectation.

2.3 International tenure-track assistant professors, associate professors, professors, managers as well as permanent technical and administrative staff are to be offered paid, targeted Danish-language courses, preferably on campus. This offer must be clearly articulated during the job interview. It is necessary that management allows for devoting the necessary time during working hours for taking Danish-language courses. This may, for a period of time, replace other duties, for example teaching.

2.4 In relevant cases, international staff in fixed-term positions must be encouraged to learn Danish with regard to improving their career opportunities in Denmark and enhancing their integration at the workplace and in Danish society. Thus, the department/faculty should also offer Danish language courses to fixed-term staff members and PhD students.

3. Involvement and meetings

3.1 All employees must be given the opportunity to participate in councils, boards and committees. Efforts should be made to ensure a flexible approach to the use of language and the planning of meeting material. 3.2 For all standing committees, each department/unit should agree on and write down clear procedures for language choice at meetings and in meeting material (to be updated when the composition of members changes). The individual committee chair is responsible for this. 3.3 At other meeting activities, seminars, department days, etc., the language of the meeting must be decided on and reasoned before the meeting, and the meeting language must be indicated on the meeting notice.

4. Administrative services to support inclusion

4.1 To the extent possible, there should be an efficient, joint and coordinated translation of Danish administrative texts into English across the University. Translation must be carried out at the highest possible organisational level.

4.2 All major administrative IT systems with a broad internal target group must have Danish and English user interfaces just as internal auto or standard replies from shared mailboxes, etc. must be written in both Danish and English.

4.3 All relevant information, such as diplomas, internal web portals, information screens and signage must always be in both Danish and English.

5. An international workplace culture

5.1 The HR administration should prepare information about the cultural aspects of working at UCPH to be communicated through welcome packages, introductory courses, idea catalogues etc.

5.2 All new UCPH managers must be equipped to develop the international environment, for example through a leadership programme in diversity management.

6. Management task

6.1 Management at all levels must take the initiative to regularly put language on the agenda and, for example, discuss how language-related issues are connected with internationalisation, recruitment, working environment and the quality of education.

6.2 The relevant manager is responsible for setting out specific requirements and expectations for the working language in a given situation, including ensuring that teaching staff have the necessary language skills.

6.3 UCPH wants to attract the best managers, such as research centre directors and research group leaders, through active recruitment, introductory programmes and (International) Leadership development programmes (LUKU). Employees with an international background must be able to contribute to the management task, also before they master Danish.

Language and education

7. Students' English-language skills

7.1 The development of language skills must be supported on all programmes where students need to be able to read texts in English. This can, for example, be done by focusing on academic reading early on in the programme and by lecturers and students working with key course-specific terminology in both English and Danish. Learning goals in this area must be included in relevant curricula.

7.2 On programmes where English is often used as the working language on the job market, students must, as early as possible in the programme, be taught in English and actively participate in such teaching. Students' use of English terms or written/oral presentation must be included in the assessment of their exam performance in the same way as linguistic performance is included in Danish-language contexts and exams.

7.3 Supporting activities in academic English and subject-specific terminology must be integrated via the usual teaching activities on programmes where students are expected to speak in English and write papers in English. This may include language training and specification of terminology rather than actual English classes.

7.4 On some language programmes, other languages than English are more important for the job functions students are trained for. In such cases, the teaching should focus on the relevant language.

8. Maintaining Danish as an academic language

8.1 Training in academic Danish must be integrated in courses on all BA programmes taught in Danish.

8.2 The study and programme administration must ensure that all international full-degree master's students receive information about the offer of Danish classes with a view to retaining them in Denmark.

8.3 International exchange students who study a master's programme taught in English are not expected to work with subject-specific terminology in Danish.

9. English-language courses and full programmes

9.1 UCPH aims to offer BA programmes taught in English where relevant.

9.2 The faculties should regularly consider choosing English, completely or partially, as the language of instruction on Danish-language programmes, both at bachelor and master's level. Focal points should be students' completion rate, global job market opportunities, using international academic staff for teaching and attracting international student talent.

10. Need for other languages than English/Danish

10.1 The faculties should identify the need for internationalisation through a diversity of relevant language skills other than English.

10.2 The study boards should – to the extent relevant – strive to offer study-supporting and mobility-promoting language courses for students.

10.3 The study boards should work to integrate relevant language skills in their programmes.

3. Praktiske udfordringer

3.1: Behovet for dansk: artikel i Forskerforum

Fire ud af ti forskere er nu udlændinge

Illustration: Stinne Varming Larsen

02. november 2023

Af Claus Baggersgaard

Del artikel:

43 procent af forskerne på de danske universiteter har nu et andet statsborgerskab end dansk. Internationalisering er velkommen, mener de fleste, men udviklingen skaber også en række problemer i forhold til at sikre den danske arbejdsmarkedsmodel og en ligelig fordeling af undervisning og andre arbejdsopgaver mellem de danske og udenlandske ansatte.

De danske universiteter er blevet mere og mere internationale det seneste årti, og det er ikke længere utænkeligt, at der inden for få år vil være et flertal af videnskabeligt ansatte (VIP) med et andet statsborgerskab end dansk.

Tal, som Forskerforum har fået aktindsigt i, viser, at 43 procent af forskerne i dag er udlændinge, men på tre universiteter er balancen allerede tippet. Det mest internationale universitet er IT-Universitetet i København (ITU), hvor 65 procent af de videnskabeligt ansatte har et andet pas end dansk. På Danmarks Tekniske Universitet (DTU) er det 59 procent og på Copenhagen Business School (CBS) 52 procent. I den anden ende af skalaen ligger Roskilde Universitet (RUC) med 17 procent ikkedanske VIP'er.

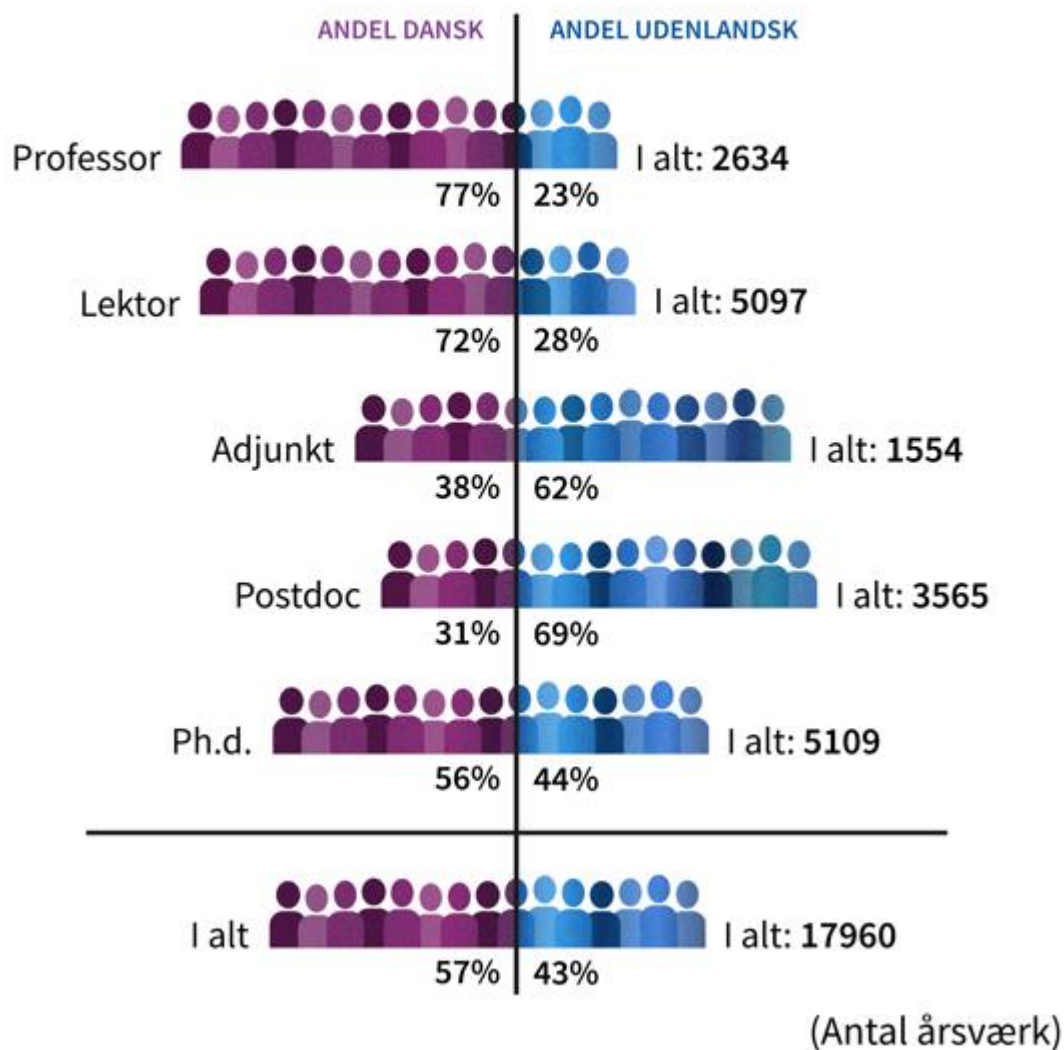
6.1)

Statistikken afslører også, at de udenlandske forskere dominerer på de laveste trin af den akademiske karrierestige i de tidsbegrænsede stillinger som ph.d. og postdoc, mens danskerne fortsat udgør cirka 70 procent af de fastansatte – lektorerne og professorerne.

En anden interessant udviklingstendens er, at størstedelen af adjunkterne i dag er udlændinge. På ITU og DTU udgør de internationale adjunkter begge steder 77 procent, mens det er 62 procent på landsplan.

Det hænger formentlig sammen med, at universiteterne i 2020 fik mulighed for at indføre tenure track-forløb for adjunkter med forfremmelse til lektor efter maksimalt seks år ved en positiv faglig bedømmelse. Argumentet var, at det er nødvendigt for at tiltrække de mest kvalificerede og talentfulde unge forskere og undervisere, og meget tyder altså på, at tenure i høj grad bruges til international rekruttering.

Fordelingen af videnskabeligt ansatte på de otte universiteter



Melder sig først ind, når de har et problem

I fagforeningen DM, der organiserer cirka 5.000 universitetsforskere, oplever de, at langt færre af det stigende antal udenlandske forskere er medlem af en faglig organisation end deres danske kolleger.

Ifølge Sarah Rosenkrands, konsulent i DM, er det tydeligt, at mange ikke er klar over, hvad fagforeningens rolle er, og mange tror, at de kan komme i bad standing over for ledelsen, hvis de melder sig ind. En udfordring er også, at de synes, det er dyrt at være medlem, så de melder sig ofte først ind, når de står med et problem og ønsker bistand. Der kan det være for sent i forhold til at få DM's hjælp, hvis det for eksempel drejer sig om en afskedigelsessag, som er opstået, inden medlemskabet trådte i kraft.

Nogle universiteter er virkelig gode til at inkludere i forhold til at have indført engelsk som virksomhedssprog, men andre steder beretter udlændinge om, at de føler sig udenfor i det daglige, fordi der mest tales dansk på gangen og til møder.

Sarah Rosenkrands, konsulent i DM

“De problemer, de udenlandske medlemmer henvender sig omkring, er ikke sjældent relateret til en manglende forståelse af, hvordan det danske arbejdsmarked er skruet sammen, hvilken rolle fagforeningen har, hvad ledelsesretten består i. Ofte er der også tale om nogle kulturelle og sproglige misforståelser, som har eskaleret eller eskalerer en konflikt, for eksempel en oplevelse af at man bliver chikaneret/mobbet/diskrimineret. Nogle universiteter er virkelig gode til at inkludere i forhold til at have indført engelsk som virksomhedssprog, men andre steder beretter udlændinge om, at de føler sig udenfor i det daglige, fordi der mest tales dansk på gangen og til møder,” fortæller Sarah Rosenkrands.

