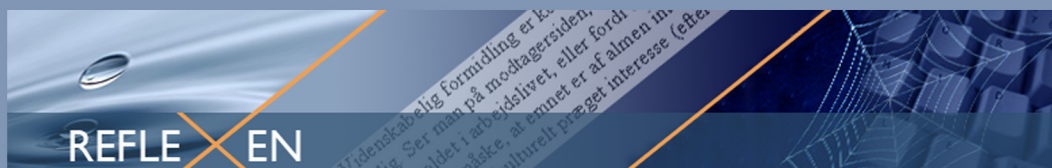


Reflexen

Tidsskrift for uddannelser ved
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet



Trivsel på arbejdspladsen

Red. Camilla Dam Karlsen
Alex Niekrenz
Jes Lynning Harfeld
Majken Kjer Johansen

Vol. 13, nr. 2, 2018
ISSN 1901-5992

Reflexen

Tidsskrift for uddannelser ved Institut for Læring og Filosofi
September 2018, vol. 13, nr. 2.

© 2018 – Forfatterne

Ved citat fra artiklerne bedes denne reference benyttet sammen med øvrige artikeloplysninger: <http://www.reflexen.learning.aau.dk/>

Udgiver:

Reflexen
Institut for Læring og Filosofi
Kroghstræde 3
9220 Aalborg Øst
reflexen@learning.aau.dk

Redaktører på dette nummer:

Camilla Dam Karlsen
Alex Nickrenz
Jes Lynning Harfeld
Majken Kjer Johansen

Layout:

Sanne Almeborg

Distribution:

<http://www.reflexen.learning.aau.dk>

Tidsskriftet findes udelukkende online på denne webadresse, hvor alle artikler er tilgængelige til udskrivning.

ISSN: 1901-5992

Indhold

Alex Niekrenz, Camilla Dam Karlsen, Jes Lynning Harfeld & Majken Kjer Johansen	
Trivsel på arbejdspladsen.....	3

Rikke Leander

Humor – et Janusansigt: Den delikate mestring mellem 'biting' og 'bonding'	5
---	---

Sarah Winther Brandt-Kofoed

Kan du bruge en rumænsk joke på dansk?: Humor som fænomen i en flernational virksomhed i et postkulturelt og praksisteoretisk perspektiv.....	12
---	----

Stefanie Nielsen

En kulturanalyse på Aalborg Universitetshospital med trivsel som tema: Et indblik i virkeligheden.....	20
---	----

Nanna Fjellerad

"Det er sådan i vores hjemland": En undersøgelse af humor i det flerkulturelle møde på arbejdspladsen	29
--	----

Camilla Karlsen

Diversiteten i piger og drenge kultur i fællesskaber i klasser på HF: En modfortælling om de dovne drenge og de disciplinerede piger?	38
--	----

Julie Sophie Mortensen

"Man er nødt til at tilpasse sig der hvor man nu er: En praksisanalyse af interkulturel kompetence hos efterskoleelever	46
--	----

Trivsel på arbejdspladsen

Af stud.mag. Alex Niekrenz, stud.mag. Camilla Dam Karlsen,
lektor Jes Lynning Harfeldt & ekstern lektor Majken Kjer Johansen
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Temaet ”**Trivsel på arbejdspladsen**” får forskningsmæssigt nyt liv i dette nummer af *Reflexen*, hvor kultur, kommunikation og læring er omdrejningspunkter for forståelse af de faktorer, der kan stabilisere eller destabilisere interaktion og trivsel. Især humor er et fokus i flere af artiklerne som katalysator for organisationskulturer på arbejdspladser, der i stadig højere grad må interessere sig for såvel inkluderende som ekskluderende processer blandt medarbejderne bl.a. på grund af forskellige nationaliteter. Flere af forfatterne ser interkulturel kommunikation som en kompleks kompetence at udøve i praksis. Interkulturel kompetence er i sig selv et vigtigt tema, som mange modebevidste skoler ser som en del af deres profilering og en måde at styrke dannelsen af elever på bl.a. på mange efterskoler.

I artiklen: ”*Humor - et Janusansigt – den delikate mestring mellem ‘biting’ og ‘bonding’*” undersøger **Rikke Leander** humor på en arbejdsplads hos tre ansatte med forskellige etniske baggrunde. Humor viser sig både at have en inkluderende og en ekskluderende effekt. Bakhtins dialogiske kulturbegreb er udgangspunktet for undersøgelsen, som bliver bearbejdet med begreberne ’sigen’ og ’gøren’, som udgør kompleksiteten i humor.

I artiklen: ”*Kan du bruge en rumænsk joke på dansk? – humor som fænomen i en flernational virksomhed i et postkulturelt og praksisteoretisk perspektiv*” undersøger **Sarah Winther Brandt-Kofoed** humor i praksis på en flernational arbejdsplads i Skandinavien, hvor hun interesserer sig for humor som et fænomen, der både kan stabilisere som destabilisere det sociale på arbejdspladsen. Undersøgelsen er foretaget på baggrund af tre medarbejders beskrivelser af hvornår og hvordan den nationale bevidsthed spiller ind på oplevelsen af humor. Teoretisk trækker forfatteren på Stefan Kjerkegaards forståelse af humor og sprog og Iben Jensens forskning i postkulturel kommunikation.

I artiklen: ”*En kulturanalyse på Aalborg Universitetshospital – et indblik i virkeligheden*” undersøger **Stefanie Nielsen** hvilke sociale fænomener, der kan have indflydelse på medarbejdertrivslen og en god medarbejderkultur. ’Omsorg’ og ’kommunikation’ bliver omdrejningspunkter i et to dages feltarbejde omkring interkulturel kommunikation baseret på begreber fra Iben Jensens kulturmodel.

I artiklen ”*Det er sådan i vores hjemland – en undersøgelse af det flerkulturelle møde på arbejdspladsen*” analyserer **Nanna Fjellerad** arbejdskommunikation i det flerkulturelle møde i et firma på baggrund af tre interviews af medarbejdere, der alle identificerer sig med deres nationalkulturer. Tilgangen til kultur er konstruktivistisk, og kultur studeres i forhold til, hvad der siges og gøres, som har indvirkning på praksis. Undersøgelsen peger på humor som en svær praksis i det flerkulturelle møde men også på humor som et middel til at styrke fællesskabet på tværs af nationalkulturer.

I artiklen: ”*Diversiteten i pigers og drenge kultur i fællesskaber i klasser på HF – en modfortælling om de dovne drenge og de disciplinerede piger?*” af **Camilla Karlsen** udfordrer

forfatteren de generelle beskrivelser af piger og drenge i ungdomsuddannelsesregi. Undersøgelsen baserer sig på deltagende observationer og uformelle samtaler med tre HF-klasser. I analysen anvendes Cathrine Hasses begreb om kulturmarkører og Iben Jensens begreber om kulturel forforståelse og selvforståelse.

I artiklen: *"Man er nødt til at tilpasse sig der hvor man nu er" – en praksisanalyse af interkulturel kompetence hos efterskoleelever* af **Julie Sophie Mortensen** nævner forfatteren, at efterskolen anses for at godt tidspunkt at arbejde med interaktion og samspil. Artiklen behandler en undersøgelse baseret på tre interviews, hvor de to praksisser: "international efterskole" og "ud at se" danner grobund for udvikling af interkulturel kompetence. Analysen baserer sig på Theodore Schatzkis praksisbegreb og Michael Byrums elementer om evaluering af interkulturel kompetence. Analysen viser, hvordan interkulturel kompetence kommer til udtryk gennem såvel direkte som indirekte udsagn.

Humor – et Janusansigt

- den delikate mestring mellem 'biting' og 'bonding'

Rikke Leander

Stud.mag i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract

"Humour is anything perceived by parties as humorous in any communication act" (Ademola O, 2015, s. 4). I denne artikel undersøger jeg humor på en arbejdsplads, hvor de ansatte har flere forskellige etniske baggrunde. Humor har en fysisk, mental og social effekt og er et stærkt middel til at 'knytte an' i sociale relationer. Med udgangspunkt i empiriske data fra tre interviews med tre ansatte fra samme arbejdsplads viser min undersøgelse, hvordan humor *både* har en inkluderende og en ekskluderende effekt på informanterne. De tre informanter er født i hhv. Danmark, Rumænien og *Azerbaijan*. Med udgangspunkt i Bakhtins komplekse dialogiske kulturbegreb (Gholamian og Jensen, 2014), bearbejder jeg problemstillingen med Schatzkis praktisteoretiske begreber 'sigen' og 'gøren'.

Introduktion

"Har du haft det sjovt i børnehaven i dag?" Fra vi fødes er humor og latter kvaliteter, vi stræber efter for os selv og de mennesker, vi har omsorg for.

"Humour and laughter are complex social phenomena present in all human cultures that often serve a function of regulating social interactions and maintaining social harmony and stability" (Rocke, 2015, s. 160)

Humor bringer mennesker sammen og har en stor rolle i socialisering og solidarisering, men humor former også hierarkier mellem mennesker. Humor har mange positive virkninger men kan også have negativ effekt med skadelig virkning (Plester, 2010, s. 100). Netop i begreberne *solidaritet* og *hierarki* ligger implicit en dikotomi dvs. at være hhv. *øverst/indenfor* vs. *nederst/udenfor*. I grove tilfælde anvendes humor og latter intenderet på bekostning af andre som mobning. I andre tilfælde fremtræder humor og latter mere subtilt og raffineret - ofte ubevidst og kan for andre afstedkomme en negativ følelse af at være udenfor.

På arbejdspladser er humor et anerkendt positivt begreb, - ja nogle virksomheder har humor som centralt ord i deres værdigrundlag¹. Når mennesker bryder med en arbejdsplads, - hvad enten det er ønsket eller ej, - så hører man ofte, at det største savn ligger i, at man vil savne kolleger, man havde det sjovt sammen med. Plester beskriver humor som et middel mod kedsomhed, stress, til opbyg-

¹ <https://poppelbo-laerkebo.kk.dk/artikel/vaerdigrundlag>
<http://da.pressalit.com/om-pressalit/virksomhedsprofil/vaerdier>

ning af gode kollegarelationer og i det hele taget et værdifuldt bidrag til "workplace well-being" (Plester, 2010, s. 89).

I denne artikel vil jeg undersøge om og hvordan humor virker inkluderende eller ekskluderende på ansatte med forskellige etniciteter.

Forskning på området

Plester definerer humor som et gennemtrængende, indgroet og et højt meningsfuldt aspekt af menneskelig eksistens (Plester, 2010, s. 89). Humor foregår i fællesskaber og er generelt et middel til sikring af sociale tilhørsforhold, et værn mod usikkerhed eller "...to make things more enjoyable or to actually lighten things up" (Plester 2010 s. 94). Hensigtsmæssig anvendelse af humor kompliceres på en arbejdsplads med forskellige etniciteter, "it shows that humour does seem to vary with culture" (Ademola O, 2015, s. 5), hvilket øger risikoen for, at humor kan have en negativ ekskluderende effekt. Når såvel ansatte som virksomhedsledelse lægger vægt på, at humor er tilstede, er det fordi humor har en positiv betydning på trivselen, hvilket derved må formodes indirekte at få indflydelse på virksomhedens resultater.

"Humour is infectious.... When laughter is shared it binds people together and increases happiness and intimacy". (Ademola O, 2015, s. 8)

"He's joking about how curry burns your arse so I told him his food tastes like cardboard. I wasn't sure he accepted me until then. This brought us closer together". (Wise, 2016, s. 481)

Eksemplet her illustrerer kompleksiteten og den hårfine grænse mellem 'biting' og 'bonding'. Wise (2016) fremhæver, at humor producerer en positiv følelse blandt kolleger i form af dybe bånd, accept og kollegialt venskab. Humor socialiserer og giver i Wise' eksempel en følelse af at høre til blandt kolleger med forskellig etnisk baggrund. Wise tilføjer dog, at i nogle situationer virker humor ekskluderende fra gruppen; ansatte kan føle sig krænket, stødt eller nedgjort. Humor anvendes til at skabe en "vi-følelse" (Wise, 2016, s. 489) både i form af inklusion men også stimulering af en "vi-følelse" ved at ekskludere andre.

Der ligger et paradoks i, at særligt jokes eller drilleri, som drejer sig om race og etnicitet som eksempel ovenfor, både kan have en negativ og en positiv effekt.

"The content of these exchanges oftentimes contained ethno-racial jabs and many participants held up these jabs as a sign of trust and acceptance. Not in all cases though. Indeed, often the same 'joke' or 'jibe' played out quite differently depending on the mixture of actors involved." (Wise, 2016, s. 484)

For at humor virker inkluderende og ikke ekskluderende, er det væsentligt, at følgende forhold er karakteristisk for interaktionen:

- Interaktionen skal afspejle en selskabelig socialitet og et venskab
- Relationen er gensidig og symmetrisk
- Relationen er karakteriseret af, at man joker/ler *med* og ikke ler *af*
- Man suspenderer midlertidigt de almengyldige normer og værdier, samt at stereotyper vendes på hovedet

(Wise, 2016, s. 491)

Den delikate mestring er at balancere humor, så man ikke ekskluderer men inkluderer og ikke mindst på arbejdspladser med forskellige etniciteter. "... the idea of "funny" is rarely translatable and is highly personal, context, and culture specific" (Ademola O, 2015, s. 14). Grænserne for, hvad der er acceptabelt, er derfor nødvendigvis til konstant forhandling, hvilket yderligere vanskeliggør dygtig brug af humor.

Wise konkluderer, at i stedet for at købe ind på humor i en dikotomisk forståelse mellem positiv og negativ er det langt mere produktivt at engagere sig i "...when and how it turns bad and consider the role of power, emotions and affect..." (Wise, 2016, s. 497)

De tre informanter: Melek - Marie - Vasile

De tre informanter er ansat i samme større rengøringsvirksomhed: økonomimedarbejder Melek – kvinde på 34 år fra *Azerbajjan*, driftssekretær Marie – kvinde på 52 år fra Danmark og serviceleder Vasile – mand på 31 år fra Rumænien. Alle navne er anonymiseret. Til de tre interviews forberedte vi en spørgeguide med otte spørgsmål, hvis overordnede fokus var at afdække om og i givet fald hvordan, at humor har en inkluderende og/eller ekskluderende effekt på de tre ansatte med hver deres etniske baggrund. Interviewene foregik som individuelle, kvalitative, semistrukturerede forskningsinterviews med åbne spørgsmål (Brinkmann og Tanggaard, 2017), da vi ønskede at undersøge informanternes oplevelser af humor på deres arbejdsplads.

Ingen af vores informanter udtalte, at humor på deres arbejdsplads anvendes bevidst stødende eller selvhævdende – på bekostning af andre, hvilket var vores vinkel i spørgeguiden. Forskningsartiklen er således blevet til ud fra en abduktiv tilgang, da data pegede på, at humor bruges intenderet inkluderende, og når det virker ekskluderende, er det *ikke*-intenderet pga. etniske forskelle. Alle tre informanter nævnte, at humor er forskellig fra nationalitet til nationalitet og ikke lader sig oversætte samt, at humor ofte relaterer sig til historiske fænomener.

Empirien afstedkom en kategorisering, som overordnet falder inden for to hovedområder:

Intenderet inkluderende:

- Humor som drilleri for at skabe god stemning
- Tilpasser humor afhængig af etnicitet

Ikke-intenderet ekskluderende:

- Forskellige etniciteter har forskellige typer humor, som ikke forstås af andre
- Anden national historicitet – begrundet i ikke at have været i Danmark længe nok
- Oplever *selv* – *ikke* intenderet - at ekskludere andre pga. etniske forskelle

Denne kategorisering danner baggrund for strukturen i analysen.

Kulturstrømme - kultur er noget, vi 'gør'

I et postkulturelt perspektiv (Jensen, 2017, s. 93) forstås kultur som en række af praksisser, som skaber den sociale orden. I dette perspektiv ses kultur *ikke* som en essentiel ontologisk klassificering men derimod konstruktivistisk og epistemologisk som positioner og praksisser i konstant udvikling. I et praksisteoretisk perspektiv er kultur en praksis med karakteristiske hovedtræk eller kulturstrømme, som er ubevidst forhandlet over tid af deltagerne. I denne forståelse 'gør' man kultur, og kultur forstået som en destillering og fremgeneralisering af regelmæssigheder og ikke kultur i en

harmoniseret, centraliseret forståelse (Barth, 1994, s. 15). Mennesker tilhører ikke én kultur men er deltagere i afvigende diskursuniverser og i *samtidige* verdener og kulturstrømme. Som Barth skriver, virkeligheden springer *ikke* ud af en kilde og består *ikke* af ét stykke. Vi må rumme kompleksiteten, og i forventningen om interferens må enhver sammenhæng betvivles.

Transkulturalisme bygger på en forståelse af kosmopolitisk medborgerskab, hvor hvert menneske har flere identiteter, der ikke knyttes til kulturarven men i lige så høj grad til det værtsland man bor i (Gholamian & Jensen, 2014, s. 142). I denne forståelse tages der afstand fra at kultur har en determinerende indflydelse på det enkelte individ. I en dialogisk relation er det hver mands ret at skabe grundlag for at etablere nye meninger, traditioner og betydninger. Bakhtin (Gholamian & Jensen, 2014, s. 146) beskriver livet som en uafsluttet, kontinuerlig og dialogisk proces, som foregår i en evig og samtidig kamp mellem **centrifugale** (decentraliserende/disharmoniserende) og **centripetale** (centraliserende/harmoniserende) kræfter.

”De kulturelle normer og værdier, som mennesket i en given tid og rum vælger at leve deres liv efter, kan derfor ikke opfattes som færdigudviklede og afsluttede, eftersom de vil indgå i fremtidige dialoger og blive fornyet, ændret og udviklet”. (Gholamian & Jensen, 2014, s. 146)

Når man ser humor i dette lys, undersøges – over tid - hvordan strømme produceres, reproduceres og afgrænser sig fra andet. Man undersøger sammenhængskraften og identificerer de sociale processer, taler med deltagerne om mønstre samt bevidstgør om, hvilke forståelser, der ligger bag de sociale processer (Barth, 1994). Kroppen er en del af praksis, - og man analyserer, hvordan materialitet indgår i praksis (Jensen, 2017, s. 93). Schatzki (2012) definerer praksisser som konkrete aktørers ’sigen’ og ’gøren’ i interaktion med andre, hvilket vil sige, at det er handlinger og aktiviteter, som udgør praksis - organiseret af praktiske regler, forståelser og teleoaffektive strukturer. Teleoaffektive strukturer er det formål eller den rettedhed, man har i forhold til det, man gør og siger.

Analyse

I et praksisteoretisk perspektiv er tre korte interviews et spinkelt grundlag for at undersøge strømme, positioner og analysere praksisser – over tid. Praksisser foregår altid i interaktion, - så observationer af ’gøren’ i form af mønstre, ordener og afvigelser havde kvalificeret forskningen.

Intenderet inkluderende

Marie fortæller, at hun i hele sit arbejdsliv har arbejdet med mennesker fra forskellige lande. Hun har også i tidligere job haft personaleansvar. Marie beskriver flere gange, hvordan hun reflekterer og tilpasser sin humor efter de etniske baggrunde, hendes kolleger har haft.