Hun tilføjer, at udfordringen for DM og andre faglige organisationer er, at de skal være klædt på til at møde, bistå og inkludere de udenlandske medlemmer. Det handler helt praktisk om at kunne tale og forstå engelsk, men også at forstå kulturforskelle og den virkelighed, de kommer med.

Ifølge Sarah Rosenkrands har DM allerede stor fokus på problemstillingen. Man tager på mange arbejdspladsbesøg og afholder arrangementer på engelsk, hvor konsulenterne blandt andet oplyser om den danske model og om de faglige organisationers rolle, herunder tillidsrepræsentanternes. DM har blandt andet et

tæt samarbejde med ph.d.-foreningen PAND med fokus på de ph.d.-studerendes vilkår, og her foregår alt på engelsk.

Dansk og engelsk ligestillet

Det er ikke kun i forhold til den faglige organisering, at sproget giver problemer, også internt på universiteterne giver det anledning til hovedbrud. Blandt andet på Københavns Universitet (KU) og CBS har de forsøgt at løse det ved at indføre et princip om parallelsproglighed. Ifølge KU's hjemmeside handler det om, at dansk og engelsk opleves som ligeværdige, og at valg af sprog er bestemt af, hvad der er mest hensigtsmæssigt i den givne situation.

Ifølge KU's sprogpolitik fra 2020 betyder det, at alle ansatte på KU skal besidde engelsksproglige kompetencer svarende til det niveau, der er nødvendigt for at varetage deres jobfunktion og for at deltage i almindelige arbejdsrelaterede aktiviteter. Omvendt betyder det også, at udenlandske tenure track-adjunkter, lektorer og professorer aktivt skal kunne undervise på dansk efter tre-seks år. Et af KU-ledelsens argumenter er, at der er behov for dansktalende undervisere, særligt på bachelorniveau, hvor undervisningen overvejende foregår på dansk.

Kravet mødte, da det blev indført, kritik fra en del internationale forskere, der mente, at det er urimeligt og alt for striks, da det er komplekst fagsprog, som de skal undervise på.

Sproget udelukker de internationale

Anna Haldrup er institutleder på Institut for Fødevarevidenskab på KU, hvor en stor del af forskerne har en anden nationalitet end dansk. Hun understreger, at hun er glad for sine internationale medarbejdere, men sproget gør, at der er en række funktioner, som de reelt er udelukket fra at udføre.

Hvad undervisningen angår, er det ofte urealistisk, at de kan begå sig på dansk efter så få år, og de studerende klager, hvis underviserens sprog ikke er godt nok. Hun siger, at det er barskt for de internationale medarbejdere, men også for deres danske kolleger, fordi det betyder et større arbejdsbyrde for dem. De må klare en større del af undervisningen, være studieledere, sektionsledere, sidde i samarbejdsudvalg, studienævn, akademisk råd og arbejdsmiljøudvalg samt stå for alle de små ting, der får en arbejdsplads til at fungere, som at ringe efter en tekniker, når centrifugen strejker.

Jeg kan ikke rigtigt mærke, at tingene rykker sig i administrationen. Universitetsledelsen må snart forstå, at vi er en international arbejdsplads.

Anna Haldrup, institutleder

Anna Haldrup nævner som eksempel, at hun netop har skullet finde en ny viceinstitutleder for uddannelse, og her er de internationale udelukket, da stillingen kræver, at man kan dansk, da skriftligt materiale fra studieadministrationen ikke bliver oversat til engelsk. Sådan er det ifølge Anna Haldrup med stort set alt på skrift, der kommer fra ministeriet og administrationen på KU.

Hun har oplevet danske medarbejdere, der halvt i sjov, halvt i alvor har sagt, at de gerne vil bede om et kvalifikationstillæg, fordi de taler dansk.

“Vi taler engelsk til hinanden i det daglige, og alle fællesmøder og fælleskommunikation foregår på engelsk. Vi kunne godt på instituttet beslutte at overgå helt til engelsk, men det vil ikke være populært blandt dele af det tekniske og administrative personale, og vi ville selv skulle oversætte en masse dokumenter, som kommer fra centralt hold. Jeg kan ikke rigtigt mærke, at tingene rykker sig i administrationen. Universitetsledelsen må snart forstå, at vi er en international arbejdsplads,” siger hun.

Hun tilføjer, at problemet bare vil vokse sig større, hvis KU ikke tager springet og overgår til engelsk, da størstedelen af tenure track-adjunkterne, der bliver ansat i dag, er internationale, og de vil blive lektorer og professorer en dag. Der er allerede to-tre professorer, som udelukkende taler engelsk på instituttet.

Skifte taget tid

Brian Arly Jacobsen, der er forperson for DM Universitet og lektor på KU, fortæller, at de har diskuteret den stigende internationalisering flere gange i DM Universitets bestyrelse, hvor de er enige om, at den lave organiseringsgrad blandt de udenlandske forskere og de sproglige barrierer udgør en stigende udfordring. Sidstnævnte forhindrer en stadig større andel af videnskabeligt ansatte i at deltage i udvalgsarbejde.

Langtfra alle de internationale er dog motiverede for at deltage, da de måske tænker, at de kun skal være i Danmark i få år, og hellere må få publiceret så meget som muligt.

“Man kan tydeligt mærke, hvem der planlægger at blive i Danmark, og hvem der er på vej videre. Det bliver i høj grad danskerne, der må trække læsset og sidde i udvalg og være tillidsrepræsentanter, og den tid, de bruger på det, går fra forskningen,” siger han.

Det bliver i høj grad danskerne, der må trække læsset og sidde i udvalg og være tillidsrepræsentanter, og den tid, de bruger på det, går fra forskningen.

Brian Arly Jacobsen, forperson for DM Universitet

Brian Arly Jacobsen advarer mod at tro, at universiteterne kan overgå til engelsk lige med et.

“Vi har mange kolleger i administrationen, der ikke kan skrive svære tekniske dokumenter på engelsk, og der kommer masser af materiale fra ministeriet, som er på dansk. Det vil være naivt at tro, at det bare kan oversættes,” siger han.

Brian Arly Jacobsen tilføjer, at mange af de internationale forskere kommer fra lande, hvor der ikke er tradition for faglig organisering, så der er brug for, at der står nogen på arbejdspladsen og fortæller dem om DM og opfordrer dem til at melde sig ind.

Nødvendigt at forstå dansk som TR

Bersant Hobdari, der er lektor på CBS, er en af de meget få tillidsrepræsentanter med en anden baggrund end dansk. Han stammer fra Albanien, skrev sin ph.d. på CBS, inden han drog til Canada i en årrække for så at vende tilbage til CBS igen.

Han overtog som fælles-TR og næstformand for Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) efter Ole Helmersen, der gik på pension tidligere på året.

Bersant Hobdari fortæller, at han forstår, kan læse og skrive dansk, men har svært ved at tale sproget flydende.

Møderne i HSU foregår på dansk, og de fleste dokumenter er også på dansk, men de har en uofficiel aftale om, at han kan sige det på engelsk, hvis det bliver svært for ham at formulere et argument på dansk.

Jeg vidste, hvad jeg gik ind til, og det fungerer fint, men jeg ville ikke kunne være tillidsrepræsentant, hvis jeg ikke forstod dansk.

Bersant Hobdari, fælles-TR på CBS

“Jeg vidste, hvad jeg gik ind til, og det fungerer fint, men jeg ville ikke kunne være tillidsrepræsentant, hvis jeg ikke forstod dansk,” siger han.

Han fortæller, at CBS har en god blanding af studieprogrammer på dansk og engelsk, så en del af de internationale kolleger er medlem af studienævn og er studieledere. På fem ud af de 11 institutter på CBS har tillidsrepræsentanten en international baggrund.

Ifølge Bersant Hobdari er mange af de udenlandske forskere interesserede i at kunne følge med i, hvad der sker, da de ved, at CBS som en offentlig institution er påvirket af politik. Han mangler statistik, men han vurderer, at cirka halvdelen af de udenlandske forskere, der er fastansatte, er medlem af en fagforening, mens ingen af de tidsbegrænsede ansatte har meldt sig ind. Den nuværende situation, hvor CBS skal nedlægge 60 til 70 fuldtidsstillinger, har klart øget interessen for hans arbejde som tillidsrepræsentant.

“Væsentligt flere kommer forbi mit kontor for at få rådgivning om deres situation. Jeg lytter, men jeg må jo også sige til dem, at jeg må koncentrere mig om at hjælpe medlemmerne, og det forstår de også godt. Mange køber også først en forsikring, når de har et problem, og så er det måske for sent,” siger han.

3.2. Administrative papirer og behovet for engelsk (Artikel på KUs hjemmeside, 2/12 2025)

Husk engelsk – og ja, brug endelig Copilot

KU Kommunikation
02-12-2025

APV-resultaterne fra 2025 viser, at mange tekster ikke bliver oversat, selvom de også sendes til medarbejdere, der ikke taler dansk. Brugen af et AI-værktøj som Copilot gør det nu lettere for den enkelte at oversætte.

KU er en international arbejdsplads. Men det halter med parallelsprogligheden på universitetet. Det skal der nu gøres noget ved, og vi kan som universitet få hjælp fra AI.

Mere end hver tredje af KU's omtrent 10.000 medarbejdere er født og opvokset i et andet land end Danmark. De fleste er videnskabelige medarbejdere, som er flyttet hertil for at forske. Men der er også ledere og administrative medarbejdere på KU, som ikke taler dansk.

Føler sig udenfor

Både den seneste APV og tidligere undersøgelser viser, at mange af de internationale medarbejdere ikke føler sig inkluderet, fordi de gang på gang mødes af dansksprogede notater, rapporter og vejledninger. Og de udelukkes de facto fra at deltage i udvalgsarbejde, fordi meget mødemateriale kun er på dansk.

- Når jeg ser resultaterne af inklusionsmålingen, og når jeg læser APV'er på tværs af KU, springer det i øjnene, at der er en stor gruppe medarbejdere, der føler sig sat af på grund af sprog. Det skal og kan vi gøre noget ved. KU har en helt fint gældende sprogpolitik, men vi skylder vores ikke-dansktalende kolleger at stramme op og sørge for, at de centrale dokumenter, vi sender ud, kan bruges af alle. Vi er et internationalt universitet, og det skal vi matche også sprogligt, siger rektor David Dreyer Lassen.

Rektoratet og KU's administrative ledelse har derfor besluttet, at alle skal have mere fokus på parallelsprog og oversættelse i dagligdagen.

På KU er der ansat et mindre antal professionelle oversættere. De kan langt fra løfte det samlede oversættelsesbehov, så det er nødvendigt, at alle medarbejdere gør oversættelse til en del af deres arbejdsdag.

Nemt – men ikke perfekt

Det er ikke bare okay, men ligefrem forventet at bruge AI-værktøjet Copilot til oversættelse. Værktøjet gør det muligt at oversætte, uden at man selv er sprogekspert. Alle på KU har adgang til Copilot, der er integreret i Microsoft 365.

- AI er ikke den perfekte løsning, men det er den bedste løsning og dermed den rigtige løsning. Der vil fra tid til anden blive oversat upræcist, men i vores daglige arbejde handler det ofte om at informere om noget konkret, hvor det vigtigste er at få beskeden afsted, siger rektor David Dreyer Lassen. Og minder om, at man kan bede Copilot om at udpege de steder i en oversættelse, som den mener kan være upræcise eller potentielt tvetydige.

Beslutningen om at bruge AI er ikke et endegyldigt farvel til brug af professionelle oversættere på KU. De skal fremover fokusere på sprogligt krævende tekster af strategisk eller juridisk karakter eller tekster, som er rettet mod et eksternt publikum.

Husk, når du oversætter med AI

- Angiv, at teksten er oversat med AI
- Angiv, at hvis der er tvivl om betydning i teksten, er den danske altid gældende
- Læs mere om [oversættelse](#) i medarbejderguiden

Hvad skal oversættes?

- Alt skriftligt materiale, som skal kunne læses af ledere, udvalg eller medarbejdere på et fakultet, institut eller center (fx vejledninger, instrukser, regler, retningslinjer, notater, rapporter, mm.).

Hvad skal ikke oversættes?

- Personlige mails til kolleger, som er dansktalende
- Information, som ikke er relevant uden for en afgrænset TAP-gruppe, der forstår dansk

Professionelle oversættere

- Organisatorisk Kommunikation har oversættere, der kan give råd og vejledning om oversættelse. De kan kontaktes på english@adm.ku.dk

Af

[Lene Düwel Andersen](#)

[Hanne von Wowern](#)

4. Danskkravet og de internationalt rekrutterede medarbejdere:

4.1. Arrangørernes notat om understøttelse af tilegnelsen af dansk

Anne Holmen, Peter Harder og Frans Gregersen:

Giver Københavns Universitet de internationale medarbejdere gode nok betingelser for at lære dansk?

*KU fik i 2021 en sprogpolitik, der i 10 afsnit vedrører medarbejderes og studerendes sprogkompetencer og sprogbrug (https://cip.ku.dk/english/implementation_of_language-policy/). Politikken udmønter det overordnede princip om **parallelsproglighed**, som har været gældende i næsten 20 år, og som især vedrører den institutionelle brug af dansk og engelsk. Parallelsproglighed betyder i denne sammenhæng, at danske ansatte skal lære godt nok engelsk til at kunne fungere fagligt på dette sprog og at internationale ansatte skal lære godt nok dansk. Men hvad indebærer kravet om dansk egentlig? I forbindelse med den sprogpoltiske høring d. 18.3 2026 kan der være grund til at belyse det sidste nærmere. Det er formålet med det følgende.*

Andelen af internationale VIP har været støt stigende siden årtusindskiftet, og den nærmer sig nu 50%. Nogle af dem, der er kommet til, skal primært indgå i engelsksprogede forskningsmiljøer uden undervisningsforpligtelse, mens andre forventes at undervise og vejlede studerende på dansk inden for 3-6 år fra deres ansættelse. Ifølge KU's sprogpolitik fra 2021 gælder det sidste i princippet for alle adjunkter, lektorer og professorer.

De internationale VIP kommer til KU med forskellige akademiske erfaringer og forskellige sproglige forudsætninger. De adskiller sig samtidig mht karriereplaner og formålet med at rejse til Danmark. Der er derfor stor variation i deres motivation for at lære dansk. Nogle er villige til at investere meget i at opnå et højt og fagligt bæredygtigt niveau; andre stiller sig tilfreds med at klare hverdagen på arbejdet og i fritiden på det eller de sprog, de har med sig. Fælles for dem er under alle omstændigheder, at danskkundskaber kan hjælpe til bedre integration på arbejdspladsen og kan give dem bedre kontakt med de dansksprogede omgivelser. Samtidig kan gode danskkundskaber bidrage til, at de kan indgå i populærvidenskabelig formidling og deltage i eksterne samarbejdsprojekter. Hermed kan dansk være

med til ikke blot at sikre bedre undervisere, men også at fastholde forskere i Danmark. Danskundskaber kan gøre en forskel.

Aktiviteter der understøtter dansktilegnelse

Den optimale dansktilegnelse foregår ved, at medarbejderen deltager i danskundervisning, der er tilrettelagt efter vedkommendes ønsker og dækker vedkommendes behov, kombineret med støtte fra og opmuntring på arbejdspladsen. Den særligt tilrettelagte undervisning kan foregå som eneundervisning eller på små hold af medarbejdere inden for samme fagområde. Her baseres indholdet i undervisningen på en behovsanalyse, hvor de emner, som er relevante at arbejde med, identificeres. Når de er fastlagt, kan man nemlig undervise i det dertilhørende sproglige register med terminologi og indlejring i universitetspraksis. Desuden kan man baseret på behovsanalysen prioritere tale eller skrift og/eller fokusere på særlige områder som fx udtale, læsestrategier, relevante lyttestrategier eller særligt sprog til undervisningsbrug.

Det siger sig selv, at en sådan særligt tilrettelagt undervisning er både målrettet og effektiv, men også omkostningstung. Den skal så at sige udvikles forfra til hver ny medarbejder(gruppe). På KU udbydes de særligt tilrettelagte kurser i dansk af Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) som et led i CIPs samlede portefølje. Danskundervisningen betales typisk af medarbejderens institut.

Som alternativ kan man på KU tilmelde internationale medarbejdere til de generiske (dvs. almindelige, ikke særligt tilrettelagte) danskurser, der udbydes enten af et sprogcenter i en kommune eller af sprogcenteret SPEAK. SPEAK udbyder undervisning på tre af KUs fakulteter.

Generiske kurser er udviklet til at dække en bred deltagergruppe og sjældent direkte målrettet til den enkeltes behov. Til gengæld er de gratis, bortset fra et depositum, der tilbagebetales ved gennemført kursus. Kurserne er opbygget i moduler. Hvert modul afsluttes med en test, der til sidst kan lede til prøven i Dansk 3, som kræves bestået ved ansøgning om permanent opholdstilladelse og statsborgerskab.

Man kan også kombinere de to typer. Så anbefales det at starte med de generiske kurser for på den måde at få en bred sproglig basis. Derefter kan man med fordel gå videre med et særligt tilrettelagt forløb, som fokuserer på det dansk, man har særlig brug for i undervisning eller anden formidling af ens faglige område.

Mange medarbejdere kommer til at arbejde på institutter eller i grupper, hvor der er mange danskere. Det betyder, at de fra første dag vil kunne opleve, at der tales dansk i pauser eller møder. Det kan der også fokuseres på i særligt tilrettelagte kurser: kommunikationen med kolleger og ledelse på arbejdspladsen. Det er en stor hjælp, hvis både kolleger og ledelse giver den nytilkomne tid og lejlighed til at øve sig i hverdagen. Det kræver, at dansktilegnelse ses som en naturlig proces, der involverer hele det relevante arbejdsmiljø, alle omkring den nyankomne. Dette blev understreget allerede i 2013 i en større interviewundersøgelse med data fra 289 internationale medarbejdere fra fire universiteter i Storkøbenhavn, ikke mindst fra KU. <https://tidsskrift.dk/spr/article/view/26196>

Det kan fx være nyttigt, hvis en af kollegerne får til opgave at fungere som sproglig mentor både i hverdagssamtaler og i forbindelse med forberedelse til et møde. Både på institut- og fakultetsniveau har KU desuden haft gode erfaringer med at afholde ”danskfrokoster”, hvor internationale medarbejdere og deres kolleger mødes jævnligt for at tale dansk i en uformel ramme. Ved ’danskfrokosterne’ og i de sprogcafeer, som International Staff Mobility har afholdt, faciliteres dialogen af en dansklærer.

Udover kollegerne spiller ledelsen en vigtig rolle: både krav og muligheder skal formidles ved ansættelsessamtaler og løbende følges op i MUS. Særlig vigtigt er dette for de medarbejdere, der forventes at skulle undervise på dansk efter 3-6 år. Center for Internationalisering og Parallelsproglighed har gennem de seneste år udarbejdet en række podcasts, henvendt til ledelse og medarbejdere, med gode råd knyttet til dansktilegnelsen, se: [Sprogbrug på KU – Københavns Universitet](#). Desuden udbyder CIP efter behov workshops inden for bestemte universitetsområder, fx mødedeltagelse eller faglig projektformidling.

Tidsforbrug: et regneeksempel

Alle medarbejdere på KU er hårdt presset på tid. Det ligger i, at de både skal forske, undervise og formidle. Sprogundervisning skal derfor tænkes ind i et i forvejen pakket skema. Det at tilegne sig et nyt sprog tager tid. Den tid, der skal bruges, afhænger dels af medarbejderens forudsætninger, dels af hvilket niveau af danskkompetence vedkommende ønsker (og arbejdspladsen forventer). For at kunne sammenligne sprogniveauer anvender man ofte EUROPA-rådets CEFR-skala (<https://rm.coe.int/prens-143722-cefr-dan-a4-web/1680acfc32>). Den har 7 trin, som går fra præ-A1 til C2. C2 er det højeste niveau af sproglig kunnen. På midtertrinnet B2 kan man følge en korrespondance om kendte emner og læse og forstå enkle administrative vejledninger på dansk. Man kan følge og føre en enkel og klar samtale på dansk om kendte emner. Det betyder, at man med anvendelse af samtalestrategier vil kunne fungere i hverdagens kommunikation og til forberedte møder. For yderligere selv at kunne undervise og vejlede på dansk om komplekse faglige emner skal man opnå sproglige kompetencer svarende til den øvre ende af B2-niveauet ("B2+"), helst C1. Har man ikke helt den kompetence endnu, kan man evt. undervise sammen med andre for på den måde at komme videre.

En gennemsnitlig velmotiveret ansat, der tilegner sig dansk, vil med et intensivt forløb på 3 timers danskundervisning om ugen (plus forberedelse) kunne nå B2-niveau på ca. 2 år. Det vil kræve 250-300 lektioner, svarende til 450 timers arbejde, nemlig inkl. forberedelse. Det vil skønsmæssigt tage endnu et år at nå fra B2 til C1-niveau. Denne eksemplariske medarbejder vil dermed typisk skulle bruge 350-400 lektioner på 3 år, svarende til at vedkommende i alt skal finde 600 timer i de tre år til danskundervisning for at nå C1-niveauet. Nogle vil nå det hurtigere, andre langsommere afhængig af både den enkeltes baggrund og forudsætninger og mulighederne for at blive støttet i dansktilegnelsen på arbejdspladsen.

Faktorer, der påvirker dansktilegnelsen

Som sammenfatning følger her en liste over faktorer, der kan have betydning for dansktilegnelsen:

- Deltagelse i danskundervisning og i hvilken slags (særlig tilrettelagt eller generisk)
- Tid allokeret til deltagelse i undervisning og forberedelse
- Opbakning/opfølgning fra ledelse/kolleger undervejs i læringsprocessen samt forståelse for mulige barrierer ved brugen af dansk
- En kontinuerlig indsats: Det er bedst for sprogtilegnelsen, at den foregår som en kontinuerlig proces uden for lange pauser, da dette kan påvirke progressionen negativt. Dette er især udtalt i begyndelsen af et forløb, hvor konsolidering af ordforråd er essentielt.

- Brugen af dansk på arbejdspladsen: I hvor høj grad er der mulighed for at bruge dansk i det daglige arbejde og sparre med andre (fx sprogmentorordning). Hvilke typer af arbejdsopgaver skal varetages på dansk (fx administration, møder, undervisning, vejledning og/eller forskning).
- Medarbejderens motivation og sproglige erfaringer: Motivation for den fremtidige brug af dansk – personligt og arbejdsmæssigt. Internationale medarbejdere med kendskab til nordiske sprog og visse germanske sprog har erfaringsmæssigt en hurtig progression. Derudover har det betydning, hvor mange fremmedsprog man har lært tidligere.
- Varighed af ophold i landet: Hvor længe har man været eksponeret for dansk, og har man fx tilegnet sig et passivt ordforråd.
- Individuelle forskelle: Der kan være stor forskel på den individuelle progression på grund af forskellige kognitive og personlige forudsætninger, herunder alder, tidligere erfaringer med sprogtilegnelse m.m.