”Jamen det kommer jo an på hvem det er man griner sammen med... og det er jo netop, at der er så stor forskel på, hvad for nogle etniske man er sammen med.... Hvis det er blandt danskere er det for eksempel sådan noget med gamle danske film... Altså hvor folk der ligesom er kommet hertil senere, de er jo ikke ligesom med i det der univers. Så finder man ligesom på noget andet ikke.... Vi har mange rumænere for eksempel og... altså de synes jo det er totalt humor, hvis jeg for eksempel bare, når de sidder og siger syv, som hedder ’sapte’ og jeg så også begynder at sige sapte, sapte, sapte – så synes de det er evig morsomt ikke? Hvis jeg gjorde det med danskerne, så ville de synes, at jeg gjorde grin med dem ikke?” (Marie)

”... på min arbejdsplads, her i økonomiafdelingen, så da jeg flyttede (*red: hertil*) tænkte jeg: Hold da op, de arbejder bare – arbejder, arbejder, arbejder og så tænkte jeg: Kan de ikke snakke om noget?! Og

så tænkte jeg, at de efter to-tre dage begyndte at sige noget som... - bare for sjov, et eller andet...". (Melek)

Melek giver et eksempel senere, at når man beder om lov til at gå før, kan hendes chef finde på at sige, at hvis hun også holder frokostpause, så skal hun bare blive to timer mere. Hun beskriver det som humor og beskriver, at det at de "– driller og snakker med de andre, og løfter stemningen". (Melek)

Ift. drilleri på baggrund af etniske forhold beskriver Melek, at hun netop har bestået indfødsretsprøven.

"...så snakker vi om det her og faktisk, når jeg går rundt, så siger de: Så har vi 'en orn'lig syg dansker' her.... Så føler jeg mig: JAA, så føler jeg mig som 'en orn'lig syg dansker'. Så fik jeg også flag. Jeg synes at det er meget sjovt at være på arbejde". (Melek)

Af disse citater fremgår det, at både Marie og Melek søger humor, som har den funktion, at den løfter stemningen, gør arbejdet lettere, og at man føler sig som en del af et fællesskab (Ademola O, 2015; Plester 2010; Wise 2016). I Meleks beskrivelse af, at hun kaldes en 'orn'lig syg dansker', er etnicitet og tilhørsforhold omdrejningspunktet, og Melek udtrykker, at hun synes, det er humor. Som Wise (2016) beskriver, er dette et eksempel på den hårfine balancering mellem 'biting' og 'bonding'. Ud fra det komplekse kulturbegreb (Ademola O 2015; Barth 1994; Gholamian & Jensen 2014; Jensen 2013; Wise 2016) må man tale om kulturfænomener og positioner, som er til stadig forhandling i en dialogisk proces. Praksissen på denne arbejdsplads skabes og udvikles kontinuerligt af de aktiviteter af 'sigen' og 'gøren', der sker i interaktionen. Ud fra interviewet er det eksempelvis ikke muligt at afgøre, om Melek inderst inde synes, det er sjovt, - eller om hun bare griner med for at blive en del af 'det danske fællesskab'. For at komme dybere i dette, ville det være nødvendigt at observere praksis og forsøge at afdække, hvilke forståelser, teleoaffektive strukturer og evt. praktiske regler, der konstituerer praksissen (Schatzki, 2012).

Ikke-intenderet ekskluderende

Marie understreger flere gange, at hun er meget bevidst om, at forskellige mennesker med forskellig etnisk baggrund har forskellig humor, og at man ikke forstår hinandens humor. Eksempelvis omtaler hun, at sort humor forstået som underforstået humor er et særligt dansk fænomen, som ikke mange andre forstår.

"Der skal man ligesom virkelig føle, hvor er folk henne, før man kommer til at lave en eller anden ubevidst etnisk joke, altså som for eksempel: Nu sidder hele den russiske mafia her. Hvis der nu var fyldt med russere ikke. Det skulle man måske ikke lige have sagt". (Marie)

"...faktisk det har vi... det kommer vi forskellige lande, så det har vi forskellig sjov (*red: vi kommer fra forskellige lande, så vi har forskellig sjov/humor*).... Danskerne har deres egen vi har vores egen... Det er to forskellige lande og to forskellige tanker, hvordan rumænere tænker og hvordan danske tænker...". (Vasile)

Både Marie og Vasile udtaler sig kategorisk og funderet i nationalkulturelle forskelle som afgørende for anvendelse af humor. Kolleger med anden etnisk baggrund må derfor nødvendigvis føle sig ekskluderet, når de er tilskuere. Denne kategorisering er udtryk for en ikke-forhandlet og ontologisk, fast og centripetal kulturforståelse og ikke for en transkulturel eller postkulturel forståelse (Gholamian & Jensen, 2014).

Især Melek taler flere gange i løbet af interviewet om, at hun i visse situationer føler sig uden for med begrundelse i, at hun ikke har været i Danmark længe nok til at forstå humoren.

”Det var rigtig svært for mig faktisk. De begyndte at snakke om alt muligt kulturelt og dansk ting og så tænkte jeg: Ej, det forstår jeg ikke. Også grinte de og så... Det forstår jeg bare ikke. Jeg synes at det er fordi, at jeg ikke har været nok i Danmark så”. Senere fortsætter hun: ”Og så føler jeg, det der, det er lidt for dårligt af mig... Og så går jeg hjem og siger: Nu skal jeg se dansk fjernsyn. Du skal lige hente Metroexpress til mig her dag”. (Melek)

Udtalelsen her viser tydeligt, at Melek har oplevet situationer, hvor hun har følt sig ekskluderet fra ’et dansk fællesskab’ i forbindelse med humor (Wise, 2016). Ud fra interviewet er det ikke muligt at afgøre, om Meleks kollega bevidst har ekskluderet Melek, - dog viser interviewet i øvrigt ikke tegn på, at Melek føler sig udstødt jf. Wise’ karakteristika for inkluderende kommunikation (Wise, 2016).

”Vi var ved at dø af grin flere gange og de andre var bare sådan: Hvad sker der?... så skal man altså lade være med at blive ved med at forfølge den, selvom vi stadigvæk synes det er sjovt at sidde og tale om. Så lukker man pludselig en hel gruppe ude” (Marie)

Marie udtrykker flere gange, at hun i situationer er bevidst om, at man *ikke*-intenderet kan komme til at ekskludere andre, og at man bevidst skal ændre sin adfærd.

Konklusion

”Humour is an important skill that enables individuals to achieve interpersonal goals, and has the ability to improve the quality of life” (Ademola O, 2015, s. 5)

Marie slutter sit interview af med en udtalelse, som rammer mine fund:

”På et helt basic plan så synes jeg altid at humor kan inkludere folk... øhmm fordi man kan gøre rigtig meget med humor. Til gengæld med at ekskludere tjaa... Ja hvis de ikke forstår det, så kan de godt føle sig udenfor. Så jeg synes godt, at humor kan både det ene og det andet. Og der skal du være bevidst om, hvad af det du gør ikk?” (Marie)

“However, since humor requires highly sensitive linguistic and cultural competence, expressing and appreciating humour is often a challenge in cross-cultural communication” (Ademola O, 2015, s. 6). Ademola O påpeger, at humor er kulturspecifik. Denne undersøgelse viser imidlertid, at humor på en arbejdsplads med flere etniciteter ikke lader sig simplificere til en ontologisk modernistisk kategorisering i forenklede kulturelle kategorier.

”If these people are not cross culturally aware then misunderstandings, offence and a break down in communication can occur” (Ademola O, 2015, s. 8). Jeg anser humor for at være en type kommunikation. Interkulturel mestring (Jensen, 2017, s. 13-15) er en anden måde at beskrive Ademola O’s *awareness* (2015). Denne interkulturelle mestring eller awareness er dog udtryk for en multikulturel forståelse, som er beskrivende for vores evne til at håndtere kulturel diversitet og evnen til at modarbejde diskrimination (Gholamian & Jensen, 2014, s. 134). Jensen (2017, s. 92) har udviklet et begreb ”postkulturel kommunikation”, som i højere grad relaterer sig til det komplekse kulturbegreb, som denne artikel er baseret på. Kultur forstås som rækker af praksisser, hvor vi fokuserer på ’sigen’ og ’gøren’ mere end på kategorisering og på et kulturdeterministisk perspektiv på individet.

Dygtig anvendelse af humor kræver ligesom anden form for kommunikation bevidsthed om, hvad konteksten er, og hvilke mennesker der er nærværende i praksissen. Som al anden kommunikation, - så er humor en kompleksitet af 'sigen' og 'gøren'. Humor er i sig selv multifaktoriel og dette vil uundgåeligt skærpes, hvis praktikkerne har forskellige etniske baggrunde.

Referencer

- Ademola O, Atanda (2015): Humour in cross cultural communication. In: **Cross-cultural communication (LAC 718)** (s. 1-16). Department of Communication and Language Arts - University of Ibadan
- Barth, Fredrik (1994): Analysen av kultur I komplekse samfunn. In: **Manifestasjon og prosess** (s. 10-25), Universitetsforlaget Oslo
- Brinkmann, Svend og Tanggaard, Lene (2017): **Kvalitative metoder – en grundbog**, 3. udgave. Hans Reitzels Forlag
- Gholamian, J og Jensen, I (2014): Fra multikulturalisme til transkulturalisme. I Bilfeldt, Jensen og Andersen (red). **Rettigheder, empowerment og læring**, 1 (s. 134-159), Aalborg Universitetsforlag
- Jensen, Iben (2017): **Grundbog i Kulturforståelse**. 2. udgave. Forlaget Samfundslitteratur
- Plester, Barbara (2010): Healthy humour: Using humour to cope at work. In: **Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online** (s. 89-102)
- Rocke, Cathy (2015): The use of Humor to Help bridge Cultural Divides: An Exploration of a Workplace Cultural Awareness Workshop. In: **Social Work with Groups** (s. 152-169)
- Schatzki, Theodore (2012): A primer on Practices – Theory and Research; In Higgs, J; Barnett, R; Billet, S; Hutchings, M; Trede, F (2012): **Practice-Based Education – Perspectives and Strategies** (s. 13-26) SensePublishers
- Wise, Amanda (2016): Convivial Labour and the 'Joking Relationship': Humour and Everyday Multiculturalism at Work. In: **Journal of intercultural studies** (s. 481-500)

Kan du bruge en rumænsk joke på dansk?

- Humor som fænomen i en flernational virksomhed i et postkulturelt og praksisteoretisk perspektiv

Sarah Winther Brandt-Kofoed

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet – København

”Nogle af os mestrer kunsten at lade den helt rigtige replik falde på det helt rigtige tidspunkt. Andre af os har ikke samme situationsfornemmelse og kommer til at fornærme i stedet for at underholde.” (Kjerkegaard, 2017)

Abstract

I denne artikel ser jeg ind i, hvordan humor gøres på en flernational arbejdsplads og hvordan humor er med til at inkludere eller ekskludere medarbejdere til fællesskabet. Analysen viser ligeledes, at sprog, sprogforståelse og sproglige kompetencer har en lige så stor rolle – for uden sprog er humor svært at gøre. Artiklen er opdelt i tre dele. I første del afgrænses undersøgelsens problemstilling, der redegøres for forskning på området samt en afgrænsning. I anden del beskrives og begrundes, hvordan undersøgelsen metodisk er blevet gennemført og det teoretiske perspektiv beskrives. I tredje del præsenteres analysen og undersøgelsens resultater efterfulgt af konklusionen.

Globalisering som grobund for flernationale virksomheder

Globalisering er på alles læber og bliver hyppigt anvendt som synonym med vores højteknologiske tidsalder, hvori vi finder en proces, der får kapital, arbejdskraft og handel flyde frit over kontinenterne (Bauman, 2003). Processen medfører en

”(...) intensivering af økonomiske, politiske og kulturelle relationer på tværs af grænser. (...) Teknologisk forandring er formentlig globaliseringens vigtigste (...) årsag.” (Holm, 1994:150).

Denne udviklingstendens kalder den canadiske medieforsker Marshall McLuhan for ”den globale landsby”. Her bliver den traditionelle forståelse af tid og rum opløst, for i den globale landsby kan vi kommunikere og blive forbundet lokalt, nationalt og globalt på én og samme tid (McLuhan, 1962:18-19, 31-32). I den globale landsby kan vi søge informationer om karriere i udlandet og søge jobs døgnet rundt, jorden rundt. Som en del af globaliseringen får vi tilbudt muligheder gennem regler fra EU eller det internationale ECTS-pointsystem (Cort, 2010), som begge skaber potentiale for menneskers frie bevægelighed til gavn for danske virksomheder. I mødet med den globale proces opstår der også en national proces, hvor vi bliver mere bevidste om, hvad det er, der adskiller os fra hinanden (Jensen, 2013:127).

Formålet med denne artikel er at undersøge, hvordan medarbejdere i en flernational virksomhed i Danmark gør humor i praksis og dernæst at forsøge at belyse, hvornår og hvordan medarbejdernes

ationale bevidsthed spiller ind på deres oplevelse af humor. Interessen for at se humor i et praksisteoretiske perspektiv opstod, da den indsamlede empiri viste, at humor er en praksis, der både kan stabilisere og destabilisere det sociale på en arbejdsplads. Undersøgelsen tager afsæt i tre medarbejdere fra en større virksomhed indenfor facility-løsninger i Skandinavien. Gruppen består af en mand og to kvinder, der i større eller mindre grad har deres arbejdsgang på én af virksomhedens danske kontorer. Ingen af de tre informanter kommer fra samme land, de arbejder heller ikke i samme afdeling, men de taler alle dansk; heraf er en med dansk som modersmål. Artiklen er en del af et større forskningsprojekt omkring humor på multikulturelle arbejdspladser.

Humor i praksis og forskning

Dér, hvor jeg ønsker at føre artiklen hen, er i krydsfeltet mellem 'humor' og 'sprog som kommunikationsmiddel på den flernationale arbejdsplads' ud fra et dansk forskningsperspektiv. Det er bevidst, at jeg kalder det 'et krydsfelt', da mængden af danske forskningsbidrag på området, der isoleret handler om dette emne, er meget begrænset. I søgningen efter relevant forskningsmateriale fandt jeg, at de fleste materialer og udgivelser var på engelsk, men da jeg har valgt at rammesætte min artikel ud fra dansk forskning, føres artiklen ind i et nyt felt. Her kombinerer jeg de to emner og giver et nyt bud på, hvordan en videnskabelig forskningsartikel kan se ud omkring humor på en flernational arbejdsplads i Danmark.

I artiklen trækker jeg primært på to danske forskere for at definere humor og sprog som kommunikationsmiddel. Den første er litteratur- og sprogforsker Stefan Kjerkegaards forståelse af humor og sprog. Han er lektor ved Aarhus Universitet og forsker i nyere dansk og skandinavisk litteratur. Hans forskning er relevant, da han har en særlig viden om sprog, som centralt for at gøre og sige noget humoristisk. I et praksisteoretisk perspektiv kan det 'at gøre humor' ses som en enkelt praksis i for af kropssprog, men den kan også være en kompleks sammensat praksis i form af 'at gøre humor' sammen med andre, hvor både krop og sprog indgår. Med Stefan Kjerkegaards viden om ordspil og sprogets anvendelse opnås der en ny, spændende indsigt i humor. Han mener, at det er et tværdisciplinært felt, for når vi 'gør' humor, så trækker vi på mindst tre af nedenstående kategorier, som tilsammen beskriver, hvordan humor fungerer i praksis (Kjerkegaard, 2017:9-10):

- Inkongruens: når vi oplever uoverensstemmelse mellem forventningen til en situation og hvad der finder sted.
- Lettelse: at humor anvendes som en ventil i vores personlighed
- Overlegenhed: knytter sig til magtforholdet mellem mennesker eller befolkningsgrupper

Den anden forsker er professor i kultursociologi, Iben Jensen. Hun forsker i blandt andet etnicitet, interkulturel kommunikation, postkulturel kommunikation, interkulturelle kompetencer, medier mv. på Aalborg Universitet. Det er især Jensens forskning i postkulturel kommunikation, som jeg finder relevant i forhold til praksisteori og hvordan jeg skal definere begreber, der både er knyttet til dette forskningsprojekt og den flernationale virksomhed, der er omdrejningspunktet i artiklen. Jensens udgivelse "postkulturel kommunikation – fordi kultur ikke altid er vigtig" bliver denne artikels omdrejningspunkt, da Jensen "ophæver" kulturbegrebet for i stedet at erstatte det med, at kultur 'sker' i mødet mellem mennesker. Det vil sige en interpersonel proces, som er i tråd med både postmodernismens tanker om at være i en proces (at, noget er undervejs) og praksisteorien, som er god at anvende, når vi skal se på noget i en kontekst.

Afgrænsning og definitioner

I denne artikel har jeg afgrænset mig fra at analysere på globaliseringen og dens sociale og menneskelige konsekvenser ifølge Zygmunt Bauman. Holm beskriver det som, at **globaliseringen er ulige, fordi den varierer både i bredden (geografisk) og i dybden (intensitet)** (Holm, 1994:150). Jeg har alene anvendt begrebet 'globalisering' for at illustrere, hvordan jeg har anskuet det i relation til en flernational arbejdsplads ud fra et postmoderne perspektiv. Med flernational arbejdsplads mener jeg, at der i virksomheden er ansat personer, der har et andet modersmål end dansk. 'Modersmål' defineres som det sprog, du taler i hjemmet, men i og med, at artiklens informanter er kommet til Danmark som voksne, vil jeg i denne artikel sidestille andet modersmål end dansk med at være født og opvokset i et andet land end Danmark. Af samme årsag har jeg valgt at tilpasse forskningsprojektet til humor på den **flernationale** arbejdsplads, der er relateret til det egentlige projekt, humor på den **multikulturelle** arbejdsplads. Jeg forholder mig ligeledes heller ikke til, at enhver social interaktion gennemskæres af magtakser som økonomi, køn, alder m.fl. (Jensen, 2010:48).

I et postmoderne perspektiv bliver kulturbegrebet nemt anset for at være modernistisk, altså statisk; som en **væren** (Buch, 2017, AAU). En af de fordele der er ved det postkulturelle og praksisteoretiske perspektiv er, at jeg som forsker undersøger konkrete situationer, eller en **væren** (becoming), i stedet for at undersøge noget, der **er** (being), som er et modernistisk ontologisk perspektiv. Jensen ophæver kulturbegrebet men bevarer det i en forstand også, hvorimod jeg ønsker at erstatte det med Pierre Bourdieus **habitus**, da jeg mener, at der i et møde mellem to mennesker sker en handling. Den handling udspringer af et samspil af de erfaringer (vores habitus), vi har samlet os og den virkelighed (feltet), som vi befinder os i. Habitus har det med at styre os ubevidst hen mod situationer, som vi kan genkende og lede os væk fra situationer, der udfordrer vores habitus (Andersen, 2000:350-351). Dermed er det ikke en **kultur**, der definerer et menneske eller dennes humor ud fra et nationalt synspunkt men et mellemmenneskeligt møde, hvor vi bruger vores habitus.

I ovenstående afsnit mener jeg at have defineret og begrundet, at **nationalitet, kultur, humor** o.a. sker i mødet mellem mennesker. I det møde finder vi både ligheder og forskelle hos hinanden, men vi finder også ud af, hvordan det er muligt at gøre humor på en flernational arbejdsplads. Denne definition mener jeg passer ind i Jensens postkulturelt perspektiv, hvor man vil.

"(...) undgå at privilegere kultur eller etnicitet, og dermed undgår man som majoritet at vedligeholde en akademisk forskelsgørende og forskelssættende praksis, som ligger i den klassiske begrebsliggørelse af interkulturel kommunikation" (Jensen, 2011:57).

Metode og teori

Det var igennem netværk, at det lykkedes at etablere kontakt til en virksomhed, hvor vi vidste, at denne havde den flernationale profil, som vi søgte efter. Herefter sendte vi et undersøgelsesdesign til kontaktpersonen i virksomheden, hvori vi beskrev, hvad projektets fokus var, tidshorisonten og at vi søgte tre informanter, der potentielt havde forskellige nationale baggrunde. Virksomheden, informanterne og øvrige navne, der indgår i interviewene, er blevet anonymiseret med pseudonymer.