Vi håber ovenstående kan danne basis for en drøftelse af hvilke betingelser KU skal tilbyde internationale rekrutter i fremtiden.

4.2. Alberte Ritchie Greens speciale

Challenges international researchers face when teaching in Danish

Alberte Ritchie Green has examined how international employees experience teaching in Danish at the university. Uniavisen at UCPH has interviewed Alberte regarding her Master's thesis and her study pin points some of the challenges international employees experience. The University of Copenhagen has announced that international researchers must be able to teach in Danish within three to six years. This is relevant for the 40% of researchers at the university who come from a non-Danish background.

Several international employees fear that this requirement will hinder them in the competition with colleagues who have Danish as their first language after the university announced the new Danish requirement in language policy in 2021. Many employees feel that the language requirement is a major burden, especially if they are not already familiar with one or more related Germanic languages that are close to Danish.

International researchers attend Danish classes for several years in order to fulfil UCPH's language requirements regarding teaching in Danish. Still, they are evaluated negatively by the students. Their position as academic experts is challenged by their status as linguistic novices once they start teaching in Danish.

Alberte Ritchie Green has spoken to a number of lecturers and observed them in the classroom. Here she has experienced first-hand how employees lose face and authority: "My examples show that the lecturers are put in a difficult and possibly even uncomfortable situation when they have to ask the students for help."

All the employees involved in Greens ' master's thesis have been given poor evaluations the first time they teach in Danish – and it is first and foremost the lecturers ' accent that the

students comment on. The power balance shifts when the lecturers struggle and appeal to the students to find the right word, concept or pronunciation. And suddenly the students take on the role of expert.

According to the thesis, the students will typically assist the lecturer in these situations. But evaluations show that they would much prefer having a lecturer who is a native speaker of Danish.

“This is very problematic,” says Alberte Ritchie Green. “It is one thing that the employees must sometimes deal with losing face in the classroom, but they are also criticized for their accents in the student evaluations. They are rated as bad lecturers.”

4.3. ISM's report on Tailored Danish Language Tuition/ ISMs rapport om skræddersyet dansk til internationale ansatte v. Jo Ebert Håkonsson

[Pilot Project ENG - Tailored Danish Language Tuition for International Faculty VIP.pdf](#)

[Pilotprojekt DK -Skræddersyet Dansk til Internationale Faculty VIP.pdf](#)

De vigtigste fund er:

1. Høj deltagelse og interesse:

1. 73 ud af 81 nyansatte internationale Faculty VIP deltog i pilotprojektet og modtog skræddersyet dansk i umiddelbar forlængelse af nyansættelse på KU
2. Det skræddersyede danskursus øgede medarbejdernes interesse og motivation for at lære (mere) dansk

2. Forbedret onboarding og integration:

1. Introduktionskurset i dansk har bidraget til en bedre kulturel og sproglig onboarding
2. Medarbejderne har udtrykt stor tilfredshed med den støtte og vejledning, de har modtaget
3. Når sprogpolitikken bliver afmystificeret, konkretiseret og koblet op på praksis, minimeres frustrationer og 'skræmmebilleder'

3. Positive effekter på lokalt niveau:

1. En central understøttelse er omkostningseffektiv og frigiver ressourcer på lokalt niveau
2. Medarbejdere og den lokale ledelse har oplevet forbedret kommunikation og lokal integration
3. Pilotprojektet har klædt internationale medarbejdere bedre på til at kunne deltage aktivt og indgå i daglige (parallelsproglige) arbejdsopgaver og sociale aktiviteter

4. Udfordringer med nuværende differentieret implementering:

1. Der er store forskelle i, hvordan sprogpolitikken implementeres lokalt, hvilket skaber usikkerhed blandt medarbejdere
2. Forventninger til sprogkompetencer bør være tydeligere og mere konkrete. En individuelt tilrettelagt progressionsplan er en løsning

3. Der er behov for en mere ensartet og systematisk proces for at sikre lige adgang til sproglig opkvalificering. Det bør ikke afhænge af én lokale ledelse alene om man får tilbud om dansk (*equality*)
4. Medarbejdere uden en germansk sprogbaggrund har mindre fordelagtige sproglige forudsætninger og bør enten tilbydes mere støtte, længere tid og/eller en opkvalificering i engelsk i stedet for dansk (*equity*)

5. Indledende resumé af rapport fra Nordisk Ministerråd (2017)

(selve rapporten er på 69 sider, jf. linket ovenfor)

Summary and policy perspective

The wave of globalisation sweeping the university sector is the main catalyst for the work of the Nordic Council of Ministers' Parallel Language Group. Higher education and research are increasingly multilingual activities that require highly developed language policies. In this report, the Group sets out 11 recommendations on the use of local and international languages at universities in the Nordic Region. They are presented in full in Chapter 3 and discussed in more depth in Chapter 4.

In brief, they are that:

1. Every university should have a language policy.
2. Every university should have a language policy committee.
3. Every university should have a language centre.
4. Staff recruited abroad should be offered courses in the teaching language, common speech and language for special purposes.
5. Various categories of students should be offered language courses, following needs analyses.
6. Lecturers and researchers should be offered language courses, following needs analyses.
7. Universities should choose their teaching languages based on the principles of parallel language use and the "international classroom".
8. University language policies should also cover the language used in the administration.
9. The universities should monitor and regularly reassess the choice of language for publications.
10. University language policies should also cover the language used in dissemination of knowledge, outreach and external communication activities.
11. Language policies should include developing digital language-support resources at every university.

The quality of education and research at the universities depends on the ability of students, researchers and lecturers to develop the requisite language skills for advanced, internationally competitive intellectual work. As such, they will almost always need to be multilingual. However, this cannot be taken for granted. Rather, they need to be given organised, external support based on meticulous needs analyses.

In a globalised world, universities and higher education institutions need to be inclusive. This applies to ordinary students with an incomplete command of academic language, students studying in their own country but whose native language is not the main language of the country concerned, migrants, exchange students and guest students. It also applies to international researchers and other researchers who find themselves in what may, in many ways, be an alien environment.

As society's most important institutions for the production and communication of new knowledge, universities have a democratic duty to maintain and develop scientific dialogue, both in international research circles and with broad groups of citizens. This requires multifaceted linguistic competencies. It is also worth noting that well-developed policies for parallel language use across the Region will generate substantial Nordic synergies. The Nordic universities are based in countries where the principal languages are medium-sized by international standards, but highly developed, and where English is spoken at a high level in universities and elsewhere. Business is conducted both in the local language and in English. As such, the conditions for parallel language use at Nordic universities are exceptionally good.

In comparison with the Group's observations elsewhere in Europe, the Nordic debate on parallel language use appears to be advanced. Nordic exchanges of experience, guidelines and, in many cases, Nordic skills-development and resource building programmes mean that the Region could relatively easily become a world leader in this growing field. Given the framework imposed by globalisation, parallel language use is also important for developing the Nordic language community.

Chapter 1 accounts for the work of the Group and outlines the background for it; Chapter 2 explains key terminology and concepts; Chapter 3 sets out the 11 recommendations in full; and Chapter 4 discusses each of the recommendations and the reasoning behind them. More Parallel, please!

6. Parallelsprog på KU (artikel)

Parallelsprog på danske universiteter: Normer og faktiske forhold i sprog og samfund¹

Peter Harder

Københavns Universitet markerede ved oprettelsen af CIP i 2008, med begrebet 'parallelsproglighed' i centrum, en stillingtagen til et kontroversielt spørgsmål i samtiden, nemlig forholdet mellem brugen af nationalsproget dansk og brugen af (især) engelsk i den globale fremtid som universiteterne i tiltagende grad var indlejret i. Dette kapitel diskuterer et centralt teoretisk dilemma omkring en sådan norm, med fokus på betydningen af 'operationelle' normer – dvs. de normer som er med til at bestemme hvordan den sociale

¹ pp. 227-250 i *Sprog på dagsordenen – Languages on the agenda. Studier i parallelsproglighed*, bind C18, red. Slobodanka Dimova, Sanne Larsen & Janus Mortensen, Københavns Universitets Humanistiske Fakultet: København 2024.

verden faktisk fungerer. I modsætning hertil står rent 'stipulative' normer der udtrykker hvad man kunne ønske sig. Om regler og bestemmelser har den ene eller den anden karakter, er afgørende for om de får status af hvad filosofen Frankfurt definerede som 'bullshit'. Diskussionen perspektiveres i relation til den ændring i den samfundsmæssige kontekst for normer vedrørende forholdet mellem det globale og det nationale niveau, som er sket efter CIPs oprettelse.

Indledning

I tiden hvor Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) blev grundlagt, foregik der en ret intens diskussion om internationaliserings- og globaliseringsproblemstillingen, inklusive dens sproglige sider. Der var mange bolde i luften, og det var ikke helt nemt at orientere sig.

Den komplicerede samfundsmæssige virkelighed befandt sig mellem to løst definerede yderpositioner: På den

ene side stod en udvikling med styrkelse af den globale dimension, der bl.a. manifesterede sig ved større integration i EU og på universiteterne i form af åbning af lokale forsknings- og uddannelsesmiljøer imod internationale miljøer, hvor det naturlige sproglige medium oftest var engelsk. På den anden side stod en ængstelse for hvad de globale udviklinger kunne have af uønskede konsekvenser på hjemmefronten, mest slående manifesteret i form af indvandring, men også udtrykt ved en skepsis over for at engelsk trængte ind i sammenhænge hvor sproget før havde været dansk – virksomhedssprog, reklamer, universitetsundervisning med mere.

Også politisk var signalerne blandede: På den ene side var Dansk Folkeparti – med dets skepsis over for udviklingen væk fra den homogene nationalstat – støtteparti for Fogh-regeringen; på den anden side fik universiteterne af samme Fogh-regering en mangeårig særbevilling under overskriften 'globalisering'.

Parallelsprogsbegrebet markerede et forsøg på at bygge bro over den kløft der tegnede sig omkring sprogspørgsmålet. Begrebet opstod (jf. Davidsen-Nielsen 2008) i nordisk sammenhæng, hvor man samlet tog spørgsmålet op om risikoen for at sprogene i Norden tabte terræn til engelsk. Oprettelsen af CIP med dets dobbelte forpligtelse på internationalisering og parallelsproglighed er en konsekvens af denne bestræbelse.

Pointen med dette kapitel er at genbesøge problemstillingen her mange år efter. Debatten har ikke været så intensiv i den mellemliggende periode, men problemstillingen har ikke mistet sin betydning. Et centralt spørgsmål er hvad en parallelsprogspolitik helt præcist går ud på. Det har der været debat om lige fra diskussionens tidligste faser. Parallelsproglighed må forstås som noget der samtidig har en normativ og en deskriptiv karakter. Det normative aspekt er det grundlæggende, fordi det drejer sig om noget man gerne vil have – ikke om en velkendt faktisk tilstand, som man prøver at beskrive. Herved afviger det bl.a. fra 'flersproglighed', der rent deskriptivt betegner situationer hvor flere sprog rent faktisk er i brug. Den normative kerne i

parallelsproglighed er at to sprog skal kunne bruges i samme sprogfunktioner, i modsætning til en sprogtilstand hvor der kun er et sprog i brug i en given funktion. Det deskriptive aspekt indebærer at begrebet kendetegner faktiske sprogtilstande hvor begge sprog bruges i de samme funktioner, dvs. der ikke er en éntydig arbejdsdeling mellem sprogene.