Det kvalitative forskningsinterview blev valgt som metode, da projektgruppen søgte at komme tættest muligt på informanternes egen livsverden for at få flest mulige perspektiver på humor. Der blev udarbejdet en spørgeguide med semistrukturerede spørgsmål. Denne måde at strukturere et interview på gav interviewpersonen mulighed for dels at ændre i rækkefølgen på spørgsmålene i spørge-

guiden og dels stille uddybende spørgsmål til informanten. På den baggrund fandt projektgruppen, at valget af forsker på dette felt faldt naturligt på professor Steiner Kvale, da han anskuer den kvalitative interviewundersøgelse som værende et semistruktureret **livsverdensinterview** (Kvale, 1996:19).

Kontaktpersonen i virksomheden udvalgte selv tre informanter til projektgruppen. Vasile er født og opvokset i Rumænien. Han arbejder med ledelse og daglig drift. Melek er født og opvokset i Aserbadsjan. Hun arbejder med kontoropgaver og har for nyligt skiftet stilling internt i virksomheden. Fælles for Vasile og Melek er, at de har boet i Danmark i cirka 10 år. Marie er født og opvokset i Danmark. Hun har mange års erfaring fra flernationale arbejdspladser, herunder ledelse og daglig drift.

Hvert interview blev optaget på en mobiltelefon, for efterfølgende at blive sendt til næste ansvarlige projektgruppemedlem. Interviewene blev efterfølgende transskriberet ud fra en fælles transskriptionsopskrift (Kvale & Brinkmann, 2015:242). Projektgruppen blev opmærksomme på, at der kunne være sproglige forhindringer grundet kvaliteten af optagelserne, hvorfor vi besluttede, at interviewpersonen skulle være **sekundær transkribent** for at kvalitetssikre materialet. Artiklen anvender socialkonstruktivismen og hermeneutikken, som den videnskabsteoretiske tilgang. For at forklare dette, ønsker jeg at læne mig op ad Jensens kulturbegreb:

”Det komplekse kulturbegreb, hvor intet kan forudsiges. Al kommunikation og adfærd vil afhænge af den pågældende situation (...)” (Jensen, 2011).

Ud fra dette citat erstatter jeg ordet **kultur** med humor, således, at humor, som noget man **gør** sammen med andre i stedet for noget man **er** (Jensen, 2013:48).

I hermeneutikken opererer man med elementet den hermeneutiske cirkel, der skal anses som en uendelig og uafsluttet proces. Det er cirkulære bevægelser, der sker fra fortolkeren til genstanden og tilbage til genstanden uden at have iagttaget en begyndelse eller slutning. I en interviewsituation træder forskeren ind i et felt, hvor informantens oplysninger er et udsnit af dennes virkelighed, som igen er foranderlig, for havde der siddet en anden interviewperson foran informanten, så havde udfaldet, oplevelsen etc. af interviewet været noget helt andet. Det kan anskues som, at intet i verden gentager sig på nøjagtig samme måde igen. Alt er foranderligt. Vi var fra starten bevidste om, at alene vores tilstedeværelse som forskere påvirkede informanten, men vi gjorde os umage for at håndtere interviewet, materialeindsamlingen og analysen ud fra det valgte teoretiske begrebsapparat. I en praksisteoretisk forståelse var det ligeledes vigtigt under materialebehandlingen at hæfte sig ved, om der kunne tegne sig forståelser eller idéer, der var mere fremherskende end andre. Set i relation til artiklen betyder det, at materialet fra interviewene har gennemgået en iterativ proces fra det øjeblik, hvor vi foretager interviewet til kategoriseringen efter eget fokus til udarbejdelsen af den videnskabslige artikel.

Da jeg har valgt at belyse humor på en flernational arbejdsplads ud fra et praksisteoretisk perspektiv, vil analysen tage afsæt i praksisteoretikeren Theodor Schatzkis begreber **sayings** og **doings**, som skal forstås helt konkret, som det, vi gør og det vi siger og måden, vi forholder os til noget på.

Ifølge Schatzki er definitionen af en praksis fokuseret på organiseringen af praksissens aktiviteter (handlinger) og skabes ud fra, hvad vi gør (sayings) og siger. Aktiviteten hører til en given praksis, hvis den udtrykker noget om praksissens organisering af **practical rules, practical understand-**

dings, teleoaffective structures og **general understandings** gennem sigen og gøren. Schatzki henviser til, at alle aktiviteter og handlinger finder sted i ubestemt tid og rum, men at der kan ses en årsagsbestemt og formålsbestemt forbindelse ud fra et menneskes konkrete gøren og sigen. Praksisser benævnes som værende:

” (...) open-ended, spatially-temporally dispersed (...) i en sammenfletning af nexusser af doings og sayings” (Schatzki s. 14).

Set i relation til denne artikel vil det betyde, at en rengøringsassistent **gør** handlinger og anvender specifikke ord ud fra en overbevisning, følelse og tanke, der igen sker gennem relationer af tilfældige og intenderede retninger i nuet. En handling i en rengøringsituation vil umiddelbart have et naturligt intenderet handlingsmønster og have et fagsprog tilknyttet. Skulle det derimod ske, at eksempelvis en manglende rengøringsspand til bordene ville medføre, at rengøringsassistenten måtte gøre en anden handling end den oprindeligt tænkte. Denne handling ville derved træde i stedet og dermed ændre rengøringens **gøren** og **sigen**.

Ud fra ovenstående praksisteoretiske begreber ønskede projektgruppen at få øje på forskellige forhold ud fra, hvad informanterne sagde om det, de gjorde (**doings**) og høre, hvordan de talte om det på (**sayings**). Grundet tidsperspektivet i dette forløb, afgrænsede projektgruppen sig til at indsamle materiale i form af kvalitative interviews, hvorfor det derfor kun er muligt at finde antydninger i informanternes sigen om deres gøren og relationer (**doings** og **relatings**).

Analysen er med afsæt i praksisteori (**sayings** og **doing** jf. Schatzki) og med en postkulturel kommunikationsanalytisk vinkel, hvor jeg i analysen undersøger, hvordan de gør humor i praksis på den flernationale arbejdsplads samt forsøge at belyse, hvornår og hvordan medarbejdernes nationale bevidsthed spiller ind på deres oplevelse af humor. I afsnittet som relateret forskning på området pegede jeg på, at det var i den interpersonelle proces, at kultur, nationalitet, humor etc. blev dannet, fordi det er i dette møde/proces, at mennesker finder forskelle og ligheder både verbalt og nonverbalt. Grunden til, at jeg har valgt at fremhæve dette aspekt i analysen skyldes, at det var et tema, der stod frem i min kategorisering af de transskriberede interviews.

Analyse

'Sayings' om humor

Flere gange i interviewet med Melek finder jeg sigen (**saying**) om, at det afhænger af personen, om og hvordan der gøres humor. Det er et intrapersonelt valg, om hvert individ anvender humor på arbejdspladsen:

”Nå ja... øh, vi griner faktisk af mange ting. Mig, faktisk, jeg går rundt og driller alle sammen, så jeg synes, at jeg selv er med til det. (.) Så hvis nu, at jeg begynder at blive drillet, så er det min egen skyld fordi at jeg starter selv så” (Melek, l.32-34).

Senere i interviewet kommer der en refleksion over en forskel, som hun har oplevet i 'mødet' med Danmark, altså da hun flytter til landet og begynder at anvende sproget på en flernational arbejdsplads. Det kan være en indikator for en sprogbarriere, der forhindrer kommunikationen, men det kan også være, at Melek refererer til det tidspunkt, hvor hun dels var ny i Danmark og ny på arbejdspladsen. I begge tilfælde udtrykker hun en forskellighed, som jeg i dette tilfælde vil kalde for en national bevidsthed, som hun bruger til at forklare en hændelse med. Hun fortæller (**saying**) om,

hvordan hun valgte at agere (**doing**) ud fra nogle oplevelser og behov for at blive en del af et kollegialt fællesskab:

“Det er sådan i vores hjemland, at hvis jeg siger noget som eksempel (..) fordi det ligger også kulturelt, så forstår de, men danskerne forstår det måske ikke (..) men da jeg kom her, så tænkte jeg: **“Jeg snakker bare”**. Jeg tror, at de vænner sig til nåh, hun er bare sådan.” (Melek, l.71-72)

Sprog og humor som inkluderende eller ekskluderende

Melek anvender en frase fra Yallahrup Færgeby, en dansk voksenjulekalder på DR2 fra 2007, i forbindelse med, at hun har bestået indfødsretsprøven. Om hun selv har set programmet eller er blevet mødt med frasen af kolleger vides ikke, men hun er på den ene eller anden måde blevet introduceret til den og anvender som en del af hendes egen humoristiske repertoire. I dette tilfælde har sproget bag humoren haft en inkluderende effekt, der styrker arbejdsfællesskabet:

”Altså, (red. for) ikke så lang tid før (red. siden) har jeg bestod (red. bestået) indfødsretsprøven **og så snakker vi om det her, og faktisk, når jeg går rundt,** så siger de (..) **Så har vi en orn’lig syg dansker her.** Så føler jeg mig **“Jah,** så føler jeg mig som en orn’lig syg dansker. Så fik jeg også flag. Jeg synes, at det er meget sjovt at være på arbejde.” (Melek, l.50-55)

I analysen af transskriptionerne har jeg også lavet en kategorisering som ’sprog og humor som inkluderende eller ekskluderende’. Dette ses blandt andet i ovenstående analyse af et citat af Melek. Vasile kommer blandt andet også ind på, at han oplever, at han og kollegerne er opmærksomme på sprogets kraft til at inkludere eller ekskludere til arbejdsfællesskabet. Han fortæller, at hvis de går flere rumænere sammen på en arbejdsplads, så anvender de deres modersmål, men at de skifter mellem to forskellige sprogkoder som for eksempel dansk eller engelsk, også kaldet for kodeskift, for at være imødekommende. Dette vælger jeg at kalde for **det anvendte fællessprog på arbejdspladsen**, som de skifter alt efter hensyntagen til en persons sproglige præferencer.

Marie og Melek har begge erfaret, at humor på en flernational arbejdsplads er svært at **gøre**. De har begge sigen (**sayings**) om, at de finder ud af at lave sjov eller gøre humor med genstande, som ikke har en stødende effekt.

Selvom alle tre informanter peger på, at de i større eller mindre grad reflekterer over, hvordan en kollega modtager deres budskab, og at de alle gør sig umage for at gøre (doing) den flernationale arbejdsplads til et inkluderende fællesskab, så oplever de situationer, hvor der opstår misforståelser; enten i form af sproglige barrierer eller følelsesmæssige reaktioner på en sigen:

”Altså hvis det er mellem grupper af forskellige etniske, så meget af det beror på misforståelser (..) Igen det der med afsenderens opgave at modtageren, modtager det rigtigt. Men hvis man nu i sin egen etniske gruppe sfære, nu er jeg helt sikker på at jeg har afsendt det rigtigt, men den anden etniske tager det som noget stødende, sådan nogle gnidninger er der rigtig tit” (Marie, l.166-169)

Ironi på den flernationale arbejdsplads

Både Melek og Vasile har begge erfaret, at ironi og sarkasme er svært at lære, og peger ind i, at det handler om, at de ikke er født og opvokset i Danmark. Vasile omtaler det som, at dansker har deres egne form for joke, hvilket bekræftes af Melek:

”(…) og så siger man **må jeg få lov gå en time før?** Aj, hvis du får frokostpause, så bliver du bare to timer mere (..) Ok, det er humor, synes jeg (..) så bliver man sådan: Nååh okay, han vil bare drille istedet for at sige: Ja, det kan du da godt.” (Melek, l.39-41)

Melek kommer videre med et eksempel på, hvordan hun kan have svært ved ironi, men at det også handler om at lære folk at kende. Lige såvel, at det handler om at være deltagende i at prøve at forstå situationen (her humoren):

”Det kan også være Per, for når han siger noget, så griner han ikke, så smiler han ikke. (Red. indre samtale) “Mener han det? Hvad er det han siger?” (hun griner) **nu kan man sige**, at efterhånden, så kender vi Per lidt mere, så kan man sige nåh, det mener han ikke, han laver sjov (dette hvistes) (..) ja det kan jeg godt svare med ironi” (Melek, l.146-151)

At være en del af en flernationale arbejdsplads udtrykker de sig alle positivt omkring, og gennem alle tre interviews kan det tolkes som, at mangfoldigheden samtidig har en motiverende faktor:

”Jeg synes jo det er sjovt at alle folkeslag har sin egen måde at være sjove på. Og jo flere forskellige folkeslag man måske har på en arbejdsplads. Jo mere spændende er det faktisk at man skal være sjov på flere forskellige måder. Og hvis man er bevidst om det – det synes jeg er sjovt.” (Marie, l.130-133)

Til spørgsmålet om man kan gøre en rumænsk joke på dansk, så peger Vasile ind i, at der er en sproglig barriere og en bagvedliggende kodning/forståelse, som er svær at videregive. Her bringer Vasile en form for national bevidsthed ind i humorens verden. På trods af, at det morsomme i humoren går af, så kan det stadig have en inkluderende effekt:

”(…) rigtig mange gange prøver vi og oversæt nogle joke fra vores egen tanker på eller for vores egen land på: på dansk, men de giver ikke så meget mening på dansk som på deres egen (red. sprog) ja selvfølgelig alle sammen griner.” (Vasile, l.149-151)

Konklusion

Formålet med denne artikel var at undersøge, **hvordan medarbejdere i en flernational virksomhed i Danmark gør humor i praksis og dernæst at forsøge at belyse, hvornår og hvordan medarbejdernes nationale bevidsthed spiller ind på deres oplevelse af humor.** På trods af, at interviewet med informanterne blot havde en varighed af 20 minutter, så har det været en spændende proces at udvælge netop de citater, der peger ind i praksisteoriens (Schatzki) sayings og doings. Der betyder også, at der har været nogle fravalg, som ville have fået analysen til at se anderledes ud. Det interessante her er, at der tegner sig et billede af, at på trods af informanternes forskellige nationale baggrunde, så anvender og gør de humoren (doings) i store træk ens og er opmærksomme på flere af de samme ting, for eksempel at sproget kan være inkluderende eller ekskluderende alt efter anvendelsen – og hermed også, hvordan humor gøres. Om det er nonverbale normer i virksomheden, der spiller ind på deres bevidsthed, vides ikke, men det er en mulighed.

Litteraturliste

- Andersen, Heine; Kaspersen, Lars Bo (2000): **Klassisk og moderne samfundsteori**. 2. rev. udgave. Hans Reitzels Forlag
- Cort, Pia (2010): *Stating the obvious: The European Qualification Framework is not a neutral evidence-based policy tool*. European Research Journal, Vol. 9 No. 2
- Holm, Hans-Henrik; Sørensen, Georg (1994): **International politik efter den kolde krig**, Politica, 26. årg. nr. 2
- Jensen, Iben (2013): **Grundbog i kulturforståelser**. 2. udgave, 2. oplag. Samfundslitteratur
- Jensen, Iben (2011): **Postkulturel kommunikation** – fordi kultur ikke altid er vigtigst. I Drønen, Tomas Sundnes; Fretheim, Kjetil; Skjortnes, Marianne: Forståelsens gyldne øyeblikk: Festschrift til Øyvind Dahl. Trondheim: TAPIR Akademisk Forlag
- Kemmis, Stephen; Wilkinson, Jane; Edwards-Groves, Christine; Hardy, Ian; Grootenboer, Peter; Bristol, Laurette. (2014): **Changing Practices, Changing Education**. Springer
- Kjerkegaard, Stefan (2017): **Humor**. Tænkepauser 52, Aarhus Universitet
- Kvale, Steiner (1997): **Interview - en introduktion til det kvalitative forskningsinterview**. Hans Reitzels Forlag
- Kvale & Brinkmann (2015): **Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk**. Hans Reitzels Forlag
- McLuhan, Marshall (1962): **The Gutenberg Galaxy**. University of Toronto Press
- Schatzki, Theodore (2012): A primer on Practices - Theory and Research; I Higgs, J; Barnett, R.; Billet, S.; Hutchings, M.; Trede, F. (2012): **Practice-Based Education - Perspectives and Strategies**. Sense Publishers

Andre henvisninger

- Buch, Anders (2017): Den studerendes egne undervisningsnoter fra [LF 21](#): (Videnskabs)teoretiske perspektiver på organisationer. AAU

En kulturanalyse på Aalborg Universitetshospital med trivsel som tema

- Et indblik i virkeligheden

Stefanie Nielsen

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract

Baggrunden for kulturanalysen tager afsæt i litteratur, der foreligger inden for sygeplejen, hvor sygeplejersker oplever et højt stress fra offentligheden samtidig med, at de pålægges mange arbejdsopgaver, der skal udføres på kortest mulig tid. Dette resulterer endvidere i mistrivsel og i værste tilfælde opsigelse (Begat, 2005). Formålet med undersøgelsen bliver derfor at lave en kulturanalyse, hvor der identificeres hvilke sociale fænomener, der kan have indflydelse på medarbejdertrivslen. Undersøgelsen er foretaget på en afdeling på Aalborg Universitetshospital med afsæt i et to dages feltarbejde. Til at udarbejde kulturanalysen blev deltagerobservation og uformelle samtaler anvendt sammen med Cathrine Hasses begreb om kulturmarkør, sammen med kulturbegreber fra Iben Jensens model om interkulturel kommunikation. Analyseresultaterne viste, at omsorg blev identificeret som et fænomen, som medarbejderne var gode til at udvise. Kommunikationen viste imidlertid at medføre hårde toner ved akutte situationer, hvilket mindsker graden af trivsel på arbejdspladsen. Derfor kan det konkluderes, at der bør implementeres en lærings- og forandringsproces for at forbedre kommunikationen i akutte situationer med henblik på at øge trivslen på arbejdspladsen.

Introduktion

I løbet af de sidste årtier, er der sket en række forandringer inden for sygeplejen, der har medført et ekstra stort pres i det daglige arbejde. Der pålægges den enkelte sygeplejerske flere arbejdsopgaver end, der forventes at blive udført på kortest mulig tid (The Swedish Public Health Report, 2001) (Begat, 2005). At arbejde under pres kan endvidere resultere i stress og mistrivsel på arbejdspladsen, som kan føre til opsigelse (Begat, 2005). Et studie af Ellefsen (2002) viste, at sygeplejersker både oplevede stress fra offentligheden såvel som i deres samarbejde med andre fagfolk (Begat, 2005). Som sygeplejerske udgør man et unikt samarbejde til de tværfaglige teams de skiftevis arbejder i, og hvis stressniveauet er for højt, kan det påvirke medarbejdernes arbejdskvalitet, som kan gå ud over patienterne (Begat, 2005). Desuden kan det tværfaglige samarbejde med andre kollegaer påvirke graden af egen jobtilfredshed, hvorved samarbejde og kommunikation er faktorer, der er vigtige at tilgodese (Begat, 2005). Et studie af Russell Korte og Shumin Lin (2013) fremhæver, at relationer på en arbejdsplads kan have en stor betydning for trivsel og motivation for den enkelte medarbejder, som kan være med til at øge forståelsen blandt menneskers forskellige kompetencer på en arbejdsplads (Korte and Lin, 2013). Trivsel er endvidere en væsentlig kilde til gode præstationer og kan være med til at øge en organisations konkurrenceevne. Når medarbejderne trives og samtidig kan opleve en fornemmelse af mening på arbejdspladsen, vil de i højere grad være i stand til at yde, undgå sygedage, være mere forandringsparate samt have en mere positiv tilgang til sine kollegaer (Lystbæk 2008). Desuden er virkeligheden for sygeplejerskerne, at de arbejder i en orga-

nisation med stigende ændringer og strukturelle omvæltninger, som netop påvirker graden af jobtilfredshed i en negativ retning (Begat, 2005).