En dobbelthed af 'deskriptivt' og 'normativt' er velkendt som egenskab ved sproglige begreber der har en positiv ladning. Begrebet 'god opførsel' har fx en deskriptiv funktion ved at afgrænse bestemte praksisser fra andre, hvilket kan være nyttigt for den der kommer ind i en ny sammenhæng og gerne vil vide hvordan tingene ventes at foregå der. Det findes i talrige varianter der afspejler de praksisser det drejer sig om (fx er sådanne regler en del af reglementet i bridgeklubber). Samtidig udtrykker beskrivelsen af 'god opførsel' en norm om at afvigelser fra den praksis der beskrives, er uønsket og måske endda belagt med sanktioner. Med udgangspunkt i denne dobbelthed vil jeg prøve at skildre hvor spørgsmålet om parallelsprog befinder sig i dag.

En genkommende vanskelighed i diskussionen om parallelsproglighed er at der er et oplevet behov for en deskriptiv definition der er mere præcis end man kan udlede af selve den normative grundtanke (jf. Thøgersen 2010): Grundtanken er så abstrakt at man ikke kan udlede en deskriptiv definition der giver præcise handlingsanvisninger i alle konkrete situationer. Det er naturligvis frustrerende, men formodentlig uundgåeligt.¹ Jeg kommer senere ind på nogle af de dilemmaer og fortolkningsproblemer man kan komme ud for.

Normer (to slags) og faktisk sprogbrug

Det normative aspekt af sprogbrug blev af lingvister i mange år betragtet som et levn fra fortiden. Man forstod ved en normativ sprogbetragtning en tilgang der satte sig til dommer over hvad man måtte sige og hvad man ikke måtte sige (især praktiseret af sure ældre medborgere). Sprogvidenskaben skulle ikke beskæftige sig med denne type smagsdomme, men karakterisere sproget som det faktisk var. I nyere tid er

det imidlertid blevet klart at sprog – dvs. faktisk eksisterende sprogbrug – indebærer normer som ikke bare har karakter af smagsdomme. Tore Kristiansen har været en pioner i at udforske det komplekse normative landskab som faktisk sprogbrug er indvævet i (jf. Kristiansen 2009).

Danmarks Radio ville på et tidspunkt gerne støtte bevarelsen af dialekterne og forsøgte i den hensigt at implementere en politik hvorefter lokale nyheder blev læst op i den lokale dialekt. Det måtte man opgive, fordi det blev opfattet som en måde at gøre nar af dialekten og lokalsamfundet på. På det tidspunkt var der med andre ord etableret en sproglig norm ifølge hvilken den lokale dialekt ikke kunne bruges til ('tælle som') bidrag til genren 'seriøs nyhedsformidling'.

Denne erfaring illustrerer forskellen mellem to former for normativitet, der også begge er i spil omkring brugen af engelsk over for dansk. Den slags normer der er fundamentet for ords betydning i faktisk sprogbrug, kan kaldes operationelle (Harder 2010, 312). Alle institutioner og andre sociale konstruktioner der faktisk fungerer, beror på sådanne operationelle normer. For at retssystemet kan fungere, må der fx være en norm om at politiet har adgang til at arrestere folk.

Men der findes også normer, som ikke har denne operationelle status – fx kan to ægtefæller have normer for hvordan hjemmet bør se ud, der ikke nødvendigvis stemmer overens, eller sikrer at hjemmet faktisk kommer til at afspejle enten den enes eller den andens norm. Vi kan kalde dette for stipulative normer: De udtrykker hvad man kunne ønske sig, ikke hvordan verden fungerer.

Forsøget på at introducere nyheder oplæst på den lokale dialekt afspejler en stipulativ norm om at dialekter burde bruges mere bredt i lokalsamfundet, herunder til formidling af lokale nyheder. Når dette ikke blev til virkelighed, skyldtes det at der på dette tidspunkt var opstået en operationel norm om at dialekten ikke kunne tælle som medium for nyhedsformidling.

Når man skal forstå parallelsprogsprincippet status, er det helt afgørende at man holder sig forskellen mellem operationelle og stipulative normer skarpt for øje. Både forsøget

på at introducere dialekter i nyhedsformidlingen og ældres uvilje mod ungdomssprog er eksempler på magtesløs stipulativ normativitet. Men stipulativ normativitet er ikke nødvendigvis magtesløs. Det kommer vi tilbage til!

Det kan måske være illustrativt at sammenligne opdelingen i de to typer normer med begrebet 'ideologi', som har spillet en vigtig rolle i diskussionen om sprogpolitik (jf. fx Hultgren, Gregersen & Thøgersen 2014). Dette begreb har ofte tjent som modpol til faktisk sprogbrug, og mange diskussioner har haft som en del af deres pointe at påpege at den sproglige praksis er mere mangfoldig end ideologierne (og sprogpolitikker der afspejler disse ideologier) kan opfange. Det gælder både nationalistiske og internationalistiske ideologier: Sproglig praksis lader sig typisk ikke lægge i ideologiske spændetrøjer. Samtidig kan ideologierne godt kan have en følelig undertrykkende funktion, fx over for sproglige minoriteter. Problemstillingen i dette kapitel er imidlertid en anden. Den mest interessante slags normer, nemlig de operationelle, er ikke udenfor praksis (hvad ideologier typisk ses som), men indbygget i en fungerende praksis. Det er den slags normer som underligger al kulturbestemt og institutionel praksis i menneskelige samfund, jf. fx Itkonen (2008) og Tomasello (2016). Når jeg bruger begrebet 'stipulative normer' i stedet for at tale om ideologier, er det fordi ideologier typisk bruges som større sammenhængende tankebygninger, fx kommunisme eller nationalisme – og de fleste normative positioner i hverdagen har ikke denne systemkarakter.

Parallelsprogsbegrebet anskuet i relation til konkrete sprogtilstande

Hvis man starter med at se på begrebet i relation til de konkrete sprogtilstande på universitetet, uden i første omgang at inddrage spørgsmålet om normernes betydning, må udgangspunktet være at det er meget variabelt hvilke sproglige tilstande man konkret kan lægge til grund for sin applikation af begrebet parallelsproglighed. Det betyder ikke at selve begrebsindholdet er uklart (jf. ovenfor) – men det betyder at

det kan appliceres på mange måder i forhold til den sproglige tilstand.

En meget håndfast applikation som naturligt dukker op, og som har spillet en vis rolle især for modstandere af princippet, er at parallelsproglighed kræver en praksis hvor alting skal foregå parallelt på begge sprog. I forbindelse med dansk og engelsk som undervisningssprog – et centralt tema i debatten om universiteterne – ville det indebære at alle kurser skulle undervises parallelt både på dansk og engelsk. En sådan fordobling kan enhver se er uladsiggør, alene på grund af en faktor i virkeligheden som vi vender tilbage til, nemlig økonomien.

Hvis vi så går ud i den mindre håndfaste ende, er der tale om parallelsprog når blot to (eller flere) sprog benyttes ved siden af hinanden i lignende funktioner i den samme overordnede kontekst. Det betyder fx at et universitets viden på områder der skønnes relevante for både et dansksproget og et engelsksproget publikum, skal undervises og formidles på begge sprog i løbet af en passende periode. På universiteterne foreligger der i den fortolkning parallelsproglighed så længe der findes kurser og publikationer både på dansk og på engelsk inden for et givet fagområde. Man behøver således ikke at dublere alle kurser for at opnå parallelsproglighed. Nogle kurser kan udbydes på det ene sprog, andre på det andet. Så længe man bruger sprogene i bevidsthed om at de ikke er konkurrenter, men sameksisterende muligheder, er virkeligheden parallelsproglig i denne brede forstand.

Men hvad er så normernes rolle? Men hensyn til operationelle normer kan man som eksempel nævne bestemmelser om hvor dansk og engelsk benyttes som undervisningssprog. I det omfang sådanne bestemmelser i forskellige versioner sættes igennem på danske universiteter, griber de styrende ind i den sproglige virkelighed. På Roskilde Universitet udbyder man fx bacheloruddannelser parallelt på dansk og engelsk indenfor humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab, understøttet af universitetets sprogpolitik (Roskilde Universitet 2022). Her er tale om en operationel norm.

Stipulative normer er en form for 'synsning'. To varianter er velkendte yderpunkter i debatten, den internationalistiske: Så meget som muligt bør være på engelsk, fordi man skal være så international som muligt – eller den nationalistiske: Så meget som muligt bør være på dansk fordi vi er i Danmark. Ind imellem findes talrige blandingsformer. Det er uforudsigeligt hvilken rolle stipulative normer har eller får, men de er udgangspunkt for debatterne.

Bestræbelser på at få en præcis og håndterlig forståelse af parallelsproglighed må medtænke hele feltet af variable sprogtilstande plus operationelle og stipulative normer for at få greb om den komplekse virkelighed som begrebet subsumerer. I det følgende vil jeg forsøge at gøre dette ved at nuancere nogle ræsonnementer i Preislers (2009) kritiske gennemgang af parallelsproglighedsbegrebet.

Kernen i Preislers kritik er at det er sociolingvistisk lidet plausibelt at to sprog bruges på præcis samme måde inden for et domæne (hvad et domæne så end er – Preisler problematiserer med god grund også dette begreb). I stedet for parallelsproglighed lancerer Preisler begrebet komplementærsproglighed som betegnelse for en praksis hvor to sprog anvendes i forskellige situationer, alt efter hvad der er mest hensigtsmæssigt, inden for et praksisområde. I det øjeblik hvor der er indført éntydige regler for hvornår man skal bruge det ene sprog og hvornår man skal bruge det andet, er der ikke længere plads til parallelsproglighedens element af at 'begge sprog kan bruges'.

Som også tidligere udtrykt (Harder 2009) er jeg derfor enig med Preisler i at 'komplementærsproglighed' er et mere præcist bud på hvordan en faktisk fungerende fremtidig praksis kan være, end det blotte begreb 'parallelsproglighed'. Når man har fastlagt en institutionel praksis for hvornår hvert sprog skal benyttes, kommer denne praksis i sagens natur under begrebet 'komplementærsproglighed'. Bacheloruddannelserne på Roskilde Universitet kan bruges som eksempel her: I dette tilfælde er dansk og engelsk komplementære i den forstand at de kompletterer og udelukker hinanden.

Preisler frakender dog ikke begrebet parallelsproglighed al mening, men siger at det kun kan være realistisk i en meget vag og upræcis forstand. Af grunde som er diskuteret ovenfor, er det imidlertid indbygget i normer, at de ikke automatisk foreskriver en præcist defineret praksis. Derfor er der mening i at lade de to begreber leve side om side, uden at kræve mere præcision af hvad normen om 'parallelsproglighed' konkret indebærer, end den kan bære.

Med udgangspunkt i disse observationer vil jeg gerne give et bud på en meget generel tolkning af begrebet parallelsproglighed, som udtrykker en stipulativ norm for universiteterne, som jeg selv går ind for. (Den skal suppleres med operationelle og praksisrettede aspekter, men herom senere). Mit bud er baseret på en forestilling om universiteternes rolle i samfundet, nemlig at de har en dobbelt forankring, dels i de samfund de er en del af, og dels i videnskaben som transnational institution. For at kunne leve op til denne dobbeltrolle må de kunne kommunikere bedst muligt både med samfundet og videnskaben. Den transnationale videnskabs sprog er i dag hovedsagelig engelsk; det danske samfunds sprog er fremdeles dansk, også selvom efterhånden næsten alle forstår engelsk i et eller andet omfang, jf. Lønsmann, Mortensen & Thøgersen (2024).

Den foreslåede stipulative norm er således følgende: Danske universiteter skal kommunikere på dansk med det danske samfund og på engelsk (samt andre sprog, hvor det er ønskeligt) med den transnationale videnskab.

Sprog og identitet – og globaliseringens rutsjetur

Dette afsnit handler om et punkt hvor verdenssituationen har forskubbet sig mærkbart i forhold til situationen dengang CIP blev grundlagt. Da sprognormer som beskrevet er forankret i den virkelighed de skal operere i, er dette af betydning også for en forståelse af sproglige normer.

Debatten dengang skyldtes at engelsk trængte ind som brugssprog på en række områder (reklamer, fx) – og også i

undervisningssystemet. Dette stødte an mod manges stipulative normer – folk syntes ikke det var OK at engelsk erstattede dansk. Ofte var det også knyttet til kulturpolitiske forestillinger om forholdet til den engelsksprogede verden, hvor det blev set som en karakterløs underkastelse i forhold til især amerikansk kultur ('coca-colonisation').

Sådanne reaktioner stødte imidlertid an imod en udbredt modsat forestilling, der var forbundet med neoliberalismen (jf. Lønsmann & Mortensen 2018, 438), nemlig at globalisering dels var uundgåelig, dels også et ubetinget gode, som man var håbløst gammeldags hvis man ville sætte sig imod – og at globaliseringens – eller måske især 'globalismens', jf. Haberland (2009) – sprog er engelsk. (Bemærk her igen dobbeltheden norm-faktum: en bestemt virkelighedsopfattelse bruges til at statuere en normativ tvang). Både på den neoliberale højrefløj og på den internationalistiske venstrefløj anså man nationalstaternes æra for at være på vej i historiens skraldespand; tankegangen var således bredt funderet i samtiden. Man vidste godt at dette ikke var alment accepteret, men det blev typisk opfattet som et spørgsmål om tid.

Man forbinder ofte afslutningen på denne æra med finanskrisen i 2008, som satte en stopper for antagelsen om at globale udviklinger altid var et økonomisk gode. Det afgørende i udviklingen var imidlertid ikke det rent økonomiske, men opgraderingen af spørgsmålet om identitet. I den efterfølgende krisetid blev det klart at man ofte identificerede sig stærkere med den lokale og nationale identitet end med det globale/internationale niveau. Dette skift var mærkbart både internationalt og på de nationale niveauer. Fra Modi i Indien til Trump i USA og Orban i Ungarn skiftede klimaet i retning af at sætte den nationale identitet først, og overalt var det forbundet med en konfrontation med miljøer der associeredes med globale snarere end nationale værdier.

Denne udvikling har været svær at fordøje i både traditionelle og progressive politiske miljøer. Det er nemt at anføre gode grunde til uvilje over for denne udvikling, men af indlysende grunde er dette ikke stedet til en nærmere analyse

heraf. En vigtig alternativ vinkel på problematikken er imidlertid den sociologiske forankring af de to værdisæt, der fx kan illustreres med en sondring mellem to typer identitet i moderne samfund, jf. Goodhart (2017), der illustrativt betegner grupperne som henholdsvis 'anywheres' og 'somewheres' – hvor 'anywheres' typisk, foruden at være mere mobile, også er bedre økonomisk og socialt stillet end 'somewheres', der er mere afhængige af deres lokale identitet og netværk.

Som allerede nævnt (og også diskuteret af Preisler 2009), betyder det at valget mellem engelsk og det lokale sprog har ligheder med den sociolingvistiske spaltning mellem højprestigesprog (H) og lavprestige-sprog (L). Lønsmann & Mortensen (2018) beskriver hvordan spredningen af engelsk som 'corporate language' kan være forbundet med magtrelationer og magtudøvelse af samme slags som gælder forholdet mellem høj- og lavprestigeformer i samfundet, hvor engelsk knyttes til den særlige prestige der hører sammen med at markere global snarere end lokal status. Der er typisk identitetsmæssige og sociale spændinger knyttet til brugen af H- og L-former – og i relation til internationalisering blev de mere synlige i forbindelse med globaliseringstænkningens nedtur.

Universiteterne er også påvirket af denne udvikling på en række måder, som det ligeledes vil føre for vidt at komme ind på her. Pointen i denne sammenhæng er imidlertid ret simpel. De ovennævnte spændinger gør, at det ikke er uden risiko for universiteterne at flytte gradvis mere og mere af deres identitet over i deres rolle som del af den transnationale sfære, og derved reducere deres forankring i samfundet omkring dem.

For sprogspørgsmålet betyder det at det nu mere end tidligere vil være risikabelt for danske universiteter at svække evnen til kommunikere på dansk. Denne risiko har ikke (som man ofte antager) udelukkende at gøre med om målgruppen kan forstå engelsk eller ej – det er de iboende identitetsproblematikker, der findes i ethvert sprogvæl, som er blevet tydeligere. Det betyder at en vigtig del af risikoen handler om hvorvidt universiteterne af borgerne opfattes som 'vores' eller

som enklaver for en global tilstedeværelse der ikke har noget med de lokale at gøre, à la ambassader eller amerikanske militærbaser.

Det betyder at den norm om at afvise énsprogethed som er kernen i parallelsprogsprincippet, er blevet vigtigere i den tid der er gået siden CIPs grundlæggelse. Den rent stipulative norm om parallelsproglighed har således fået et stærkere grundlag at henvise til. Man kan se dette som en gentænkning af det legitimerende princip om danskhed (jf. Mortensen & Haberland 2009) der var enerådende i den nationalstatslige æra: Selvom det internationale trænger sig på, betyder det ikke at forankringen i det nationale samfund ophører med at eksistere. Om dette får konsekvenser, og i givet fald hvilke, afhænger imidlertid af hvad de operationelle normer bliver, og dermed også af hvad for kausale kræfter der er i spil omkring sprogbrugen på universiteterne.

Praksisniveauet: Normerne – og djævlene i detaljerne

På baggrund af dette rids af den komplekse virkelighed som omgiver valget af sprog på danske universiteter, er scenen nu sat for at se på den konkrete virkelighed (med hovedvægt på forholdene ved Københavns Universitet, KU). Hvad er forholdet mellem parallelsprogsprincippet og den sproglige virkelighed her?

I det følgende tages to centrale punkter op, nemlig spørgsmålene om undervisningssprog og arbejdspladssprog. Det er imidlertid underforstået, at disse to punkter har implikationer for en række andre sprogfunktioner af relevans for forholdet mellem universitet og samfund, især kommunikation med instanser uden for universitetet: formidling, kontakt med uddannelsessystemet, forvaltningssystemet, politikere, medier og interesserede medlemmer af offentligheden. I alle disse situationer er det af betydning om man kan komme udefra og regne med at universitetet kommunikerer på dansk.

CIP har haft stor betydning ved at give KU et kvalificeret grundlag for at håndtere den parallelsproglige virkelighed på bedst mulig måde under de givne betingelser, herunder de

økonomiske, og har tillige medvirket til formuleringen af en sprogpolitik (Københavns Universitet 2021) der er i pagt med den parallelsprogsnorm der er opstillet ovenfor. En central formulering fra et parallelsprogligt synspunkt er følgende uddrag fra sprogpolitikken (Københavns Universitet 2021, 2):

2. Internationale medarbejderes danskkompetencer 2.1 Som udgangspunkt forventes det, at tenure track adjunkter, lektorer og professorer aktivt kan bidrage til undervisningen på dansk efter 3-6 år, herunder bedømme og vejlede studerende – med kompetencer svarende til den undervisning vedkommende skal varetage.

Efterspørgslen af danskkurser for ansatte udbudt af CIP har (2024) været i stigning efter sprogpolitikens indførelse. Derfor kunne man måske forestille sig at parallelsprogligheden på KU er sikret og alt er godt. Det følger imidlertid af argumentationen i afsnit 2 at forholdet mellem normer og realiteter er mere kompliceret end som så. En sprogpolitik er som udgangspunkt en stipulativ norm, hvis gennemslagskraft ikke kan tages for givet. Det kommer an på i hvor høj grad de beskrivelser af institutionen som er formuleret på papiret, kommer til at svare til virkeligheden. (Dette problem er også kendt fra sprogpolitik i andre sammenhænge, jf. Gregersen 2009).

Frankfurt (2005) har lanceret et filosofisk fagudtryk for formuleringer der påkalder bestemte vedtagne værdier, men som ikke nødvendigvis har nogen bund i virkeligheden, nemlig bullshit. Termen har især vundet indpas som betegnelse for formuleringer der indgår i større virksomheders fremstilling af deres værdigrundlag, såkaldt 'corporate bullshit'. Det afhænger helt af implementeringen og de dertil knyttede kausale virkemidler i hvor høj grad de værdier man tilslutter sig i princippet, kan forvandles til operationelle normer og dermed til en del af virkeligheden.

Kerneområdet for spørgsmålet om parallelsproglig praksis er (som også fremhævet af Preisler 2009) undervisningssproget. Det er den almindelige vurdering at på områder

hvor hovedparten af kandidaterne skal have deres virksomhed i det danske samfund, bør undervisningen hovedsagelig være på dansk, og Preisler (2009) nævner flere steder jura og teologi som områder hvor sproget må antages at være dansk. Det synes da også at være tilfældet, at læger, præster og jurister får en væsentlig del af undervisningen på dansk, selvom det ikke er nemt at få et præcist billede. På KU's websider kan man finde følgende formulering om undervisningssproget på bacheloruddannelsen i medicin: "Undervisningen foregår primært på dansk, men du kan også møde undervisere, der taler engelsk".² En lignende formulering kan findes andre steder, fx på hjemmesiden for antropologi.

De pågældende undervisningsmiljøer er således parallelsproglige i den brede forstand, at der foregår undervisning på begge sprog. Denne situation, præget af tolerance og pragmatisk stillingtagen, vil ingen formodentlig kunne have meget imod. Det kan godt være man i konkrete situationer syntes det ville have været bedre med det andet sprog, men skaderne er formodentlig til at overse.

Der er imidlertid en mistelten, man ikke tager højde for under denne pragmatiske tingenes tilstand. Det har at gøre med udviklingen i antallet af undervisere der – i strid med den officielle sprogpolitik som citeret ovenfor – ikke behersker dansk på et niveau der reelt er tilstrækkeligt til at påtage sig kurser med dansk som undervisningssprog. Problematikken er for nylig taget op i Forskerforum (Baggersgaard 2023), hvor fordelingen af forskere med dansk og udenlandsk baggrund er gjort op. Opgørelsen er fordelt på forskellige stillingskategorier, og et nøgletal er her fordelingen i adjunktgruppen: 38% har dansk baggrund og 62% har udenlandsk baggrund.

Hvis sprogpolitikken var en operationel norm (det vil sige: virkede efter hensigten), ville dette jo ikke være noget problem. Indtrykket er imidlertid, at dette ikke kan tages for givet, og der er udbredte problemer med at sikre at ansatte med udenlandsk baggrund behersker dansk – bl.a. også på teologi og jura, som hos Preisler nævnes som eksempel på områder hvor undervisningssproget af naturlige årsager må være dansk.

Problemet kan konkret diskuteres med udgangspunkt i et interview med en institutleder fra det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet i Baggersgaard (2023). Vedkommende citeres i artiklen således for følgende om de ikke-dansktalende:

Hvad undervisningen angår, er det ofte urealistisk, at de kan begå sig på dansk efter så få år, og de studerende klager, hvis underviserens sprog ikke er godt nok. Hun [institutlederen] siger, at det er barskt for de internationale medarbejdere, men også for deres danske kolleger, fordi det betyder e[n] større arbejdsbyrde for dem. De må klare en større del af undervisningen, være studieledere, sektionsledere, sidde i samarbejdsudvalg, studienævn, akademisk råd og arbejdsmiljøudvalg samt stå for alle de små ting, der får en arbejdsplads til at fungere, som at ringe efter en tekniker, når centrifugen strejker.