Da man på hospitalet har med mennesker at gøre, hvor det kan handle om liv og død, ligger der et stort ansvar på både læger og sygeplejersker, da patientens behov kommer i første række. For at kunne klare de forskellige udfordringer, skal sygeplejersker være meget bevidste over, hvordan de tænker og handler i det daglige arbejde. Det er inden for sygeplejerske erhvervet derfor vigtigt at være omstillingsparat, hvorfor kommunikation og samarbejde er vigtig blandt kollegaer. Litteraturen peger derfor mod, at sociale fænomener som trivsel, relationer, kommunikation og samarbejde er vigtige elementer på en arbejdsplads med henblik på at minimere stress samt for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Formålet vil med denne artikel derfor være at lave en kulturanalyse af medarbejderne på en afdeling på Aalborg Universitetshospital, ved at undersøge hvilke konkrete sociale fænomener, der influerer på denne arbejdsplads. Kulturanalysen er udarbejdet med respekt for og med involvering i forskningsfeltet, hvor medarbejdernes udtalelser gøres anonyme i henhold til etisk gældende regler herfor.

Metode

Videnskabsteoretiske rammer

Indledningsvis skabes et overblik over artiklens videnskabsteoretiske og metodiske valg, som er truffet i forbindelse med kulturanalysen. Jeg vælger at belyse ontologien og epistemologien fra et hermeneutisk perspektiv i henhold til, hvad viden er, og hvordan denne viden kan opnås om det, der allerede findes (Andreasen & Mfl., 2017) (Fuglsang & Olsen, 2007). Ved brug af det hermeneutiske perspektiv kan jeg således fortolke på den indsamlede empiri med henblik på at tilvejebringe viden om sociale fænomener i medarbejderkulturen på Aalborg Universitetshospital. Den fortolkende tilgang er endvidere et gennemgående træk for den kvalitative forskning, da denne benytter 'fortolkning' til at forstå undersøgelsens genstandsfelt.

Fremgangsmåde

For at danne baggrunden for kulturanalysen, foretog jeg et to dages feltarbejde, der forløb i tidsrummet 7-15. Min adgang til hospitalet blev etableret gennem en familiær relation, som er sygeplejerske på den afdeling, som jeg foretog feltarbejdet i. Kontaktpersonen formidlede således kontakten til gatekeeperen, som er den ledelsesansvarlige for den pågældende afdeling. I dagene op til feltarbejdet, fik jeg tilsendt nogle links til hospitalets hjemmeside fra min kontaktperson, hvor jeg kunne læse om uddannelses opbygning, fokusområder, historie samt missioner og visioner, der foreligger inden for hospitalet. Heraf fik jeg en grundlæggende viden og forforståelse for sygeplejen, hvorved jeg var bevidst om, at denne forforståelse kunne have indflydelse på måden, som jeg tilgik feltarbejdet på (Saltofte, 2016). Jeg tilstræbte derfor at forholde mig åben og nysgerrig ved at tage så lidt som muligt for givet.

Til selve feltarbejdet fremlagde jeg til sygeplejerskernes morgenmøde en kort præsentation af mig selv, mit formål med at være på hospitalet samt min interesse inden for sundhedsvæsenet. Herefter forløb dagene således, at jeg fulgte forskellige medarbejdere i deres daglige arbejde, hvor jeg blandt andet observerede forskellige situationer, som jeg løbende fik adgang til, som f.eks. operationer.

Deltagerobservation, uformelle samtaler og forskerposition

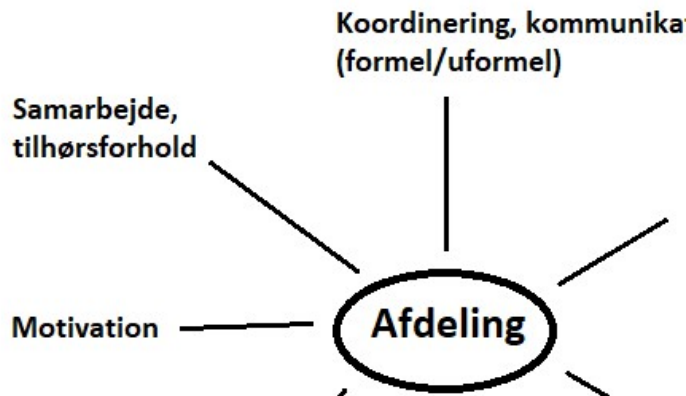
De anvendte metoder blev identificeret under feltarbejdet, hvorved det empiriske felt blev mere

fokuseret på de hændelser, som jeg løbende fik adgang til. I feltarbejdet identificerede jeg min position som deltagerobservatør, hvorved jeg påtog mig en aktiv rolle. Jeg supplerede yderligere med uformelle samtaler med afdelingens personale ved, at jeg spurgte ind til forskellige hændelser, som blev iagttaget. Jeg balancerede henholdsvis mellem at deltage aktivt, hvor jeg i nogle situationer var mere involveret, hvor medarbejderne eksempelvis stillede mig spørgsmål. I andre tilfælde var jeg mere distanceret og agerede overvejende som passiv observatør eksempelvis ved operationer.

Gennem mit to dages feltarbejde var jeg desuden iklædt en blå sygeplejerskeuniform i henhold til hospitalets påbud. Min påklædning ville således tydeliggøre min position overfor afdelingens personale som en udefrakommende studerende/kursist. Min påklædning gjorde endvidere, at jeg i nogle tilfælde agerede som deltagerobservatør. I andre tilfælde blev jeg draget mere ind i en situation pga. min beklædning, hvorved jeg agerede som forskerdeltager. Jeg blev derved bevidst om, at jeg skulle være opmærksom på, hvordan jeg skulle positionere mig og agere i forskellige situationer for ikke at påvirke den kontekst, som jeg befandt mig i.

Meningskodning

Efter mit to dages feltarbejde blev alle feltnoter gennemgået. Jeg fik heraf dannet et overblik over de fremtrædende temaer, hvilket er illustreret herunder:



Figur 1: Illustrerer de umiddelbare temaer efter gennemgang af feltnoter

Jeg opstillede dernæst alle temaer i en tabel. Dette blev gjort ved, at jeg foretog en meningskodning af alle nedskrevne feltnoter ved hjælp af farvekodning, som eksempelvis karakteriserede samarbejdsaspekter, kommunikationsaspekter osv. Dette gav mig til sidst et overblik, hvor jeg identificerede 11 temaer, som blev dannet med inspiration fra figur 1. Jeg besluttede herefter at sammenfatte alle temaer til to overordnede kulturmarkører, som er illustreret herunder:

Temaer	Kulturmarkør	Overordnede tema
Samarbejde	Kommunikation	Trivsel
Trivsel	Omsorg	
Kommunikation		
Fællesskab		
Koordinering		
Tilhørsforhold		
Relationer		
Motivation		
Ansvar		
Effektivisering		
Omsorg		

Tabel 2: Illustrerer de identificerede temaer fra meningskodning, som kan sammenfattes til kulturmarkørerne: kommunikation og omsorg.

I analysen arbejdes der videre med den ovenstående tabel, hvortil relevante kulturrelaterede begreber inddrages for at illustrere arbejdskulturen. Analysen vil være todelt men med trivsel som det overordnede tema. I det første afsnit belyses trivsel ud fra forskellige teoretiske aspekter af kommunikation. Det næste afsnit har til formål at belyse trivsel ud fra forskellige teoretiske aspekter af omsorg.

Kulturteoretisk tilgang til analysen

Det væsentligste for min undersøgelse var at blive klogere på kulturen i afdelingen på Aalborg Universitetshospital. Da kultur konstant er i bevægelse og gennemsyrrer alt socialt liv, kan der ikke gives et færdigstøbt svar på, hvad kultur er, men man kan præsentere aspekter af, hvad kultur som et socialt forhold gør (Hastrup, 2004). Hertil benytter jeg antropolog Cathrine Hasses forståelse af kultur, som i hendes perspektiv er læreprocesser, der skaber forbindelser, som endvidere skaber relationerne mellem materialitet og betydning samt handlinger og betydning (Hasse, 2012). Kultur er hverken noget vi har eller er, men derimod noget vi gør, hvorved handlinger læres mens de udføres, som således forbinder viden og handlinger (Hasse, 2012). Til analysen vil Hasses begreb om **kulturmarkører** inddrages som et fortolkningsredskab til at forklare sociale fænomener i medarbejderkulturen.

Der inddrages yderligere udvalgte kulturbegreber fra professor Iben Jensens analysemodel for interkulturel kommunikation (Jensen, 2013). Medarbejdernes forskellige udtalelser fra feltnoterne bruges her til at opridse de **erfaringspositioner** de repræsenterer, hvor erfaringspositionerne betragtes som et individs fortolkning af tilstedeværelsen ud fra sine tidligere erfaringer (Jensen, 2013). Den **kulturelle forforståelse** anvendes til at skabe en bevidstgørelse om de fortællinger og fortolkninger, som medarbejderne bidrager med i lyset af deres egne værdier. I forlængelse af forforståelsen anvendes begrebet **kulturel selvforståelse** til at konstruere en kategorisering af hvem ”de andre” er.

Analyse

Intro til trivsel med kommunikation som kulturmarkør

På førstedagen, hvor jeg fulgte forskellige medarbejdere i deres daglige arbejdsopgaver, fik jeg løbende indsigt i forskellige arbejdsprocedurer. Medarbejderne forklarede, at man ofte bevæger sig

rundt i mange skiftende situationer, som kan være alt fra planlagte operationer, akutte operationer, til morgenmøderne og frokostpauserne. Jeg vælger hertil at inddrage forskellige medarbejderudtalelser, hvor kulturmarkøren kommunikation, belyses i forskellige situationer og kontekster for at kunne skabe et overblik over de forskellige måder kommunikation foregår på. Før jeg observerede, forklarede en medarbejder mig, i starten af dagen, at det som sygeplejerske hele tiden er vigtigt at være i beredskab, da akutte hændelser kan indtræffe når som helst, hvorfor er vigtigt at være omstillingsparat. Jeg bed mærke i ordet ”omstillingsparat” i forhold til at observere, hvordan dette ville forløbe, samt hvordan kommunikationen var, når jeg vidnede en sådan situation. Jeg fik derved øje for termet omstillingsparathed i mine observationer. Det vil sige, at jeg observerede på kommunikationen i de situationer, hvor sygeplejerskerne skulle være omstillingsparate. I de tre følgende situationer forholdte jeg mig distanceret, som karakteriserer en passiv observatør. Dette valgte jeg for så vidt muligt ikke at påvirke konteksten.

Trivsel med kommunikation som kulturmarkør

Den første hændelse jeg observerede, var en hjertestopsoverlever, hvor der over telefonen hos en medarbejder blev meddelt *”vi har et stop på stue...!”*. Ordet ”stop” betragter jeg som et artefakt, der anvendes som et kommunikationsredskab, hvor medarbejderne implicit er bevidste om, hvad der er på spil. Efter meddelelsen observerede jeg en effektiv og hurtig omstilling fra medarbejderen, hvilket bekræftede min egen forventning om at se en hurtig og effektiv omstillingsparathed. I situationen fremstod en klar arbejdsprocedure, hvor amulanceredderne overleverede rapport til læger og sygeplejerske, hvorefter patienten blev afklædt og klargjort til operation. Her observerede jeg, at kommunikationen var høj og tydelig, hvor jeg formoder, at der ikke måtte forekomme miskommunikation i forhold patientens status. Jeg observerede desuden strukturen værende klar og tydelig med veldefineret arbejdsroller. Fra denne hændelse, hvor de tilstedeværende var påvirket af travlhed og tidspres, er tydelighed derfor et vigtigt aspekt i henhold til kommunikationen i denne situation. Tydelighed kan endvidere relateres til erfaringspositioner, da medarbejderne tidligere kan have erfaret, hvor vigtigt det er at tale højt og tydeligt i en akut situation.

Den næste situation jeg observerede, var en planlagt operation. Her observerede jeg, at stemningen var langt mindre intens i forhold til den foregående akutte situation, hvor jeg i denne situation identificerede en mere uformel kommunikation. En medarbejder udtalte: *”Vi er the dreamteam, os tre”*, hvoraf dette kan karakterisere de tilstedeværendes erfaringspositioner, da jeg tolker, at de i andre samarbejdssituationer har oplevet et velfungerende arbejde. Deres samarbejde kan endvidere have skabt nogle personlige relationer, som udgør de tre medarbejders team. Jeg tolker heraf, at et godt samarbejde med gode relationer kan være stærke kilder til at skabe en harmonisk kommunikation, som kan øge graden af medarbejdernes personlige trivsel.

Den sidste situation jeg vil fremhæve, er morgenmødet hvor dagens arbejdsopgaver uddeles af den afdelingsansvarlige. Hertil identificerer jeg formidling som et vigtigt aspekt i henhold til kommunikation, hvor den afdelingsansvarlige agerer som afsender, de pålagte arbejdsopgaver som budskabet, samt sygeplejerskerne som modtagerne. Det at formidle korrekte informationer ud til kollegaer eller andre fagfolk har således en stor betydning i forhold til de handlinger, der skal udføres hvorfor evnen til at formidle handler om, at ”modtagerne” har forstået ”budskabet” korrekt.

Mellem de tre situationer forklarede en medarbejder mig desuden om kommunikation:

”En ordentlig tone skal altid være på sin plads, samt det, at kende sine forskellige roller, da man hele tiden omgås forskellige kollegaer og forskellige patienter. Vi er her jo for patienten og det skal man hele tiden huske på. Ved situationer hvor det handler om liv eller død, skal det altid gå

stærkt og effektivt, og her forekommer oftest hårde toner, hvor der ikke er tid til at tale pænt overfor hinanden.”

Når kommunikationen ikke altid forløber i ”gode toner”, kan det skyldes, at sygeplejerskerne omgås andre personalefolk i løbet af en dag, hvor de kan have forskellige forståelser af arbejdsprocedurer. Forskellige forståelser kan endvidere relateres til medarbejdernes kulturelle selvforståelse, hvor kulturmøder med andet personale kan opleves at være komplekse. Komplexiteten kommer således til udtryk, når medarbejderne er uenige om måder hvorpå ”de andre” udfører en handling på, i forhold til den måde ”vi” gør det på.

En uhensigtsmæssig kommunikation kan i akutte situationer også skyldes, at medarbejderne oplever at være pressede, som kan understøttes af en medarbejders udtalelse ”*Det handler om at nå så meget som muligt på kortest tid*”. Fænomenet ”pres” identificeres her som et helt centralt område, da jeg tolker, at det kan påvirke medarbejdernes arbejds effektivitet. Her kan afsenderen komme til at kommunikere i en dårlig tone, som kan påvirke modtageren, der opfanger kommunikationen værre end den var tilsigtet. Dette kan endvidere påvirke medarbejdernes arbejds effektivitet i en negativ retning.

Da kommunikation både udtrykkes ved talte ord, gennem kropssprog og handlinger tolker jeg, at det bør være den enkeltes medarbejders opgave aktivt at reflektere over alle aspekter af, hvordan optimal kommunikation bør udøves således, at der ikke forekommer misforståelser og andre ”sure opstød”. Denne refleksion bør selvfølgelig ikke ske ved selve situationerne men på andre tidspunkter i løbet af deres arbejdsdag og ikke mindst uden for arbejdet. Kommunikation kan med fordel også tages op som emne til de respektive morgenmøder, hvor medarbejderne drøfter de positive og negative aspekter, som de har oplevet i forbindelse med kommunikation. At kunne drøfte dette tema og andre temaer i fællesskab vil således være en kulturel læreproces for medarbejderne.

For at undersøge hvilke aspekter af trivsel, der påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø, vil jeg i den næste del af analysen inddrage medarbejderudtalelser fra feltnoterne, hvor aspekter af omsorg analyseres i henhold til trivsel.

Trivsel med omsorg som kulturmarkør

Hospitalets vision er: ”at være patientens hospital med mennesket i centrum ... ”hvor der i stigende grad fokuseres på at skabe værdi for den enkelte patient med afsæt i patientens viden, behov og præferencer”. At have patienten i centrum relaterer sig endvidere til, at de enkelte medarbejdere kan besidde evnen til at yde god omsorg for patienterne. Jeg spørger på et tidspunkt ind til, hvad der for forskellige medarbejdere kan karakterisere en god arbejdsdag, hvor de udtaler:

”Det er når man føler, at man har nået dagens opgaver og også når vi indbyrdes kan anerkende hinanden ved fx at have ydet en god service over for en patient”... ”Når teamet fungerer og det hele kører ”...”Man gjorde en forskel for en patient.”

Medarbejdernes udtalelser lader til at stemme overens med hospitalets vision, hvor jeg tolker, at medarbejderne udtrykker en forventning og værdisætning i forhold til at udøve et godt samarbejde hvor den måde, som medarbejderne italesætter, at ”vi har gjort en forskel for en patient”, karakteriserer deres kulturelle selvforståelse. I udtalelsen bliver ”anerkendelse” også omtalt, hvilket jeg tolker, kan have betydning for at skabe motivation på arbejdspladsen. Disse dynamiske handlinger kan endvidere relateres til Hasses forståelse af kultur, som ikke bare er noget vi er eller har, men noget vi gør (Hasse, 2012). Jeg tolker yderligere, at en medarbejders evne til at yde et godt arbejde, kan

bygges på den enkelte medarbejders motivation, hvor et godt samarbejde kan udgøre en medarbejders evne til at fungere hensigtsmæssigt i forskellige arbejdsituationer med andre kollegaer. En anden medarbejder udtaler endvidere: ”Vi har det godt sammen, er glade for hinanden, empatiske og arbejder effektivt og professionelt sammen”.

Ud fra denne samt forrige udtalelse tolker jeg, at medarbejderne både ser en værdi i at vise omsorg for patienter og ikke mindst over for hinanden, som kan udgøre en særlig relation mellem medarbejderne og patienterne. Ved at vise omsorg rettes opmærksomheden mod et andet menneske, hvor der handles på en måde, som det andet menneske har brug for, som tjener menneskes velbefindende. Jeg ser derved, at omsorg kan være en vigtig psykologisk faktor at tilgodesee som endvidere kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Jeg tolker tilmed, at et godt psykisk arbejdsmiljø kan skabe relationer af forskellige netværk, hvor medarbejdere med gode relationer kan opleve en større grad af trivsel kontra dem, der ikke har disse relationer. Omsorg som kulturmarkør kommer også til udtryk i en udtalelse fra en anden medarbejder:

”Vi er gode til at vise omsorg over for hinanden... Hvis en kollega har stået længe i en hård situation, spørger vi hende efterfølgende, om hun ikke vil drikke en kop kaffe med os andre og slappe af, og så kan nogle andre tage over for hende.”

Ud fra denne udtalelse kan det tyde på, at medarbejderne er gode til at udvise empati i forhold til at sætte sig i den anden kollegas sted. Når medarbejderne kan udvise en sådan empati, kan det forklares ud fra deres erfaringspositioner, hvor det kan tyde på, at medarbejderne fra tidligere situationer selv har erfaret, hvor hårdt det sommetider kan være i nogle situationer. Medarbejdernes erfaringspositioner kan dermed gøre dem i stand til at forstå deres kollega, som kan føle sig presset og stresset.

Opsummering af analysen

Analysen leder mig dermed frem til et overblik, som først omhandler kommunikationen: Aspekter som tydelighed er vigtigt i forhold til kommunikationen i en akut situation, hvor tonen til tider kan forekomme hård og derved påvirke kulturen negativt. Uformel og mere venskabelig kommunikation identificeres i mindre pressede situationer. Desuden er det vigtigt, at den afdelingsansvarlige formidler patientinformationer klart og tydeligt til morgenmøderne således, at der ikke opstår nogen tvivl i forhold til patienten. Dette kan yderligere sikres ved, at medarbejderne gentager informationen således, at det korrekte budskab kan nå ud.

Det andet overblik omhandler medarbejdernes følelsesmæssige forhold, der kan have betydning for deres psykiske arbejdsmiljø. De følelsesmæssige forhold omhandler i denne analyse både medarbejdernes evner til at samarbejde, til at danne relationer og ikke mindst evnen til at vise omsorg overfor patienter og hinanden.

Analysen kan sammenfattes således, at kommunikation og omsorg udgjorde kontekstens kulturmarkører, da jeg gennem mine feltnoter kunne identificere flere aspekter af kommunikation og omsorg, som kunne relateres til trivsel, som udgjorde artiklens overordnede tema. Gennem analysen bliver det tydeligt, at for at trivsel på en arbejdsplads kan øges, skal både medarbejderens faglige og sociale kompetencer tilgodesees for at styrke hele arbejdspladsens fællesskab. En stærk fællesskabsfølelse kan eventuelt minimere følelsen af at være stresset, som kan være afgørende for, at en medarbejder i sidste ende ikke siger op.

Diskussion

Det følgende afsnit har til formål at diskutere de anvendte metoder med henblik på hvorledes andre resultater kunne have været identificeret. Formålet med artiklen var at lave en kulturanalyse, hvor jeg undersøgte hvilke sociale fænomener, der kunne influere på denne arbejdsplads. Det kan her diskuteres, at jeg allerede fra starten af feltarbejdet bevægede mig i bestemte retninger, hvori forskellige forskerpositioner blev identificeret. Dette får mig til at reflektere over, hvor vigtigt det er at favne et feltarbejde så bredt som muligt fra starten, således at så lidt som muligt går tabt. Der ligger derfor en læreproces i ikke at fastholde et bestemt fokus, men hele tiden stille sig nysgerrig og åben over for andre potentielle undersøgelsesområder, der kunne have åbnet sig gennem feltarbejdet.

Da litteraturen peger på, at sygeplejersker oftest oplever at være stressede, stillede jeg spørgsmålstegn ved, hvorfor jeg ikke så det på denne afdeling. I denne specifikke afdeling med et øjebliksbillede af en hverdag, oplevede jeg, at medarbejderne var rigtige gode til at anerkende hinanden samtidig med, at der blev udvist stor omsorg. Disse observationer kan derfor være svaret på, hvorfor der netop ikke opleves stress og mistrivsel blandt medarbejderne på denne afdeling.

I analysen blev forskellige aspekter af kommunikation og omsorg belyst, som dermed repræsenterer kontekstens sociale fænomener. Disse fænomener repræsenterer arbejdspladsens dynamiske handlinger, som netop karakteriserer en kultur i bevægelse (Hasse, 2012). De udvalgte kulturmarkører repræsenterer imidlertid én konkret afdeling på hospitalet, hvor jeg med fordel kunne have udført mit feltarbejde i to særskilte afdelinger med formålet om at identificere hvorvidt flere/andre kulturmarkører ville være fremtrædende, som kunne have givet mig et større vidensgrundlag til analysearbejdet. Et indblik i flere afdelinger kunne yderligere gøre mig i stand til at belyse problemstillinger på et metaorganisatorisk niveau, hvorved mine analyseresultater ville kunne anvendes på hele hospitalet og ikke blot til én konkret afdeling.

Konklusion

Min overordnede konklusion er, at der bør arbejdes videre med kommunikationen i akutte situationer, således denne kan forbedres med henblik på yderligere at forbedre trivslen på arbejdspladsen. Jeg har igennem min artikel udarbejdet et løsningsforslag, som kan implementeres på afdelingen. Forslaget omhandler, at alle tilstedeværende fra en akut situation efterfølgende mødes for at italesætte, hvordan de hver især har oplevet 'tonen'. Herefter vil medarbejdernes udsagn sammenlignes med videooptagelser, som har til formål objektivt at dokumentere den reelle tone; det hele med ledelsens og medarbejdernes samtykke. Herved kan medarbejdere både blive bevidste om deres egen tone samt identificere, hvor i forløbet eller hvorfor en eventuel hård tone forekommer. Det handler således om at skabe et rum, hvor medarbejderne kan drøfte kommunikationstemaet med henblik på at forbedre sig individuelt gennem aktiv refleksion. Endvidere kan dette bringe fokus på de situationer, som forårsager en hård tone under den akutte situation. Ved øget fokus på denne situation, kan der skabes bedre forudsætninger for at opretholde en god tone, som kan medføre et bedre samarbejde i en presset situation. For at kunne implementere dette forslag kan møderne eksempelvis foretages ugentligt eller månedligt, samt afholdes når medarbejderne i forvejen er samlet som f.eks. til morgenmøder eller de-briefing således, at dette ikke kommer til at kræve ekstra tid for sygeplejerskerne. Mødet bør yderligere inkludere en objektiv ordstyrer, som er ansvarlig for at strukturere og effektivisere møderne samt følge op på pointerne samt sikre videre opfølgning.

Det vigtigste budskab fra min artikel er derfor at bibeholde den gode medarbejderkultur ved, at der hele tiden aktivt udøves den kvalitetsbevidste omsorg og anerkendelse på afdelingen. Derudover

bør der aktivt arbejdes med at forbedre kommunikationen i akutte situationer således. at eventuel stress minimeres og den generelle arbejdsstrivsel øges.

Referencer

- Andreasen, K. E. & Mfl. (2017). *At undersøge læring*. 1. udgave: Samfundslitteratur.
- Begat, I. (2005). *Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study*. Journal of Nursing.
- Fuglsang, L. & Olsen, P.B., (2007). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne 2. udgave.*, Roskilde Universitetsforlag.
- Hasse, C. (2012). *Kulturanalyse i organisationer: Begreber, metoder og forbløffende læreprocesser*. 1. udgave, 2. oplag. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Hastrup, K. (2004). *Kultur – Det fleksible fællesskab*. Århus: Univers.
- Jensen, I. (2013). *Grundbog i kulturforståelse*. 2. udgave. Roskilde Universitetslag: Samfundslitteratur.
- Reinecker, Lotte et al. (2013). *Skriv en artikel – om videnskabelige, faglige og formidlende artikler*. 1. udgave 3. oplag. Samfundslitteratur.
- The Swedish Public Health Report (2001). *The National Swedish Board of Health and Welfare*. Modin-Tryck, Stockholm, Sweden.
- T. Lystbæk, C., (2008). *En begrebslig afklaring*. VIA UC.

”Det er sådan i vores hjemland”

- en undersøgelse af humor i det flerkulturelle møde på arbejdspladsen

Nanna Fjellerad

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract

Mere og mere arbejdskommunikation bliver interkulturelt. Derfor er der i denne artikel undersøgt, hvordan humor gøres i det flerkulturelle møde på arbejdspladsen. Artiklen bygger på semistrukturerede interviews med tre mennesker fra samme firma, der identificerer sig med deres nationalkulturer. I analysen tages der afsæt i et praksisorienteret perspektiv.

Undersøgelsen viser, at forskellige kulturer og sprog kan gøre humor til en svær praksis i det flerkulturelle møde. Når det lykkes, er det imidlertid et middel til at skabe og styrke et fællesskab på tværs af folks nationalkulturer. Kort sagt, kan humor give varmen til smeltediglen.

Indledning

Latter er en særligt menneskelig ting, hvilket i sin natur foranlediges af humor. Latter – og dermed humor – bruges kommunikativt og er en afgørende del af sociale processer (Atanda, 2015, s. 4; Coser, 1959, s. 171–172). Men hvad er humor egentlig?

Forenklet kan man sige, at humor er hvad end, der kommer før latter. Dvs. hvad som helst, der bliver opfattet som humoristisk i en kommunikativ situation. Defineres humor således, kan det dog kun forklares og forstås ud fra den kommunikative situations deltagere. Ergo konstitueres humor situationelt og kontekstuel.

Derfor er humor interessant at undersøge i flerkulturelle kontekster – især i flerkulturelle arbejdssituationer. Selvom humor er universelt, bruger og opfatter mennesker fra forskellige kulturer humor helt forskelligt. Det vil i sagens natur have indflydelse i flerkulturel kommunikation. Derfor skal humoren re-konstitueres i de flerkulturelle kontekster (Atanda, 2015, s. 4–5; Michalik & Sznicer, 2017, s. 27–30; Yue m.fl., 2016, s. 1).

I sådanne situationer kan humor lette spændinger og skabe rum for dialog på tværs af forskelle. For humor har en evne til at få forskelle til at virke generative (Rocke, 2015, s. 152–160). Den kan bygge bro mellem og integrere forskellige perspektiver, eftersom det er et af de mest effektive redskaber til at skabe og styrke interpersonelle relationer. Dertil er humor generelt en artefakt på arbejdspladsen, som kan skabe fællesskabsfølelse (Ashforth & Humphrey, 1995, s. 115; Atanda, 2015, s. 5–12; Vinton, 1989, s. 152).

Disse overvejelser har ført til en interesse i at undersøge, hvordan humor konstitueres via kommunikative praksisser på den flerkulturelle arbejdsplads og hvordan den påvirker fællesskabet.

State of the art

Via litteratursøgning på området har jeg fundet en begrænset mængde forskning, der omhandler humor på arbejdspladser med folk fra forskellige kulturer. Der findes dog en del forskning i humor som sådan på arbejdspladsen, bl.a. inden for den etnometodologiske konversationsanalyse (se f.eks. Kangasharju & Nikko, 2009; Sacks, 1978, 1989) med fokus på, hvordan humor skabes via turtagningssystemer, face-work, m.m. Denne forskning har ofte det formål at skabe nye management-værktøjer (f.eks. Vinton, 1989).

Sideløbende har der været forskning i humor i interkulturel kommunikation (se f.eks. Atanda, 2015; Rocke, 2015; Yue m.fl., 2016). Der er fokus på, at humor ofte er kulturelt bestemt og det derfor kan være svært at bruge i interkulturel interaktion. De skriver, at interkulturel kompetence, ift. humor, er en evne til at bruge den rigtige humor i de rigtige kontekster. Ikke desto mindre viser forskningen også, at humor kan være et magtværktøj til at stadfæste og reproducere magtpositioner, f.eks. mellem etniciteter. Det er også dette, der ofte har været fokus i forskningen i humor på arbejdspladser med folk fra forskellige kulturer.

Van Laer og Janssens skrev en artikel med titlen: "Ethnic Minority Professionals' Experiences with Subtle Discrimination in the Workplace" (2011). De konkluderer bl.a., at jokes og humor er potente midler til strukturel diskrimination. Det bliver en legitim måde at naturliggøre de attituder, der udtrykkes via humoren (Ibid., s. 128). Dog var dette ikke en ny konklusion. I 2000 havde en anden forsker argumenteret for, at humor kan fungere som en acceptabel strategi til at hjælpe den overlegne med at fastholde sin position i et asymmetrisk magtforhold. Omvendt kan *den* også bruges af den underlegne som en legitim måde at udfordre magtstrukturerne (Holmes, 2000, s. 159).

Senere forskning inden for dette er imidlertid gået lidt væk fra den vinkel. I Michalik og Sznicers artikel: "The Use of Humor in the Multicultural Working Environment" fra (2017) fokuseres der igen på, hvordan humor *gøres* i sådanne situationer. Eftersom en større og større del af arbejdskommunikation i vores globaliserede verden bliver interkulturelt, bør det undersøges, hvordan humor konstitueres i de kontekster. Selvom *alle* bruger humor, betyder forskellige etniciteter, kulturer og religioner, at vi anvender og forstår humor forskelligt (Ibid., s. 19–20). Alligevel skriver de, at humor er med til at knytte [flerkulturelle] arbejdsgrupper tættere sammen, da den faciliterer kommunikation. Det formidler det positive og kan lette det svære og negative (Ibid., s. 24–25). De konkluderer, at: "Simply speaking, humor makes working life more livable." (Ibid., s. 30).

Teoretisk perspektiv

Min tilgang til at undersøge kulturer er konstruktivistisk, hvorved kulturer ses som en dynamisk størrelse, der hele tiden skabes og genskabes mennesker imellem. Det er, hvad Iben Jensen kalder *det komplekse kulturbegreb* (2013, s. 36). I artiklen ses kultur derfor som praksis. Det vil sige, at kultur ses som noget, der *gøres*, og ikke noget man *er*. Således er menneskets handlinger i centrum, da det er, hvad der *gøres* og *siges*, som har indvirkning på praksis og dermed på kultur. Kultur i dette perspektiv forstås som en række af praksisser (Ibid., s. 45–47) med henvisning til Theodore Schatzkis praksisteori.

Ifølge Schatzki er praksisser et socialt fænomen. Det er den organiserede konstellation af menneskers aktiviteter (2012, s. 13). Han definerer en praksis som: "an open-ended, spatially-temporally dispersed nexus of doings and sayings." (Ibid, s. 14). Dermed forstås det, at praksisser er kontekstu-

elle. De er noget mennesker gør sammen, f.eks. det at gøre humor, da det er et interaktionelt, kommunikativt fænomen. Mennesker forholder sig til de strukturer, der er i praksisser, tager stilling til dem og til den måde der kommunikeres på, samt hvad der kommunikeres om, og agerer dermed inden for den kontekst. Dette er med til at forandre og/eller reproducere praksisernes strukturer. Ved at se på kultur som praksisser kan jeg få øje på nye fælles praksisser i den flerkulturelle kommunikation, som kan skabe de nye fællesskaber (Jensen, 2013, s. 45–47). Ved at anvende en praksisteoretisk tilgang til humor i det flerkulturelle møde, ser jeg dette møde som en sammensætning af kommunikative praksisser. I og med at humor er rodfæstet i kultur, skal denne re-konstitueres på ny i de flerkulturelle kontekster.

I denne artikel studeres kommunikation derfor som en sammensat praksis, idet den kan udgøre en integreret del af en praksis, f.eks. det at gøre humor i det flerkulturelle møde. **Kommunikation** kan afdække de forståelser, der er mellem – og hos – praksissens aktører (Jensen, 2011, s. 35–36). Således kan kommunikation fungere organiserende for praksis (Ibid., s. 55). Især for en praksis, der i sin natur primært udgøres af sigen.

Imidlertid fortæller informanterne til denne artikel med udgangspunkt i nationalkulturer. De identificerer sig qua deres etnicitet og de forskellige nationer, som de kommer fra. M.a.o. sætter de lighedstegn mellem etnicitet og kultur. Når der i analysen skrives 'kultur', menes der altså 'nationalkultur'.

Da denne artikel undersøger, hvordan mennesker med forskellige nationalkulturer danner nye fællesskaber på tværs af disse, vil der i artiklen arbejdes med begrebet flerkulturalitet. Det flerkulturelle foregår netop, når der er mulighed for at skabe nye fælleskulturer på tværs af nationalkulturer (Jensen, 2013, s. 176).

Metode

Empirien, der ligger til grund for artiklen, er indhentet af en gruppe på seks studerende. Den udgøres af tre kvalitative interview med folk, der er ansat i en flerkulturel virksomhed. Disse tre personer er alle af forskellig etnicitet, som de hver især identificerer sig med.

Struktur i interviewene

Vi anvendte semistrukturerede interviews til at indsamle data om informanternes oplevelser og erfaringer med humor på den flerkulturelle arbejdsplads. Idéen med denne tilgang er at få et indblik i de reelle praksisser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 48). En øget validitet kunne have været opnået ved at have suppleret vores data med observationer. Dette ville have minimeret den potentielle uoverensstemmelse mellem, hvad informanterne siger, at de gør, og hvordan de reelt performer. Det lod sig imidlertid ikke gøre grundet pragmatiske restriktioner.

Ved et semistruktureret interview bør det også påpeges, at vi som forskere er et redskab i indsamlingen af empiri. Vi gør derfor brug af vores erfaringer, empati og forståelse, når vi stiller spørgsmålene. Samtidig er vi allerede ved interviewet i gang med at iagttage, fortolke og analysere, for bl.a. at kunne stille nye eller uddybende spørgsmål undervejs. Det gav os muligheden for at spørge mere specifikt i løbet af interviewet og på den måde opnå en større viden om personens livsverden og erfaringer (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 444).

Vi bestræbte os på at indleve os i informanternes oplevelser og sigen samt stille empathiske, uddybende spørgsmål undervejs. Ved begyndelsen af hvert interview blev der redegjort for vores forskellige forforståelse omkring humor og dets funktioner i interkulturel kommunikation. M.a.o. for udgangspunktet for interviewene. Dertil blev der fra start orienteret om, at vores data skulle bruges til en række artikler, og det ville blive anonymiseret. Alle interviewene blev optaget og derefter transskriberet ud fra Steiner Kvaes transskriptionsnøgle (2015, s. 241) af tre andre personer end dem, der interviewede, med assistance fra interviewererne ved passager, hvor sprogbarrieren eventuelt kunne blive udfordrende.

Informanterne

Informanterne er som tidligere nævnt tre personer, der identificerer sig med forskellige nationalkulturer. De arbejder alle i samme virksomhed. Denne person bliver i artiklen kaldt for 'Flexo'. Vasile er 31 år og kalder sig rumæner. Han har været i Danmark i ca. 8 år og arbejder som serviceleder i firmaet. Melek er 34 år og identificerer sig som én fra Aserbajdjan. Hun har været i Danmark i knapt 10 år og har en stilling i økonomiafdelingen. Marie er 52 år og har altid været i Danmark. Hun identificerer sig selv som dansk. Hun arbejder som driftssekretær i firmaet. De identificerer sig følgelig hver især ud fra nationalkulturelle standarder, selvom Melek fortæller om at prøve at blive »en or'nlig syg dansker«.

Deres navne i artiklen er alle pseudonymer. De er dog stadig er i overensstemmelse med den enkeltes kultur.

Analyse

Der er foretaget en praksisteoretisk analyse for at belyse, hvordan humor gøres på denne flerkulturelle arbejdsplads. Der fokuseres på de kommunikative praksisser, som vi har fået adgang til via informanterne. M.a.o. går analysen praksisteoretisk til værks ud fra, hvad der siges om, hvad der siges og gøres.

I de følgende afsnit beskrives og belyses praksissen 'flerkulturel humor', hvor der er opridset nogle temaer, som er fremtrædende i empirien.

Sprogforbistring

I det flerkulturelle møde kommer folk fra forskellige nationalkulturer med forskellige etniciteter. Derfor kommer de også ofte med forskellige sprog. Dermed kan humor være svært at praktisere i flerkulturelle møder, da der let opstår sprogforbistring:

”Jamen, det [dårlig humor] er jo netop, hvis man ikke forstår, hvad der bliver sagt, ikke. [...] Men altså dårlig humor, hvis der igen er sådan et eller andet forståelsesmæssig.”

Sådan siger informanten Marie, da hun bliver spurgt, om der er noget, der er dårlig humor i det flerkulturelle møde i Flexo. Oprindeligt var spørgsmålet sigtet mod at give indblik i den strukturelle diskrimination, som humor kan give plads til. Imidlertid siger alle informanter, at sådan noget ikke finder sted i Flexo.

Dårlig humor i det flerkulturelle møde for dem er derimod, når sprogbarrierer kommer i vejen for den kommunikative praksis 'at gøre humor'. Vasile kommer med følgende eksempel:

”Danskerne har deres egen joke, men (.) og forstår vi ikke på den måde [...] så hvad betyder det, kender jeg ikke, er ikke fuldstændig sikker på, hvad du mener, men nogle andre ord, har oversat. [...] Men selvfølgelig hvis de samme vi (.) også fra nogle andre lande selvfølgelig de (.) snakker vi det samme sprog, når alle sammen kan godt forstå, da har vi ikke vores egen joke på rumænsk, så kan de ikke forstå os [...] Hvis der er en rumæner, selvfølgelig så snakker vi på vores eget sprog (.) men hvis der er to rumænere og en tyrker (.) selvfølgelig snakker vi dansk hele tiden, så ham kan godt forstå (.) følge os.”^[2]

Vasile siger her, at sprog kan komme i vejen for humorens funktioner og pointer, når man ikke forstår joken fra ord til anden. Dette følger han også op på senere ved at sige: ”Kultur neej, det er ikke så meget, men sprog (.) det er meget forskelligt”. Det antyder, at praksissen i det flerkulturelle møde i Flexo er, at man selvfølgelig taler dansk, da det er et fælles sprog som alle kan forstå. Derfor er det heller ikke fast kutyme at sige f.eks. klassiske rumænske jokes. Der ville gå noget tabt i oversættelsen. Og de ville slet ikke blive forstået, hvis de blev sagt på rumænsk. I stedet bliver en del af humorpraksissen i Flexo at det gøres på sprog, som alle forstår.