Det er ikke svært at sætte sig ind i den hovedpine dette giver institutlederen, som står med problemet om hvordan denne situation bedst skal håndteres helt konkret på arbejdspladsen. Men i forhold til universitetets sprogpolitik rejser det et principielt problem. I sin statusrapport over det man kan kalde den første generation af sprogpolitikker på danske universiteter, konkluderer Hultgren (2013, 66 og 67) ret umisforståeligt om magtforholdet mellem sprogpoltiske normer og den faktiske virkelighed på institutterne:

Sprogpolitikkerne kan således ses som dokumenter, der ikke har nogen reel betydning for, hvordan den faktiske sprogbrugssituation ser ud. I visse tilfælde kan de måske ovenikøbet som nævnt fungere som røgslør for at legitimere en øget brug af engelsk. [...] Det er usandsynligt, at de sprogpoltiske dokumenter har særlig stor betydning for den faktiske brug af engelsk og dansk. Derimod har de ikke-sprogrelaterede initiativer, som universiteterne og regeringen

tager, som fx international rekruttering, en udvidelse af det engelske kursusrepertoire og indførelsen af bibliometriske systemer, store indirekte konsekvenser for brugen af engelsk og dansk.

Oversat til filosofisk fagsprog betyder det at sprogpolitikker er under en betydelig risiko for at være bullshit.

Dette spiller også ind på det andet af de to områder der blev nævnt ovenfor, nemlig arbejdspladssproget. Risikoen for at dansk kommer under pres, illustreres af de konklusioner man typisk drager, når der opstår problemer på grund af universitetsansattes manglende færdigheder i dansk. I Baggersgaard (2023) hedder det videre:

'Vi taler engelsk til hinanden i det daglige, og alle fællesmøder og fælleskommunikation foregår på engelsk. Vi kunne godt på instituttet beslutte at overgå helt til engelsk, men det vil ikke være populært blandt dele af det tekniske og administrative personale, og vi ville selv skulle oversætte en masse dokumenter, som kommer fra centralt hold. Jeg kan ikke rigtigt mærke, at tingene rykker sig i administrationen. Universitetsledelsen må snart forstå, at vi er en international arbejdsplads,' siger [instituttlederen]. Hun tilføjer, at problemet bare vil vokse sig større, hvis KU ikke tager springet og overgår til engelsk, da størstedelen af tenure track-adjunkterne, der bliver ansat i dag, er internationale, og de vil blive lektorer og professorer en dag. Der er allerede to-tre professorer, som udelukkende taler engelsk på instituttet.

Man kan (igen) sagtens forstå instituttlederens dilemma. Men det er svært at udlægge udtalelsen på anden måde end at løsningen for lederens vedkommende må være at man går helt over til kun at fungere på engelsk, jf. argumentet om at "universitetsledelsen snart må forstå, at vi er en international ar-

bejdsplads”. Man forstår at de papirer der kommer fra administrationen – og tidligere i interviewet er tillige omtalt papirer der kommer fra ministeriet – ifølge denne løsningsmodel ikke bør være på dansk, men på engelsk, fordi man ellers ikke kan fungere som en international arbejdsplads.

Samme holdning synes antydningssvis at komme til udtryk hos en repræsentant fra fagforeningen (ligeledes i Baggersgaard 2023):

Nogle universiteter er virkelig gode til at inkludere i forhold til at have indført engelsk som virksomhedssprog, men andre steder beretter udlændinge om, at de føler sig udenfor i det daglige, fordi der mest tales dansk på gangen og til møder.

Denne formulering synes at afspejle den opfattelse at man svigter inklusionshensynet hvis man fortsat taler dansk på universitetet.

Tilsammen afspejler disse udtalelser en stipulativ norm eller holdning som er i klar konflikt med parallelsprogsnormen: at internationalisering betyder at alle bør gå over til at bruge engelsk. Problemet med denne norm, som gør den farlig for parallelsprogspolitikken, er nok ikke så meget den prestigefaktor at engelsk lyder smartere, som at den er allieret med de stærke kausale faktorer som er afgørende for institutlederes mulighed for at løse deres opgaver i det daglige (jf. Hultgren 2013 som citeret ovenfor, og Neeley 2012 om 'English Only'-politik som konkurrenceparameter i internationale virksomheder).

Valg- og handlemuligheder

Hvis ovenstående fremstilling er retvisende, foreligger der et dilemma som på et eller andet tidspunkt kommer til at kræve handling – i hvert fald hvis den andel af de fastansatte som ikke lærer dansk, fortsætter med at vokse. På dette punkt i overvejelserne er det imidlertid vigtigt, at man klapper hesten og overvejer hvilke muligheder der

foreligger, inden man lader sig drive ud i den ene eller den anden yderlighed. En god start vil være at anerkende at der foreligger et reelt problem. Denne indsigt er relevant for både dem der helst ville have at det hele foregik på engelsk og dem der bliver irriteret over at brug af dansk betragtes som en fejl: Der findes nemlig ingen ideel løsning, hvis man anerkender at universitetet har brug for at kunne fungere fuldt adækvat på begge sprog.

Hensynet til at fungere på begge sprog er (som diskuteret ovenfor) ikke kun et spørgsmål om hvilket sprog man forstår, men også om identitet – om hvem man er. At tale sit modersmål sammen med andre er en vigtig del af at være den man er – det gælder også på arbejdspladsen. Undersøgelser viser, at ansatte i danske virksomheder ikke holder op med at tale dansk, selvom engelsk indføres som virksomhedssprog, jf. Christensen (2015) og Lønsmann (2013). Der er en uundgåelig sproglig omkostning forbundet med at skulle bevæge sig ud over de sproglige praksisser man føler sig hjemme i. Det betyder ikke at man skal lade være – men det er en omkostning man er nødt til at forholde sig til. Det gælder både danskere og udlændinge: Begge må indstille sig på at der er en pris forbundet med at være international.

De (vi!) der anser det for utænkeligt at prøve at undgå internationalisering af forskning og uddannelse, må derfor afvise alle løsningsforsøg der foregiver at man kan undgå at tage disse byrder på sig. I lyset heraf er det værd at genbesøge en uformel og pragmatisk forestilling, nemlig at ikke alle forstår dansk, mens vi jo alle forstår engelsk (så hvad er problemet?). Denne forestilling hviler netop på en antagelse om at internationaliseringen kan ske uden at man behøver at gøre noget, og legitimerer derved at man i praksis ignorerer bestemmelsen om at fastansatte skal kunne fungere på dansk efter nogle år.

Når undervisningssproget er hovedproblemet, skyldes det flere ting. Det måske vigtigste er at undervisning udelukkende på engelsk må forudses at få den konsekvens at kandidater forlader universiteterne uden at have et dansk sprog for

deres fagområder. Det vil også indebære at man ikke ved henvendelse til universitetet, eller når eksperter bliver spurgt af medierne, kan forvente få en forklaring på dansk om det man gerne vil vide.

Der er imidlertid også spørgsmålet om det kvalitetstab det uundgåeligt indebærer at undervisere og studerende med dansk som modersmål ikke har mulighed for at benytte det sprog de er bedst til, i undervisningen (se Nissen & Ulriksen 2016). Fornemmelsen af at alle behersker engelsk, bygger typisk på ret specifikke og begrænsede sproglige funktioner, nemlig dem som er knyttet til den internationale forskningsdiskussion (hvor engelsk uundgåeligt er hovedsproget). At man kan diskutere sin forskning med fagfæller på engelsk, indebærer ikke at man behersker engelsk fuldt adækvat i situationer hvor der er andre end eksperter til stede.

Noget man ofte overser (vil den pragmatisk orienterede lingvist gerne påpege her!), er at meget af sprogforståelsen består i at rekruttere en forud eksisterende fælles viden. Hvis man på forhånd forstår 90% af indholdet i det den anden vil sige, betyder sproglige ufuldkommenheder ikke så meget. Den betydelige fælles viden i en gruppe af eksperter inden for samme felt er derfor en meget vigtig faktor i de internationale videnskabelige miljøers uproblematisk brug af engelsk. Hvis man skifter scene til sammenhænge hvor det fælles forudsætningsniveau er svagere, stiger behovet for sproglige kompetencer der kan bygge bro over kløften.

Dette kvalitetstab kan man bedre leve med i nogle sammenhænge end andre. Jo højere forståelsesniveauet generelt er, des mindre vil det betyde – derfor giver det mening at man nogle steder afholder bachelorundervisning hovedsagelig på dansk og kandidatundervisning hovedsagelig på engelsk. Jo mere den forudsatte viden i forvejen er på engelsk, des mindre er problemet også (selvom det rejser problemet med at etablere en brugbar dansk terminologi). Men på områder hvor det drejer sig om forhold i Danmark, som kandidaterne tilmed skal ud at kommunikere om i det danske samfund, må man have betydelig større betænkeligheder forbundet med at sige at det skal foregå på engelsk, 'fordi det kan vi jo alle

sammen'. Nissen (2015) beskriver en situation hvor en underviser lige så stille valgte at undervise på dansk i et kursus der var annonceret som engelsksproget, fordi hun syntes det faglige tab ved at tale engelsk var for stort (hvilket var muligt fordi alle deltagerne i kurset viste sig at være dansktalende).

I lyset heraf må man overveje hvordan man kan prioritere den fortsatte opretholdelse af dansk som undervisnings- og formidlingssprog på universitetet uden at indføre et sprogpolti der skrider til afskedigelse hvis ikke udenlandske ansatte kan opnå en tilstrækkelig færdighed i dansk – hvilket med et misbrugt ord vil være en ret udansk løsning.

I stedet for at have det som en principiel forudsætning for at være ansat (der erfaringsmæssigt aldrig bliver håndhævet), kunne man overveje at lægge spørgsmålet om beherskelse af dansk ind i arbejdsfordelingen og ansættelsespolitikken. Med hensyn til arbejdsfordelingen kunne man foreslå en procedure for tilfælde hvor det blev klart at en bestemt ansat ikke ville komme til at beherske dansk på tilstrækkeligt niveau. I sådanne tilfælde skulle institutlederen spørge vedkommende, hvilke arbejdsopgaver de kunne foreslå at de påtog sig, som kompenserede for at de ikke kunne påtage sig opgaver der krævede tilstrækkelig beherskelse af dansk. Sådanne opgaver kunne så indskrives i en særlig kontrakt for ikke-dansktalende ansatte. Dette skulle naturligvis helst ikke komme til at stå som en straf, men som en hensigtsmæssig løsning på et konkret arbejdspladsproblem.

Institutlederen der blev interviewet i Baggersgaard (2023), citeres for et indspil fra dansksprogede medarbejdere: Hun har oplevet danske medarbejdere, der halvt i sjov, halvt i alvor har sagt, at de gerne vil bede om et kvalifikationstillæg, fordi de taler dansk. Når dette ikke er den rene spøg, hænger det sammen med at de opgaver som kræver dansk, ofte er opgaver som tager tid fra den forskning og undervisning ansatte helst vil koncentrere sig om, og det kan således give ikke-dansktalende en mere privilegeret arbejdsituation. Det vil opleves som mere rimeligt på arbejdspladsen, hvis der kan peges på andre forpligtelser, som disse ansatte påtager sig. (Så behøves der heller ikke særlige tillæg!).

Accepten af at der findes medarbejdere der ikke kan påtage sig arbejdsopgaver der kræver dansk, vil desuden forpligte ledelsen til at sikre at der til enhver tid findes tilstrækkeligt med medarbejdere der kan løse sådanne opgaver. Denne balance skal desuden være sådan at kommunikationen med det omgivende danske samfund fungerer på et fuldt tilfredsstillende niveau. Hvis denne balance kommer i fare, må man stille beherskelse af dansk som en forudsætning ved kommende ansættelser, indtil balancen er sikret.