Praksissen med at tale et sprog, som alle forstår, gøres for ikke at ekskludere folk fra fællesskabet. Gennem informanternes sigener antydes det, at det gøres således qua en eksplicit forholden-sig-til, hvordan humor skal praktiseres i det flerkulturelle møde. Denne analyse understøttes af, at Vasile kalder det *selvfølgelig*. Det understøttes ligeledes af, at Marie siger: ”Ja, hvis de ikke forstår det, så kan de godt føle sig udenfor.”

”Hvad siger du?”

Selvom, der går noget tabt i oversættelsen af en nationalkulturs jokes, er det imidlertid stadig noget, som der gøres forsøg på:

”[...] det er rigtig mange gange prøver vi og (.) oversæt nogle joke fra vores egen tanker på – eller for vores egen land på dansk og, men de giver ikke så meget mening på dansk, som på deres egen... Ja, selvfølgelig alle sammen griner.”

Medarbejderne i Flexo har nemlig fundet ud af, at selv hvis man ikke forstår jokens indhold, kan man grine af den sprogforbistring, der opstår. Vasile taler om, at de ofte morer sig over den forvirring, der kan opstå, når folk med forskellige sprog forsøger at kommunikere. Enten hvis en rumæner taler rumænsk til en serber, eller hvis de begge taler lige gebrokkent dansk til hinanden. Marie kommer med en lignende historie om at forsøge sig på rumænsk:

”Vi har mange rumænere for eksempel. Altså, de synes jo altså, det er totalt humor, hvis jeg bare, når de sidder og siger syv, som hedder ’şapte’, og jeg så også begynder at sige *şapte, şapte, şapte* – Så synes de, at det er evigt morsomt, ikke?”

På den måde gør de ansatte i denne virksomhed sprogforbistringen, som opstår i det flerkulturelle møde, til et udgangspunkt for den humor, der bliver legitim at bruge. På den måde bliver det også en ventil for potentielt pinlige episoder. Humorpraksissen bliver dermed faciliterende for kommunikation. Ergo er en del af humorpraksissen i Flexo at gøre grin med sprogbarrierer og forskelle.

^[2] Vasile havde af og til svært ved at formulere sig på dansk og meget af betydningen i, hvad han sagde, er gået tabt ved nedfældningen til tekst. Undertegnede har dog adgang til optagelsen, hvor betydningen af hans udtalelser er klarere.

Forskellige kulturer – forskellige tankegange

Vores rumænske informant taler om, hvordan folk fra forskellige kulturer har forskellige attituder til humor grundet forskellige tankegange. Det er også dette, der gør humor til en svær praksis i det flerkulturelle møde. Man må finde frem til en ny og fælles humor i stedet. Han står ikke alene med denne oplevelse. Melek siger:

”Ja, det er fordi, at nogen gange man synes, at de andre har ikke det humør [*sic*^[3]], som man selv har. Og nogle gange begynder man at sige noget, og så tænker jeg: ’Aj, de kigger sådan mærkeligt’. Og så prøver jeg, ’AT DET ER DET JEG MENER, at det er derfor’ [...] Uanset om jeg siger det rigtige i en sætning eller jeg mener noget andet, men jeg siger noget andet, fordi ... ’DET ER SÅDAN I VORES HJEMLAND’, at hvis jeg siger noget som eksempel (.) fordi det ligger også kulturelt, så forstår de, men danskerne forstår det måske ikke.”

Ud fra Meleks sigen – og Vasiles sigen i ovenstående afsnit – kan det forstås, at selvom humor er kulturel præget, er der forsøg på, at gøre den enkelte nationalkulturs humor til en del af den fælles praksis i det flerkulturelle. Det er imidlertid ofte problematisk, grundet de forskellige kulturers tilgange til humor. Dog understreger alle tre informanter, at ens kultur *aldrig* er noget, der gøres grin med i Flexo. En del af praksissen omkring humor bliver derfor *ikke* at latterliggøre folks kulturalitet.

”Man skal også bare kigge dansk fjernsyn”

Forskellige kulturer betyder også forskellige referencerammer for humor. Den etnisk danske informant taler flere gange om, at den danske referenceramme for humor ikke er den samme som for folk med andre kulturer. For hvis man sidder og laver referencer til en 25 år gammel serie, så kan dem, der kun har været i Danmark i under 10 år ikke følge med. Marie siger at en del af praksissen omkring humor på deres arbejdsplads derfor er at tage hensyn og ”sortere lidt i humoren efter hvem man taler med.”

Det er imidlertid kun én del af praksissen omkring humor i Flexo. Melek siger om en anden tilgang:

”Nogle gange tænker jeg: ’De griner allesammen, men nej, det forstår jeg ikke.’ Og (.) det er fordi at jeg ikke har boet her nok til at forstå det (.) Det siger et eksempel fra en film, der hedder ’90 års fødselsdag” [...] Det var rigtig svært for mig faktisk (.) DE BEGYNDTE AT SNAKKE OM ALT MULIGT KULTURELT OG DANSK TING og så tænkte jeg: ’Ej, det forstår jeg ikke’, og så grinte de og så... Det forstår jeg bare ikke. (.) Jeg synes, at det er fordi, at jeg ikke har været nok i Danmark [...] plus man skal også kigge dansk fjernsyn.”

Med ovenstående sigen får vi et indblik i, at det kan være svært at overkomme den barriere forskelle i referenceramme kan skabe for praksissen ’humor’. Melek har været i Danmark i 10 år, men kan stadig ikke være med på det hele. Og da det er i Danmark, hun er og arbejder, er referencer til dansk finkultur (Jensen, 2013, s. 21) derfor en gennemgående del af det at gøre humor på hendes arbejdsplads. Her fremanalyseres altså, at der er forskellige aktiviteter ift. referencerammerne i humorpraksissen. Derfor kan det være et spørgsmål, hvis ansvar det er, at alle kan deltage i praksissen. På den

[3] Melek siger ofte ’humør’, når hun mener ’humor’.

ene side, står Marie, der gør aktiviteten 'at tage hensyn' for at alle kan være med. På den anden side taler Melek om, at hun 'bare ikke har været i Danmark længe nok' og at hun 'også bare skal kigge dansk fjernsyn'.

Med en forståelse af at kultur er konstrueret, kan man sige, at Marie forholder sig til kultur som monologisk, som er en forståelse, hvor kulturer ses som homogene velafgrænsede størrelser, der ikke kan blandes (Gholamian & Jensen, 2014, s. 148–149). Til forskel fra det, kan man sige, at Melek ser kultur som dialogisk, hvormed hun ser det som noget, hvor der er plads til en udveksling af f.eks. værdier og holdninger mellem kulturer Ibid., s. 150–153). Dvs. at Melek prøver at nærme sig det at være dansker, hvilket – for hende – bl.a. er at kunne joke med reference til '90 års fødselsdag'. Hun vil gerne være en legitim deltager i den danske nationalkulturs fællesskab. En »orn'lig syg dansker«, som hun kalder det. Dermed ønsker hun at have samme referenceramme for humor som hendes etnisk danske kollegaer. Analysen antyder altså, at der er forskellige aktiviteter under praksissen 'humor' i Flexo, som grunder i kulturelle forskelle. Alle aktører gør imidlertid nogle aktiviteter, der er beregnet på at gøre humoren så let tilgængelig som mulig.

Humor som redskab til fællesskabsdannelse

Som tidligere forskning viser, kan humor have mange funktioner, bl.a. at styrke fællesskaber og "make working life more livable" (Michalik & Sznicer, 2017, s. 30). Vores ene informant siger også:

"På et helt basic plan så synes jeg altid, at humor kan inkludere folk (.) Øhmm fordi man kan gøre rigtigt meget med humor."

Melek og Vasile oplever også, at en del af praksissen 'humor' på deres arbejdsplads er at skabe et fællesskab og inkludere folk i dette fællesskab, da det er en praksis, som de kan være fælles om at gøre. Når der gøres brug af den dialogiske tilgang til kultur, som Melek, tages der hensyn til de forskellige tankegange, som kulturerne bringer til de flerkulturelle interaktioner. Desuden viser det en lyst til at låne fra andre kulturer eller åbne op for andres kulturers tankegange. Som Marie og Vasile påtaler, bliver humor en måde at skabe et flerkulturelt fællesskab på.

"Jeg synes jo, det er sjovt, at alle folkeslag har sin egen måde at være sjove på. Og jo flere forskellige folkeslag, man måske har, på en arbejdsplads... Jo mere spændende er det faktisk, at man skal være sjov på flere forskellige måder (.) Og hvis man er bevidst om det – det synes jeg er sjovt."

En del af den kommunikative praksis 'humor' i det flerkulturelle møde i Flexo bliver dermed, at have interkulturel kompetence. Dvs. at være bevidst om, hvordan ens tækning er kulturelt bestemt, men ikke være af den tro, at ens egen måde at tænke på er *den* rigtige (Byram, 2000, s. 9). I Flexo fremstår det som en evne til at møde hinanden, forstå den person man taler med og gøre brug af passende humor. Passende humor, findes der frem til i fællesskab. Der dannes en fælles kultur, som ændres og formes via humorpraksissen, hvilket igen gør arbejdet nemmere. Dette understreges også af informanterne:

"Jeg synes, at det er meget sjovt at være på arbejde, fordi det er ikke altid kun 'tæl tæl tæl' (.) Det gør vi også, men nogle gange er man TRÆT og går rundt og snakker med de andre (.) Det er, som jeg synes er sjovt.. og humør [*sic*]."

Konklusion

Analysen antyder, at humor i det flerkulturelle møde kan være en svær praksis. Dette bunder ofte i sprogbarrierer og sproglige misforståelser. Disse kommer i vejen for humorens finere nuancer og kommer på tværs af humorpraksissen. Ikke desto mindre har medarbejderne i Flexo fundet frem til en fælles praksis omkring humoren på trods af sprogforbistringen. Sprogforskellene er blevet en del af den humor, der er legitim at gøre.

Sprogforbistringen er imidlertid ikke det eneste, der kommer i vejen for en fælles humorpraksis. Kulturforskelle i tanker og i tilgange til humor kan også være en forhindring. Derfor bliver en del af praksissen også at tage hensyn. Der sorteres i den humor, man bruger, alt efter hvem man taler med. Dertil er en aktivitet i praksissen i Flexo også at prøve at nærme sig hinandens kulturer – tage dem til sig – for at få en fælles referenceramme for humoren. Det fremstår som en proces henimod en fælles kommunikativ praksis. Undervejs fejles der, hvilket skaber misforståelser – både sproglige og kulturelle. Det er følgelig en kontinuerlig fællesskabsdannelsesproces, som gøres arbejderne i Flexo imellem.

Overordnet set viser analysen, at humor i Flexo gøres til et redskab til at imødekomme hinandens kulturer. Den bruges til at skabe og styrke fællesskultur på tværs af nationalkulturerne. Humorpraksissen bruges til at styrke fællesskabet, gøre det sjovt at gå på arbejde og gøre arbejdslivet nemmere. Man kan sige at humor giver varmen til smeltediglen.

Referencer

- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). **Emotion in the workplace: A reappraisal.** *Human Relations; Thousand Oaks*, 48(2), 97.
- Atanda, A. (2015). **HUMOUR IN CROSS CULTURAL COMMUNICATION.** *Cross-Cultural Communication (LAC 718)*. Hentet fra http://www.academia.edu/11458632/HUMOUR_IN_CROSS_CULTURAL_COMMUNICATION
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2010). **INTERVIEWWET: SAMTALEN SOM FORSKNINGSMETODE.** I L. Tanggaard & S. Brinkmann (Red.), *Kvalitative metoder: en grundbog* (2. udgave). København, Kbh: Hans Reitzel.
- Byram, M. (2000). **Evaluering af interkulturel kompetence.** *Sprogforum, Tidsskrift for sprog- og kulturpædagogik*, 6. årgang(18), 8–13.
- Coser, R. L. (1959). **Some Social Functions of Laughter: A Study of Humor in a Hospital Setting.** *Human Relations*, 12(2), 171–182. <https://doi.org/10.1177/001872675901200205>
- Gholamian, J., & Jensen, I. (2014). **Fra multikulturalisme til transkulturalisme.** Aalborg Universitetsforlag. Hentet fra [http://vbn.aau.dk/da/publications/fra-multikulturalisme-til-transkulturalisme\(e1869cf2-0ea8-4918-ad4e-6f9930d65149\).html](http://vbn.aau.dk/da/publications/fra-multikulturalisme-til-transkulturalisme(e1869cf2-0ea8-4918-ad4e-6f9930d65149).html)
- Holmes, J. (2000). **Politeness, Power and Provocation: How Humour Functions in the Workplace.** *Discourse Studies*, 2(2), 159–185. <https://doi.org/10.1177/1461445600002002002>
- Jensen, I. (2011). **Kommunikation og praksisteori.** I P. Almlund & N. Blom Andersen (Red.), *Fra metateori til kommunikation*. Kbh: Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, I. (2013). **Grundbog i kulturforståelse** (2. udgave). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Kangasharju, H., & Nikko, T. (2009). Emotions in organizations joint laughter in workplace meetings. *Journal of Business Communication*, 46(1), 100–119.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview, det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. udgave). Hans Reitzel.

Michalik, U., & Sznicer, I. (2017). **The Use of Humor in the Multicultural Working Environment**. I *Multiculturalism, Multilingualism and the Self Studies in Linguistics and Language Learning* (5. udgave, Bd. XIV). Springer.

Rocke, C. (2015). **The Use of Humor to Help Bridge Cultural Divides: An Exploration of a Workplace Cultural Awareness Workshop**. *Social Work with Groups*, 38(2), 152–169.
<https://doi.org/10.1080/01609513.2014.968944>

Sacks, H. (1978). **Some Technical Considerations of a Dirty Joke**. I J. Schenkein, *Studies in the Organization of Conversational Interaction*. New York : Academic Press.

Sacks, H. (1989). **An Analysis of the Course of a Joke's Telling in Conversation**. I R. Bauman & J. Sherzer, *Explorations in the Ethnography of Speaking*. Cambridge: Cambridge University Press.

Schatzki, T. R. (2012). **A Primer on Practices**. I H. Biseth, H. B. Holmarsdottir, & S. Billett (Red.), *Practice-Based Education: Perspectives and Strategies*. Rotterdam, NETHERLANDS: Sense Publishers. Hentet fra
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/kbdk/detail.action?docID=3034802>

Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). **Ethnic Minority Professionals' Experiences with Subtle Discrimination in the Workplace** (Article). *Human Relations*.

Vinton, K. L. (1989). **Humor in the Workplace: It Is More Than Telling Jokes**. *Small Group Behavior*, 20(2), 151–166. <https://doi.org/10.1177/104649648902000202>

Yue, X., Jiang, F., Lu, S., & Hiranandani, N. (2016). **To Be or Not To Be Humorous? Cross Cultural Perspectives on Humor**. *Frontiers in Psychology*, 7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01495>

Diversiteten i piger og drenge kultur i fællesskaber i klasser på HF

- en modfortælling om de dovne drenge og de disciplinerede piger?

Camilla Karlsen

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract

Artiklen omhandler piger og drenge kultur i fællesskaber i HF-klasser på Aalborg Gymnasium. Undersøgelsen bygger på fænomenologiske deltagende-observationer og uformelle samtaler med elever fra tre forskellige klasser. I artiklen anvendes Cathrines Hasses begreb *kulturmarkører* som et analytisk redskab til fortolkning af observationerne. Som supplerende teori til analysen inddrages Iben Jensens begreber om *kulturel forståelse* og *selvføståelse*. Analysens formål er at belyse diversiteten i piger og drenge kultur i deres fællesskaber i klasser på HF. Nærværende artikels hensigt er derfor med udgangspunkt i en modfortælling om de disciplinerede piger og dovne drenge som en polaritet til de generelle beskrivelser af piger og drenge i uddannelse for at nuancere blikket i forhold til sproglige diskurser om drenge og piger på ungdomsuddannelser.

'12-talspigerne versus taberdrene' og 'de disciplinerede piger versus de dovne drenge' er bare ét uddrag af de sproglige diskurser, som benyttes i mediernes overskrifter om forskellen på pige- og drengegrupper på ungdomsuddannelser. Center for Ungdomsforskning (Cefu), Aalborg Universitet, beskriver i en rapport fra 2013, at der indenfor de sidste år er kommet fornyet opmærksomhed på diversiteten imellem piger og drenge indenfor uddannelsessystemet (Hutters, Nielsen, & Görlich, 2013, s. 16). Modsat den tidligere opmærksomhed mod de 'stille og generte piger' er det nu især drengene og deres adfærd i uddannelsessystemet, som er i fokus. TV2 lavede i år 2017 en programserie, 'pigerne mod drengene', som igennem fire programmer går tæt på en 3.g-klasse på Brønderslev Gymnasium. Programserien har fokus på presset i gymnasiet og tydeliggør derved forskellen mellem piger og drenge. Som tv-seeren får man et indblik i de ambitiøse piger, som målrettet går efter 12-tallerne og drengene, der slapper mere af, pjækker og ikke tager karaktererne seriøst. Dokumentarredaktør på TV2, Lasse Bjerre, skriver i selvsamme artikel, at dette er en tendens, som ses tydeligt på gymnasierne over hele landet (Bjerre, 2017). Forfatter Cecilie Nørgaard fra webmagasinet KVINFO⁴ beskriver i sin artikel, at disse diskursive fortællinger, som finder sted i mediernes omtale af pigernes og drengenes skolepræstationer, er kønsstereotyper, som fremskriver smalle forventninger til kønnet (Nørgaard, 2017). Men hvordan har mediernes diskurser egentlig betydning ift. elevens egen selvføståelse og elevernes fortællinger om hinanden på ungdomsuddannelser? Professor Christian Helms Jørgensen fra Roskilde Universitet anlægger i sin artikel et kritisk blik på de tal, som bliver brugt til at underbygge fortællingen om kønsforskelle indenfor uddannelsessystemet. Jørgensens formål er at nuancere blikket af 'taberdrenge og vinderpiger', da han beskriver, at det er uddannelsessystemets ændringer, som har skabt fortællingerne om kønsforskelle

⁴ KVINFO er et videns- og udviklingscenter for køn, ligestilling og mangfoldighed med et tilhørende webmagasin med fokus på køn og forskning, kultur og debat både internationalt og nationalt.

(Jørgensen, 2013). Denne ændring har ifølge Jørgensen resulteret i, at pigerne tager de mellemlange- og lange videregående uddannelser, fordi de kvindedominerende uddannelser såsom pædagog og sygeplejersker er blevet akademiseret (Jørgensen, 2013). Endvidere forklarer Jørgensen, at grunden til, at flere piger gennemfører en ungdomsuddannelse end drenge er, at pigerne i højere grad starter igen efter frafald eller afbrud af uddannelsen (Jørgensen, 2013). Det vil sige, at drengene ifølge Jørgensen ikke er tabere i uddannelsessystemet, fordi pigerne er favoriseret i feministiske skoler, men forklarer tværtimod forskellen som værende fordi, at drenge har bedre mulighed for at gøre karriere på arbejdspladser udenom en ungdomsuddannelse (Jørgensen, 2013). Afslutningsvist beskriver Jørgensen, at fordi køn har betydning for uddannelsesvalg bliver køn en problematisk kategori, fordi den ofte trækker på hverdagsforståelser af det at være mand og kvinde. Det vil sige, at kønskategoriernes bliver til naturalistiske og generaliserende kategorier, da det bliver svært at se den enkle elev bagved det tilskrevne køn (Jørgensen, 2013). Dette lægger ifølge Jørgensen op til en kønskamp om, hvorvidt det er pigerne eller drengene, som skal være tabere i uddannelsessystemet (Jørgensen, 2013).