Selvom man som skitseret fastholder parallelsprogsnormen på institutionsniveau, løser det imidlertid ikke alle problemer i universiteternes hverdag. Den overordnede konstatering må her være, at der ikke findes nogen patentløsninger – kun konkrete løsninger i konkrete situationer.

Hertil kommer at ingen løsning kan fjerne det grundlæggende problem ved situationer hvor der er to sprog i spil: at man i et eller andet omfang stilles ringere i det øjeblik at man ikke kan benytte sit 'eget' sprog. Det gælder både danskere og engelsktalende. Ubehaget over dette problem betyder at alle venlige mennesker vil have lyst til at tillade folk at bruge (fx) engelsk hvis de føler sig bedst tilpas ved det, eller dansk hvis de føler sig bedst tilpas ved det. I alle situationer hvor der ikke er afgørende hindringer for det, bør det også være sådan. Men hvis det altid uproblematisk lod sig gøre, ville der ikke eksistere et parallelsprogsproblem.

Et nøgleproblem er i denne sammenhæng: Er det virkelig nødvendigt med en sprogpolitik der som udgangspunkt kræver at anglofone fastansatte lærer dansk? Det risikerer at skabe os-og-dem-situationer, og det udgør en kontrast til en flersproglig universitetshverdag – skal vi ikke bare affinde os med de ulemper det måtte have at der er nogle der ikke behersker dansk? Svaret kommer an på hvordan man forholder sig til den udvikling der er skildret i Baggersgaard-interviewet: Risikoen for at en ureguleret udvikling vil betyde at universitetet som helhed kommer til at fungere på engelsk (med nogle få dansksprogede nicher).

Konklusioner

Jeg har argumenteret for en forståelse af parallelsproglighed (anskuet som en del af universitetets selvforståelse) der bygger på en bevidsthed om tre aspekter, der hænger sammen. Et aspekt er den stipulative norm: ønsket om at virkeligheden er på en bestemt måde. Et andet er virkeligheden: Hvordan fungerer den sproglige praksis reelt? Det tredje aspekt er forbindelseslinjen mellem norm og virkelighed i form af operationelle normer, dvs. de normer som er indbygget i den måde verden faktisk fungerer på. I det omfang KU's tilbud om sprogundervisning og den faktiske tilrettelæggelse af undervisningen sikrer at KU fungerer på begge sprog, er parallelsprogsnormen operationel. I det omfang virkelighedens kausale mekanismer, jf. Hultgren (2013) som citeret ovenfor, står i vejen for parallelsprogigheden, er den stipulative norm under risiko for at blive bullshit: en selvfremstilling der lyder godt og bliver fremhævet ved festlige lejligheder, men ikke dækker den måde KU faktisk fungerer på.

I modsætning til parallelsprogspolitikken står den holdning at engelsk er det internationale sprog, som bør bruges på en international arbejdsplads – og da vi jo alle kan engelsk, er det ikke noget problem. Jeg har prøvet at skildre både hvorfor denne holdning er risikabel, og hvad den overser. Den centrale risiko består i at universiteterne kommer til at fungere som et parallelsamfund uden forankring i den omgivende virkelighed, og forbindes med de negative følelser som mange har overfor den neoliberale form for globalisering og den magtposition som den forbindes med. Internationalisering har generelt de bedste muligheder hvor den fremstår som et ekstra niveau i forhold til de mere lokale niveauer, snarere end som en trussel imod dem – og det kan parallelsprogigheden give mulighed for.

'English only'-holdningen overser generelt, at det er en forsimpning at stille sprogvælg i den moderne verden op som et enten-eller. Internationalisering betyder at der er flere sprog på spil samtidig: Virkeligheden er parallelsproglig. En ureflekteret gradvis svinning i retning af at universitetet kun

fungerer på engelsk, vil svække universiteternes evne til at agere i denne parallelsproglige virkelighed. Når ledelser undertiden indtager denne holdning, kan den ses som et udslag af den ledelsesfejl som kommer til udtryk i sloganet 'one size fits all' (jf. Loft & Harder 2021, 34): Når virkeligheden bliver kompleks, er det mere fristende for ledelsen at presse en simpel skabelon ned over det hele, end at sætte sig ind i hvordan man bedst håndterer kompleksiteten. Og at ende som et engelsktalende elfenbenstårn med svækket kontakt til det omgivende samfund er ikke en tilrådelig fremtidsvision for universiteterne.

Noter

1 Tænk som et paralleleksempel på diskussioner omkring hvad der skal kræves for at ligestilling er opnået.

2 <https://studier.ku.dk/bachelor/medicin-koebenhavn/>. Senest tilgået d. 18. oktober 2024.

Litteraturhenvisninger

Baggersgaard, Claus. 2023. Fire ud af ti forskere er nu udlændinge. *Forskerforum*, november 2023. <https://dm.dk/forskerforum/magasinet/2023/forskerforum-nr-5-2023/fire-ud-af-ti-forskere-er-nuudlaendinge/>. Senest tilgået 18. oktober 2024.

Christensen, Jannick Friis. 2015. CBS' dobbeltsprogbrug under lup i afhandling. *CBS Observer*. 16/3 2015

Davidson-Nielsen, Niels. 2008. Parallelsproglighed – begrebets oprindelse. https://cip.ku.dk/om/om_parallelsproglighed/oversigtsartikler/om_parallelsproglighed/parallelsproglighed_begrebets_oprindelse/. Senest tilgået 18. oktober 2024.

Frankfurt, Harry G. 2005. *On Bullshit*. Princeton: Princeton University Press.

Goodhart, David. 2017. *The Road to Somewhere: The Populist Revolt and the Future of Politics*. London: Hurst.

Gregersen, Frans. 2009. Language Policy: A view from the periphery of Europe. I Peter Harder (red.), *Angles on the English-speaking world* 9, 95–108. København: Museum Tusculanum Press.

Haberland, Hartmut. 2009. English – The language of globalism? *RASK. Internationalt tidsskrift for sprog og kommunikation* 30. 17–45.

Harder, Peter. 2009. Parallel Language Use: A case for active social construction. I Peter Harder (red.), *Angles on the English-speaking world* 9, 109–128. København: Museum Tusculanum Press.

Harder, Peter. 2010. *Meaning in mind and society: A functional contribution to the social turn in cognitive linguistics*. Berlin: de Gruyter Mouton.

Hultgren, Anna Kristina. 2013. *Parallelsproglighed på danske universiteter. En statusrapport*. (Københavnstudier i tosprogethed. Studier i parallelsproglighed C5). Københavns Universitet. Humanistisk Fakultet.

Hultgren, Anna Kristina, Frans Gregersen & Jacob Thøgersen (red.). 2014. *English in Nordic Universities: Ideologies and practices*. Amsterdam: John Benjamins.

Itkonen, Esa. 2008. The central role of normativity for language and linguistics. I Jordan Zlatev, Timothy P. Racine, Chris Sinha & Esa Itkonen, *The Shared Mind: Perspectives on intersubjectivity*, 279–305. Amsterdam: John Benjamins.

Kristiansen, Tore. 2009. The macro-social meaning of latemodern Danish accents. *Acta Linguistica Hafniensia* 41. 167–192.

Københavns Universitet. 2021. Sprogpolitik for Københavns Universitet.
[https://bestyrelse.ku.dk/moeder/moeder2021/bestyrelsesmoede-nr.-108/7.2 - Sprogpolitik.pdf](https://bestyrelse.ku.dk/moeder/moeder2021/bestyrelsesmoede-nr.-108/7.2_-_Sprogpolitik.pdf)

Loft, Jep & Peter Harder. 2021. *Ledelse på afveje. Når magt og indsigt skilles ad*. København: Gad.

Lønsmann, Dorte. 2013. Normering eller normer? Sprogpolitik og sprogvvalg i en dansk virksomhed med engelsk som koncernsprog. *NyS* 44. 56–80. 249

Lønsmann, Dorte & Janus Mortensen. 2018. Language policy and social change: A critical examination of the implementation of an English-only language policy in a Danish company. *Language in Society* 47. 435–456.

Lønsmann, Dorte, Janus Mortensen & Jacob Thøgersen. 2024. Det engelske sprog i dagens Danmark: Here, there and everywhere. *Sprog & Samfund* 1. 10–14.

Mortensen, Janus & Hartmut Haberland. 2009. Sprogvalg på danske universiteter i historisk perspektiv. *Sprogforum* 46, 155–161.

Neeley, Tsedal B. 2012. Global business speaks English. *Harvard Business Review* May 2012. 117–124.

Nissen, Camilla Falk Rønne. 2015. *En parallelsproglig virkelighed – Et etnografisk studie af sprogbrugsmønstre på to kurser udbudt på engelsk på Science og Sund, Københavns Universitet*. (Københavnstudier i tosprogethed. Studier i parallelsproglighed C7). København: Humanistisk Fakultet, Københavns Universitet.

Nissen, Camilla Falk Rønne & Lars Ulriksen. 2016. Sker der noget med læringsudbyttet, når undervisningssproget skiftes? *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift* 11(20). 14–104.

Preisler, Bent. 2009. Complementary Languages: The national language and English as working languages in European universities. I Peter Harder (red.), *Angles on the English-speaking world*, Volume 9, 10–28. København: Museum Tusculanum Press.

Roskilde Universitet. 2022. Sprogpolitik for Roskilde Universitet.
https://ruc.dk/sites/default/files/202406/Sprogpolitik2022_DA.pdf

Thøgersen, Jacob. 2010. "Parallelsproglighed" i teori og praksis. *Nyt fra Sprognævnet* 4. 1–5.

Tomasello, Michael. 2016. *A Natural History of Human Morality*. Cambridge: Harvard University Press. 250

7. Udskrift af passus af interview med David Dreyer Lassen 'Deadline' 4/12 2025, interviewer Niels Krause-Kjær:

Tekst 8.1

NKK:

Hvad kan konsekvensen blive af de tendenser man ser både i USA, men også i Europa (...) ser du nogen tendenser på vej, hvor du som rektor godt kan sige – uha, vi skal lige betænke os lidt på her...

DDL:

Jeg ser – det er noget vi diskuterer også udover universiteterne - den helt generelle faldende tillid til viden, til ekspertviden -- og vi er jo en primær leverandør af ekspertviden – det bekymrer os.

Det bekymrer os.... hvis vi bliver en del (og det er jo det vi også hører fra Harvard og vi ved det gælder på de store amerikanske universiteter) hvis vi bliver en del af det man kalder elitereproduktionsmaskinen..som er at man ser større og større ulighed, bl.a. fordi det er en meget lukket klub, en meget lukket fest hvem der får lov at uddanne sig på de her universiteter....

Der er mange steder hvor Danmark er meget forskellig fra USA, bl.a. så har vi ikke det her med at vi betaler de her meget store summer og derfor forventer at få en helt bestemt ydelse igen.

Det gælder også (modsat USA) at vi i Danmark har en relativt tæt relation til det lokalsamfund vi er en del af, de fleste studerende i Danmark, fordi der ligger universiteter rundt omkring i landet, de er tæt på en hverdag, som ikke er (som vi hørte lige før) vi skal flyve vælgere ind andre steder fra for at finde en politisk modstander.

NKK: Ikke desto mindre så er der jo den her diskussion om elite og ikke elite også i Danmark, hvor universiteterne, Københavns Universitet og du jo repræsenterer (i hvert fald) en part i den diskussion. Hvad vil du selv gøre ved det - hvad vil du selv gøre for at modvirke at det bliver værre?

DDL: Jeg tror det er vigtigt at sige, at på nogen punkter inden for forskning, der er elite, det er vores levestandard. Alle de nye rapporter der kommer om Europas fremtid de siger at vi skal

satse på forskning, vi skal satse på universiteterne - og der er vi nødt til at være elite. Det er ikke det samme som at vi skal reproducere nogle sociale strukturer (...)