Den første dag jeg trådte ind af glasdøren til Aalborghus Gymnasium blev egen forforståelse af gymnasier med slidte gulvtæpper, brune træbænke og forskellige farvede gange skudt til jorden. Jeg befandt mig i stedet i noget, som kunne forveksles med indgangen til et kunstmuseum. Men i virkeligheden befandt jeg mig i hovedindgangen til Aalborghus Gymnasium midt i farverigt glaskunst på de grå murstensvægge samt en vinkeltrappe midt i rummet, som snoede sig ned til underetagen og tomme lædersofaer langs de hvide vægge, som var beklædt med endnu mere farverigt glaskunst. At der bagerst stod en stor kridttavle på hjul, en guldklokke på gulvet samt skilte, som viste vej til lærerværelset var det eneste, der indikererede, at jeg var på en ungdomsskole. Kort tid efter opstod der en bane-gårdsagtig stemning, da det væltede ind med unge mennesker med rygsække på ryggen og mapper i hånden. Imens kom de voksne vadende forbi med høje stakke af bøger i favnen, imens kirkeklokken kimede udenfor.

Formål

Igennem ovenstående litteratursøgning er jeg blevet interesseret i at undersøge diversiteten mellem drenge og piger på ungdomsuddannelser. Min litteratursøgning vidner om, at der er enighed i, at der er diversitet mellem drenge og piger indenfor uddannelsessystemet. Jeg er på den baggrund blevet nysgerrig på hvilken diversitet, der er i piger og drenge kultur på ungdomsuddannelser.

Jeg vil derfor undersøge piger og drenge kultur i deres fællesskaber i klasser på HF. Denne undersøgelse er inspireret af det antropologiske feltarbejde og vil derfor blive tilgået via delta-gende-observationer af undervisningen i tre forskellige HF-klasser på Aalborghus Gymnasium.

Underspørgsmålet til undersøgelsen vil være: Hvordan kommer køn til udtryk i undervisningen?

Nærværende artikels analytiske formål er at belyse diversiteten i piger og drenge kultur i fællesskaber i HF-klasser på Aalborghus Gymnasium ud fra et kulturperspektiv. Artiklens hensigt er at give en modfortælling om de disciplinerede piger og dovne drenge. Dette som en polaritet til de ovennævnte måder at beskrive piger og drenge på indenfor uddannelser. Denne modfortælling vil derfor kunne bidrage til at nuancere blikket på de sproglige diskurser som de 'disciplinerede piger og dovne drenge'.

Metodiske og teoretiske overvejelser

Denne undersøgelse bygger på et videnskabeligt afsæt indenfor fænomenologien. Den fænomenologiske skole blev grundlagt som en filosofi i begyndelsen af 1900-tallet af Edmund Husserl (Jacobsen, Tanggaard, & Brinkmann, 2015, s. 238). Med fænomenologien som videnskabeligt afsæt vil forskeren skulle sætte egen forforståelse i parentes ved at erkende virkeligheden i dens kontekst ved at være fysisk til stede, men i en åben undersøgende position (Saltofte, 2016, s. 24 & 29). Fænomenologien er valgt, da den giver mulighed for at observere fænomenet *dreng- og pigekultur* med en åben nysgerrighed i et førstepersonsperspektiv (Saltofte, 2016, s. 16). Som tidligere nævnt er min undersøgelse inspireret af det antropologiske feltarbejde, som ofte stilles lig med deltagerobservationer (Saltofte, 2016, s. 28). Jeg har valgt at lave deltagerobservationer i stedet for interviews, fordi jeg herigennem får mulighed for at observere eleverne⁵ i deres vante omgivelser – undervisningen (Saltofte, 2016, s. 28). I mit observationsstudie anvendte jeg én af Hanne Kathrine Krogs-gaard og Søren Kristiansens fire typer af feltroller. Jeg bevægede mig i mit feltstudie i feltrollen som værende: *Deltageren som observatør*.

”Deltageren som observatørrollen indebærer ifølge Gold observationssituationer, hvor forskeren deltager i feltet, samtidig med at han eller hun observerer ved at knytte kontakter til bestemte personer i feltet” (Krogstrup & Kristiansen, 2015, s. 94).

Jeg indgik i denne feltrolle, da der opstod kortvarig kontakt med bestemte elever i klasserne. Disse elever har bidraget med centrale fortællinger om drengenes og pigernes kultur indenfor HF-klassen. Fortællingerne er foregået som uformelle samtaler, som er kommet til udtryk ved elevernes spontane beskrivelser af forskellen mellem drenge og pigers måder at lære på. Disse uformelle samtaler er en form for kvalitative interviews, som i det antropologiske feltarbejde ofte overlappes med deltagerobservationer (Saltofte, 2016, s. 30-31). De uformelle samtaler med eleverne er fundet sted i klasserne, hvor jeg startede med at være passiv observatør af undervisningen. Hvis jeg tværtimod havde valgt at foretage kvalitative semi-strukturerede livsverdensinterview, ville det have givet mulighed for at indsamle beskrivelser af elevernes livsverden for dernæst at få italesat fænomenet pige- og drengeskultur (Saltofte, 2016, s. 31). Dette har jeg fravalgt, fordi jeg via deltagelses-observationer vil få mulighed for få indsigt i deres kultur ved at tage del i undervisningen (Krogstrup & Kristiansen, 2015, s. 89).

Artiklens forståelse af kulturbegrebet tager afsæt i antropolog Cathrine Hasses definition af kultur som læreprocesser, der skaber forbindelser mellem mennesker (Hasse, 2012, s. 16). Disse forbindelser skaber relation mellem materialitet, handlinger og betydninger. Dette betyder, at forbindelserne kan være fysiske manifestationer, som bliver udtrykt i eksempelvis kulturelle vaner, symboler, værdier og traditioner, men også i forbindelser, som ikke er fysiske manifestationer (Hasse, 2012, s. 16-17). Det kan derfor være artefakter, som er menneskeskabte såsom ord, fysiske handlinger og udseende (Hasse, 2012, s. 82-83). Kultur bliver derved noget, som mennesker gør, imens de lærer i en praksiskontekst (Hasse, 2012, s. 28). Det vil sige, at kultur er det, som mennesker gør når viden og handling forbindes (Hasse, 2012, s. 28). Nedenstående analyse belyser diversiteten i piger og drenges kultur i fællesskaber i klasser på HF ved at udpege kulturmarkører. Kulturmarkør er ”... et synligt objekt, ord eller en handling, der peger hen mod en organisation af komplekse forbindelser, som vi kan kalde en kulturel model i den forstand, at den er kollektivt lært” (Hasse, 2012, s. 149). Det vil sige, at kulturmarkører såsom artefakter, ord, kropstegn og handlinger vil kunne syn-

⁵ Artiklens medvirkende vil indgå under pseudonym ’eleverne’ fordi de er anonymiserede jf. aftale om samtykkeerklæring, med elevernes undervisere.

liggøre den kultur, som drenge- og pigelever er bærer af. Ved at tage udgangspunkt i kulturmarkører bliver det muligt at belyse diversiteten mellem piger og drenge i fællesskaber på HF, da kulturmarkører markerer, hvad der in- og hvad der ekskluderer i en kultur (Hasse, 2012, s. 145). Derved bliver kulturmarkører grænsesættende indenfor drenge- og pigekultur. Derudover suppleres analysen med professor i kultursociologi, Iben Jensens begreber: Kulturel forforståelse og selvforståelse (Jensen, 2013, s. 97-105). Disse begreber inddrages for at belyse, hvilken kulturel forforståelse og selvforståelse eleverne har ud fra deres fortællinger om forskelle og ligheder af piger og drenge i HF-klasser.

I nedenstående kulturanalyse analyseres ud fra de kulturmarkører, som belyser diversiteten i piger og drenge i fællesskaber på HF. Dette belyses via inddragelse af samtaler og observationer fra feltnoterne. Dette for at give en modfortælling til de disciplinerede piger og dovne drenge og derved forsøge at nuancere blikket.

'Vi' og 'de andre' som kulturel kommunikation

Jeg observerede en samtale mellem underviseren og eleverne som omhandlede kønnets måde at tilegne læring på:

Pigerne fortalte, at de ikke troede, at drengene læste lektier til undervisningen, og derudover opfattede de drengene som betydelig mere larmende. Da underviseren spørger eleverne, hvem de tror lærer bedst i undervisningen, svarer drengene, at det tror de pigerne gør. Derudover fortæller drengene, at de læser lektier, hvis det er noget, som skal bruges i undervisningen. Ellers læser de aldrig til undervisningen. Afslutningsvist fortæller drengene, at de tror pigerne læser lektier til hver undervisning.

Eleverne giver i ovenstående samtale udtryk for forskellige forforståelser af det modsatte køn i de klassefællesskaber, som de indgår i på HF. Elevernes kulturelle forforståelser om 'de andre' er i ovenstående eksempel et udtryk for de erfaringer, som de har med hinanden i fællesskaber i klasseundervisningen (Jensen, 2013, s. 102). Pigerne giver i ovenstående eksempel udtryk for deres forforståelse af drengene som primært larmende og ikke velforberedte i undervisningen. Drengene giver udtryk for deres forudforståelse af pigerne som velforberedte til undervisningen og det køn, som lærer mest af undervisningen.

Stereotyper som kulturmarkør

Ovenstående kan være en kulturmarkør, fordi der sprogligt markeres hvad, der in- og ekskluderer dét at være pige og dreng i klassefællesskaber på HF (Hasse, 2012, s. 145). Pigernes fortællinger om drengene som larmende og ikke velforberedte til undervisningen kan dække over en kulturmarkør. Drengenes fortællinger af pigerne som velforberedte og med mest læringspotentiale kan endvidere dække over en kulturmarkør i en drengekultur. Heri markeres hvad, der "in" og ekskluderer det at høre til en drengekultur, altså; uforberedte og larmende, som en selvfølgelighed i pigekulturens forudforståelse af drenge. Yderligere markeres hvad, der in- og ekskluderer det at høre til en pigekultur, altså; velforberedte og med bedst læringspotentiale som en selvfølgelighed i drengekulturens forudforståelse af piger (Hasse, 2012, s. 149). Disse kulturmarkører indenfor pige- og drengekultur bliver udtrykt i elevernes fortællinger om 'de andre' (Jensen, 2013, s. 101). Der bliver i ovenstående eksempel skelnet imellem 'vi' og 'de andre' ud fra elevernes erfaringer i deres fællesskaber på klassen hvilket ifølge Jensen har en betydning for, hvordan eleverne anskuer 'de andre', som er det køn, der ikke deles kulturelle fællesskaber med (Jensen, 2013, s. 99 & 102). Ydermere vil der i en be-

skrivelse af 'de andre' fremgå en beskrivelse af en selv, ifl. Jensen (Jensen, 2013, s. 104). Dette kom til udtryk ved, at pigerne fortalte, at de troede de læste flere lektier og ikke larmede som drenge. Dette er et udtryk for pigernes kulturelle selvforståelse, da de i deres kulturelle forforståelse af drengene fortæller hvordan de **ikke** er (Jensen, 2013, s.104). Ligeledes gav drengene udtryk for, at pigerne var mere velforberejede og, at drengene kun læste lektier når det skulle bruges i undervisningen og var derfor ikke ligeså velforberejede. Denne forforståelse af pigerne bliver til drengenes kulturelle selvforståelse i og med, at de beskriver, hvad drenge **ikke** er (Jensen, 2013, s. 104).

Fællesskab som kulturmarkør

I undervisningen er der observeret diversitet i måden pigerne og drengene har sociale relationer på.

I én af klasserne observeres følgende:

Pigerne sidder i klassen ved siden af hinanden, og når der er arbejds-selv i undervisningen eller en pause, retter mange af pigerne opmærksomhed mod den samme computer. I denne situation sidder de enten med høretelefoner på, eller én læser højt fra computeren. Imens de kigger på computeren, udløses der høje grin.

Ovenstående analyserer jeg som værende et udtryk for en kulturmarkør blandt pigerne, fordi computeren som fysisk genstand bliver et symbol på deres forventninger til det indbyrdes fællesskab. Computeren analyseres derfor som værende et fysisk artefakt, som "in" eller ekskluderer pigernes mulighed for deltagelse i fællesskabet. Fællesskabet kan derfor heri fortolkes som indebærende det at være sammen om noget og bliver derfor et udtryk for en kulturmarkør (Hasse, 2012, s. 149).

Blandt drengene blev der observeret følgende i klasserne:

Drengene sidder i klassen ved siden af hinanden i løbet af undervisningen og i pauserne. Når drengene skal arbejde selv, eller der er pause, sidder de og kigger i hver deres computer, imens de klikker hurtigt på deres computermus. Indimellem snakker de kort til sidekammeraten uden at løfte blikket. Indimellem tjatter de til hinanden, og griner mens blikket forsat er mod deres computere.

Dette vurderes som at dække over en kulturmarkør i drengenes måde at indgå i fællesskaber på, fordi computeren bliver den genstand, som peger henimod en organiseret menneskelig relation blandt drengene (Hasse, 2012, s. 149). Dette bekræftes endvidere ved, at drengene i én af klasserne fortæller at den måde, som de er sammen på udenfor skolen, er ved bl.a. at spille computer. Yderligere bliver der i denne udtalelse givet udtryk for drengenes kulturelle selvforståelse af deres kulturelle fællesskab, idet computerspil bliver beskrevet som den måde de er sammen på (Jensen, 2013, s. 102).

Ovenstående analyse vidner om, at der i piger og drenge's kulturelle fællesskaber er en kollektiv fortolkning af genstande, som er in-eller ekskluderende for fællesskabet (Hasse, 2012, s. 149). I ovenstående bliver diversiteten i kulturen belyst ud fra, hvordan computeren som genstand fortolkes blandt piger og drenge. Derfor belyses det at spille computerspil, som drengenes fortolkning af deres kulturelle fællesskab. Derimod belyses det at være fysisk samlet rundt om en computer som

værende den måde, som det kulturelle fællesskab fortolkes på blandt pigerne (Hasse, 2012, s. 149). På denne måde bliver genstanden, computeren, in-og ekskluderende for det kulturelle fællesskab.

To former for deltagelse i undervisningen som kulturmarkør

I løbet af mine to dage som observatør i HF-klassernes observerede jeg forskellige former for deltagelse blandt drengene og pigerne i undervisningen.

Fysisk tilstedeværelse i undervisningen som kulturmarkør

Der er observeret følgende blandt eleverne i undervisningen:

Drengene sidder og kigger ned i deres computer, imens underviseren snakker. En dreng sidder og vipper tilbage på stolen. En anden dreng hviler hovedet i sin hånd, imens øjnene lukkes og åbnes. Fælles for alle drengene i denne klasse er, at de sidder lænet godt tilbage i stolen. Drengene bliver siddende på deres pladser under hele undervisningen.

Her bliver den fysisk tilstedeværelse i undervisningen en kulturmarkør for dét at være deltagende i undervisningen i HF-klassen. Dette kan forstås som en kulturmarkør, fordi den kan pege henimod en kollektiv forståelse blandt drengene af, at deltagelse er at være tilstede under undervisningen (Hasse, 2012, s. 149). Det vil sige, at deres måde at sidde på under undervisningen kan være et artefakt, som markerer en bestemt tolkning af måden at være deltagende på under undervisningen (Hasse, 2012, s. 149).

Håndsmarkering i undervisningen som kulturmarkør

Iblandt pigerne observeres følgende:

En pige markerer sig gentagende gange i undervisningen ved håndsoprækning, og deltager aktivt i klassedebatten sammen med hendes sidekammerat. De piger, som sidder i klassen, hvis ikke de er aktivt deltagende i undervisningen, de sidder helt stille og kigger op mod underviseren eller kigger ned i deres computer med høretelefoner på. Da drengene begynder at snakke indbyrdes, kigger den ene pige mod drengene, imens hendes bryn er rynket.

I citatet bliver håndsmarkering en kulturmarkør for deltagelse i undervisningen. Håndsmarkering er den handling, som udtrykker pigernes fortolkning af deltagelse i undervisningen (Hasse, 2012, s. 149). Dette bekræftes endvidere af en pige, som fortæller, at hun gerne vil bruge de læste teorier og begreber i undervisningen ved at lave mundtlige fremlæggelser. Derved bliver det at deltage i undervisningen i en pigekultur fokuseret mod aktiv deltagelse i undervisningen i form af forskellige handlinger såsom håndsmarkeringer og mundtlige fremlæggelser.

Med dette in mente blev deltagelse i undervisningen observeret anderledes i følgende klasse:

Pigerne sidder lænet tilbage på stolene og kigger enten ind i deres computer eller op mod underviseren. Der er ikke mange af pigerne, som markerer sig i timen. Blandt drengene udløses der grin når underviseren siger en joke, og to til tre af drengene markerer sig kontinuerligt i løbet af timen, når underviseren stiller spørgsmål til klassen.

I dette eksempel er kulturmarkøren blandt pigerne den fysiske tilstedeværelse i undervisningen. Dette kan, som i foregående observation af drengene, vidne om, at den fysiske tilstedeværelse bliver en handling, som er in- eller ekskluderende for det at være deltagende i undervisningen. Derudover kan drengenes handlinger via håndsmarkering, belyses som en kulturmarkør i det, at den kan være grænsesættende for det at være i en drengekultur i en HF-klasse, fordi der er en forventning i drengekulturen om, at deltagelse i undervisningen er via håndsmarkering (Hasse, 2012, s. 149).

Sammenfatning

I kulturanalysen er diversiteten af piger og drenges kultur i fællesskaber i HF-klasser blevet belyst ud fra elevernes deltagelse i undervisningen, i fællesskaber samt i deres fortællinger om det andet modsatte køn. Analysen har derfor belyst et udsnit af de kulturmarkører, som peger henimod en forbindelse af diversitet af det at være dreng og pige i HF-klasser (Hasse, 2012, s. 149). Diversiteten i en drenge- og pigekultur ligger umiddelbart i kønnets fortolkning af kulturmarkører, og hvorledes den hertil vil fremstå som værende grænsesættende samt in-og ekskluderende for den pågældendes kultur (Hasse, 2012, s. 17 & 149). Analysens resultat er derfor, at køn kommer til udtryk i undervisningen igennem forskellige kulturmarkører, som har forskellige betydninger i en drenge- og pigekultur. Med dette in mente har jeg i analysens afslutning forsøgt at give et eksempel på, at der i en drenge- og pigekultur ligeledes kan fremkomme handlinger, som kan pege henimod en fælles kulturmarkør for kønnene.

Metodediskussion

I feltarbejdet fik jeg adgang til private oplysninger om deltagerne, og derfor er der uformelle samtaler, som ikke er blevet offentliggjort for at beskytte dem, som har deltaget i undersøgelsen (Saltofte, 2016, s. 106). Endvidere var gatekeeperen underviser i HF-klasserne i et bestemt fag, og derfor fik jeg kun adgang til de elever, som deltog i denne undervisning. Undersøgelsen bærer derfor præg af et begrænset antal af informanter, hvorfor det i artiklen ikke er muligt at generalisere. Idet ankomsten til klassen var sammen med gatekeeperen, kan der være opstået et asymmetrisk magtforhold mellem eleverne og jeg, da det er muligt, at eleverne har positioneret mig i relation til gatekeeperens position (Saltofte, 2016, s. 105). Under én af de undervisningstimer, som jeg observerede i, var der en elev, som henvendte sig og spurgte, om jeg kunne oplyse, hvordan eleven kunne klage over sit eksamensresultat. I dette eksempel har eleven associeret mig med en underviser, da eleven kort forinden havde haft en dialog med gatekeeperen om det samme. Hvis jeg derimod var ankommet til klasserne alene, eller at min gatekeeper og jeg var i klassen inden eleverne kom, kunne det muligvis have mindsket øget distancen mellem eleverne og jeg, som kunne være opstået som følge af det asymmetriske magtforhold (Saltofte, 2016, s. 105).

Konklusion

Artiklens formål har til hensigt at belyse diversiteten i drenge og pigers kultur i fællesskaber i klasser på HF. Gennem Hasses kulturbegreb og Jensens begreber om kulturel for forståelse og selvforståelse har det været muligt at analysere, hvilke kulturmarkører som var tilstede i den eksisterende pige- og drengekultur i tre forskellige HF-klasser på Aalborghus Gymnasium. I nærværende peger analysen på, at diversiteten i en pige- og drengekultur er den måde, hvorpå kulturmarkør får betydning for rammerne om det kulturelle fællesskab og de dertil udtryk af ord og handlinger. Derudover peger analysen mod, at pigernes og drengenes kulturelle selvforståelse er præget af de stereotyper,

som omverden definerer dem ud fra. Jeg kan derfor konkludere, at diversiteten ikke ligger i, at drengene er dovne og pigerne er disciplinerede, men tværtimod at diversiteten i et kulturperspektiv skal forstås som forskel på de kulturelle læreprocesser, som skaber forbindelse mellem det at være dreng og det at være pige i et kulturelt fællesskab i en klasse på HF. Med dette in mente har jeg i analysens afslutning forsøgt at give et eksempel på, at der i en dreng- og pigekultur ligeledes kan fremkomme handlinger, som kan pege henimod en fælles kulturmarkør for kønnene. Igennem denne fælles kulturmarkør kan man argumentere for, at det nuancerede blik af piger og drenge i klasser på HF kan komme til syne og derved være én del af modfortællingen om de dovne drenge og disciplinerede piger. Igennem et kulturteoretisk perspektiv af drenge og pigers kultur i fællesskaber i klasser er det blevet muligt at belyse diversiteten ud fra et fænomenologisk og kulturteoretisk perspektiv.

Perspektivering

Overskrifterne i mediedebatter af hvordan piger og drenge klarer sig på ungdomsuddannelser bærer præg af forskellige sproglige diskurser, som det er blevet fremhævet i indledningen. På trods af dette findes der endnu ikke mediedebatter om, hvordan disse sproglige diskurser kan fastlåse kønnet i bestemte roller inden for uddannelsessystemet. Det vil derfor være relevant, at undersøge, hvordan disse uhensigtsmæssige sproglige diskurser, som vi kender fra medierne, kan forandres og derved bidrage til et mere nuanceret blik af diversiteten mellem piger og drenge på ungdomsuddannelser.

Referencer

- Bjerre, L. (16. februar 2017). *'Pigerne mod drengene' - tæt på livet i 3.G.* Hentet fra TV2: <http://omtv2.tv2.dk/nyhedsartikler/nyhedsvisning/drengene-mod-pigerne-taet-paa-gymnasielivet-i-3g/>
- Hasse, C. (2012). *Kulturanalyse i organisationer*. Samfundslitteratur.
- Hutters, C., Nielsen, M. L., & Görlich, A. (14. Februar 2013). *Drenge og piger på ungdomsuddannelserne - hvad betyder køn for elevernes uddannelsespraksis*. Hentet fra cefu - Center for ungdomsforskning: https://www.cefu.dk/media/349182/drenge_og_piger_pa_ungdomsuddannelserne_2013.pdf
- Jacobsen, B., Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). I L. Tanggaard, & S. Brinkmann, *Kvalitative metoder - en grundbog* (s. 217-238). Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, C. H. (2013). Tal og fortællinger om drenge som tabere. I C. H. Jørgensen, *Drenge og maskuliniteter i ungdomsuddannelserne* (s. 49-69). Roskilde Universitetsforlag.
- Jensen, I. (2013). *Grundbogen i kulturforståelse*. Samfundslitteraturen.
- Krogstrup, H. K., & Kristiansen, S. (2015). *Deltagende observationer*. Kbh: Hans Reitzel.
- Nørgaard, C. (21. Marts 2017). *Skolen disciplinerer kønnet*. Hentet fra KVININFO køn-viden-information-forskning: <http://kvinfo.dk/webmagasinet/skolen-disciplinerer-konnet>
- Saltofte, M. (2016). *Pædagogisk antropologi - et overblik*. Hans Reitzels Forlag.

”Man er nødt til at tilpasse sig der hvor man nu er”

- En praksisanalyse af interkulturel kompetence hos efterskoleelever

Julie Sophie Mortensen

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Læring og Filosofi
Aalborg Universitet, København.

Abstract

Denne undersøgelse tager udgangspunkt i tre semistrukturerede interviews med elever fra en international efterskole. Ud fra Theodore Schatzkis praksisbegreb undersøger artiklen, hvorvidt praksisserne ”efterskolen” samt ”ud og se verden” kan bidrage til udviklingen af interkulturel kompetence hos eleverne. Den interkulturelle kompetence undersøges gennem Michael Byrams fem elementer.

Informanterne viste alle indikationer på, at der skete en udvikling af interkulturel kompetence, og det kan derved konkluderes, at de omtalte praksisser ”efterskolen” samt ”ud og se verden” danner rammer for denne udvikling.

Problemstilling

I folkeskolerne, gymnasierne samt på efterskolerne er der de seneste år set et øget fokus på elevernes udvikling af interkulturel kompetence. For eleverne på efterskolen er deres hverdag pludselig forandret. De er væk fra deres forældre og de trygge rammer. På efterskolen møder de andre unge mennesker, som i sig selv er et kulturmøde. Dette kulturmøde tvinger de unge til at være mere imødekommende og åbne overfor andre mennesker. Det ses desuden, at efterskolealderen er et godt tidspunkt at arbejde med interaktionen og samspillet eleverne i mellem. Efterskolerne ser derfor en oplagt mulighed i at arbejde med elevernes generelle og interkulturelle kompetencer ved at gøre brug af deres fleksibilitet og udnytte pædagogikkens mange forcer, og frihederne som efterskolens praksis tillader (Eisbjerg International Efterskole, 2017).

Denne artikel er udviklet som et led i et større forskningsprojekt omhandlende interkulturel kompetence på danske efterskoler. Med projektet er formålet ”*at undersøge og dokumentere, hvordan efterskolens organisering, undervisning i formelle og uformelle læringsrum kan bidrage til elevernes tilegnelse og mestring af interkulturelle kompetencer*” (Jensen, 2017). I forlængelse af forskningsprojektet undersøger denne artikel den interkulturelle kompetence hos danske efterskoleelever med afsæt i tre etnografiske interviews. Artiklen har til formål at undersøge hvordan efterskolen har bidraget med udviklingen af den interkulturelle kompetence hos efterskoleeleverne med afsæt i en praksisanalyse.

State of the art

I følgende afsnit vil jeg gøre rede for den nyeste og relevante forskning på området om efterskoler og interkulturel kompetence. Da forskningsområdet omkring udvikling af interkulturel kompetence hos efterskoleelever er yderst begrænset, har jeg afgrænset min søgning til blot at fokusere på inter-

kulturel kompetence. Jeg fandt desuden ikke belæg for en sammenligning mellem den danske efterskole og den udenlandske ”boarding school”.

I artiklen ”*Factors of students’ intercultural competence development in the context of Georgia*” (2017) skriver Malazonia et.al. om forskellige kulturelle faktorerers påvirkning på elevernes interkulturelle kompetencer. Undersøgelsen bygger på både kvalitative og kvantitative data fra 2.401 mennesker, fordelt på henholdsvis studerende, familiemedlemmer samt lærere. I undersøgelsen, som blev foretaget i årene 2013-2017, fandt forskerne, at de studerende ikke havde nogen erfaring med at kommunikere med andre kulturelle repræsentanter, og de havde en utilstrækkelig viden om forskellige kulturer foruden, at de havde problemer med at integrere forskellige kulturer. Disse negative forhold begrundes med skolens manglende dimensioner, som blandt andet indebærer undervisningsindholdet samt stilen af de pædagogiske relationer. Artiklens konklusion anser skolen som værende ansvarlig for udviklingen af de interkulturelle kompetencer hos eleverne (Malazonia, Maglakelidze, Chiabrichvili, & Gahheladze, 2017). På baggrund af disse fund finder jeg det interessant at undersøge, hvorvidt en tilrettelagt praksis kan påvirke elevernes interkulturelle kompetencer. Jeg ser derfor en relevant kobling mellem undervisningspraksis i ovenstående undersøgelse og denne artikel.

Metodiske overvejelser

Til besvarelsen af artiklens problemstilling, har gruppen (Ika Nimb, Jeanet Lindahl Glymov, Josefine Ellehammer, Julia Soroja Aaes, Karen Kjærgaard) og jeg, foretaget tre semistrukturerede interviews. Fordelen ved det semistrukturerede interview er strukturen, i form af en fastlagt interviewguide men samtidig med mulighed for at forfølge den fortælling, som informanten er optaget af (Brinkmann & Tanggaard, 2015). Efterfølgende blev interviewsene transskriberet ud fra en fælles transskriberingsramme. Det overordnede formål med interviewet var at undersøge efterskoleelevers interkulturelle kompetencer. Artiklens individuelle problemstilling er fundet på baggrund af en induktiv tilgang. Herved forstås at der arbejdes ud fra den indsamlede empiri, som derved leder til valg af teori. Dette er valgt, da der til forskel fra den deduktive tilgang ikke eksisterer et kendskab til teori på det undersøgte område..

Informanterne blev valgt ud fra fastlagte kriterier herunder, at det måtte være maks. tre år siden, at de gik på efterskole samt, at efterskolen skulle være international eller have en international linje. Informanterne blev til dels udvalgt tilfældigt, da vi blev sat i kontakt med dem gennem et gruppe-medlems bekendtskab. Alle informanterne kommer fra samme årgang 2016/2017 på en internationale efterskole. Da undersøgelsen indgår i forskningsprojektet ”*Interkulturel kompetence på danske efterskoler*” ved Iben Jensen, AAU, har jeg i denne artikel valgt at anonymisere alle kendetegn som blandt andet informanternes navne samt efterskolens profil.

Det er som udgangspunkt ikke muligt at generalisere ud fra disse tre interviews, men de kan give en indsigt i praksis gennem informanternes egne fortællinger. Da vi ikke har været ude at observere, om sandheden berettes, danner informanternes fortællinger grundlag for denne artikels analyse. For så vidt muligt at opretholde validiteten, har vi under interviewsene forsøgt at begrænse de ledende spørgsmål. Denne artikel tager som tidligere nævnt kun udgangspunkt i tre elever, derfor udelukkes det at andre elever enten oplever mere eller mindre interkulturel kompetence. Artiklen afgrænser sig desuden fra efterskolens økonomiske råderum, politiske strategier samt lærernes påvirkning på elevernes udtalelser.

Teoretisk perspektiv

Artiklens tilgang til at se på kultur lægger sig op af konstruktivismen herunder det komplekse kulturbegreb. Her ses kultur som en praksis, hvor grundantagelsen er, at det er mennesker som former og forandrer praksisser. Det er altså menneskernes handlinger i hverdagen, som former kulturen. Der er særlig fokus på mikroprocesserne, hvor formålet er at få øje på de små handlinger, som karakteriserer en praksis. Når der arbejdes ud fra dette komplekse kulturbegreb forholder man sig undersøgende til det oplevede og undersøger handlingerne, som udgør den hele praksis (Jensen, 2017, s. 51).

Denne artikel tager udgangspunkt i Theodore Schatzkis praksisbegreb, som også skaber analyserammen for bearbejdning af empirien. Schatzki definerer praksis som *"An open-ended, spatially-temporally dispersed nexus of doings and sayings. Practices are open-ended in the sense that they are not composed of any particular number of activities"* (Schatzki, 2012, s. 15). Ifølge Schatzki handler praksis om "doings" og "sayings", altså om hvad vi gør og hvad vi siger. Herunder ses fire elementer som karakteriserer vores gøren og sigen: praktisk forståelse, regler, teleoaffektive strukturer og generel forståelse, som alle påvirkes af det femte element: materielle engagementer. Kultur ses som en række af praksisser, der udgør det sociale. I et praksisteoretisk perspektiv er der fokus på kroppen, da det er her vi lagrer vores handlinger.

Jeg arbejder ud fra Michael Byrams elementer om evaluering af interkulturel kompetence. Til forskel fra andre mener Byram, at interkulturel kompetence handler om mere end blot paratviden og indsigt. Hans begreb indeholder fem elementer: holdninger, viden, færdigheder i at fortolke og relatere, færdigheder i selvstændig undersøgelse og interaktion samt kritisk kulturel bevidsthed/politisk dannelse. Ifølge Byram er en person med interkulturel kompetence i stand til *"at se relationer mellem kulturer, både inden for samme samfund og imellem forskellige samfund – og er i stand til at formidle mellem dem. (...) Det er også en person der har en kritisk eller analytisk forståelse af (...) deres egen og andre kulturer"* (Byram, 2000, s. 12).

Der findes flere former for praksisser. Denne analyse vil kun tage udgangspunkt i de praksisser, som kommer til udtryk gennem det empiriske materiale og dermed afgrænser jeg mig fra alt andet. Jeg vil i denne analyse kalde de valgte praksisser "efterskolepraksis" og "ud og se verden". I disse praksisser vil jeg ud fra empirien undersøge, hvordan den interkulturelle kompetence kommer til udtryk enten gennem direkte eller indirekte udsagn. Det er ikke relevant for analysen hvem af informanterne som udtaler de i artiklen anvendte udsagn; derfor vil de blot blive beskrevet som informant: I1, I2 og I3.

Analytiske fund

"Ud og se verden"

Ud fra empirien dannede der sig hurtigt et billede af, at alle informanterne elsker at rejse, derved opstod praksissen "ud og se verden". Denne praksis er karakteriseret ud fra Schatzkis elementer, hvori der findes eksplicite regler som lovgivning i de pågældende lande samt de implicite regler som almene normer. Eleverne har desuden en praksis forståelse for fysisk at bevæge sig samt teleo-

affektive strukturer herunder det overordnede mål med rejserne. Der indgår desuden materielle ting, som gør det muligt at begive sig ud i verden, her blandt andet vandresko, rygsæk og en vandflaske. Denne praksis er karakteriseret af at være rejst væk hjemmefra og indgå i kulturerne på de indfødtes præmisser.

I1 rejste til Beijing, hvor hun gennem en venskabsskole, boede alene hos en privat familie. Hun udtrykker her:

”Det var ret grænseoverskridende at skulle prøve at bo der alene med nogen der ikke snakkede sproget (...) om dagen gik vi så på skolen der, hvor vi (...) lærte noget kinesisk, og vi prøvede noget madlavning, og besøgte nogle af museerne og gik i parkerne i byen” (Interview 1).

I første del af uddraget nævner I1 at det er grænseoverskridende, at skulle bo hos en privat familie på trods af, at der ikke tales det samme sprog. Hun kommer ikke nærmere ind på hvordan de kommunikerede i hjemmet, men hun udtrykker at de lærte at tale kinesisk i skolen. Dette kunne angiveligt være springbrættet for interaktion i det private hjem. I sidste del af udplukket kommer informanten ind på, at hun deltog i det kinesiske køkken samt havde nogle kulturelle oplevelser på museerne og i parkerne. Herved udviser I1 en interkulturel kompetence i kraft af hendes holdninger mere nøjagtigt hendes nysgerrighed og åbenhed overfor andre kulturer end hendes egen. Dette er kun gjort muligt i og med, at denne ”ud og se verden” praksis, tillader mødet med en anden kultur.

I2 fortæller om hendes møde med den lokale kultur i bjergene i Nepal. Hun fortæller først hvordan de kommer gående igennem en landsby, hvor befolkningen aldrig har været udenfor deres egen by. Hun starter med at fortælle om, at hendes møde med disse mennesker sker på lige fod, men alligevel kommer hun med en reflekterende udtalelse kort efter:

”Du har alt muligt vildt udstyr med, sindssygt dyrt udstyr og de kommer egentlig gående, guiderne har bare sandaler på. (...) Det bliver meget klart forskel at der i hvert fald er for forskellige menneskers opvækst og muligheder.” (Interview 2).

I dette eksempel viser informanten, at hun er i stand til at vurdere og undersøge andre kulturer for derefter at sætte den i perspektiv til hendes egen kultur. Hun kommer gående med hendes dyre udstyr i rygsækken, som hun godt kan se ikke passer ind i Nepals kultur i og med, at hun blandt andet nævner, at hendes guider går i sandaler. Ifølge Byram er dette en væsentlig kompetence for at besidde interkulturel kompetence. Han mener nemlig, at har man en hvis grad af interkulturel kompetence, så er man i stand til at se relationerne mellem kulturerne. Han lægger desuden også vægt på det at kunne formidle herimellem. Dette kommer dog ikke til udtryk hos informanten gennem interviewet. Igennem oplevelsen I2 havde i Nepal, viser hun at, hun er i besiddelse af interkulturel kompetence, hvilket kommer til udtryk som:

”Især hvis jeg kommer i en ligene situation igen (...) Når jeg kommer i nogen situationer hvor jeg ikke har noget erfaring med det på forhånd, og hvor man er nødt til at tilpasse sig der hvor man nu er” (Interview 2).

I dette udpluk fra interviewet besvarer I2 spørgsmålet om hvorvidt hun har lært noget på denne tur, som hun vil kunne bruge efterfølgende. Til det udtrykker hun her, at at hun har lært hvordan hun sætter sig ind i andre kulturer, som hun ikke umiddelbart har kendskab til. Hun har altså de nødven-

dige færdigheder i at undersøge, fortolke og reflektere over, hvordan kulturen er udformet, og hvordan den præsenteres samt, hvordan hun ifølge Byram indgår i kulturen med *real-time* interaktion. Det er i dette afsnit fundet, at "Ud og se verden" praksissen muliggør en udvikling af informanternes interkulturelle kompetence. I følgende afsnit præsenteres praksissen "efterskolen".

"Efterskolen"

Praksissen "efterskolen" er letgenkendelig, da den holdes sammen af en række praksis forståelser for, hvordan undervisningen er tilrettelagt samt de teleoaffektive strukturer udtrykt i konkrete mål. Efterskolen har blandt andet til formål at forme og danne eleverne. Der eksisterer nogle eksplicite regler som lovgivning om skolegang samt nogle implicite regler, som indebærer normer. Ydermere indgår nogle materielle ting, som fysisk udgør muligheden for undervisning. "Efterskolen" er her, hvor eleverne bruger den største del af deres tid til forskel fra praksissen "ud og se verden", som kun finder sted enkelte gange i løbet af et efterskoleår.

Det blev hurtigt gjort klart, at alle informanterne også satte pris på at møde nye mennesker. Kulturmøder i form af forskellige sociale baggrunde samt kulturmøder på tværs af nationaliteter og kulturer muliggøres gennem den internationale efterskole. Motivationen for valget af efterskolen kommer til udtryk hos informanterne ved følgende udtalelser:

"Altså fordi den var international og jeg har altid sådan godt kunnet lide at rejse og møde nye mennesker" (Interview 1).

"(...) da der netop er mulighed for at møde nogle andre mennesker og se nogle andre læringsformer." (Interview 2).

I3 nævner i første omgang ikke muligheden for at møde nye mennesker, som grundlag for at vælge skolen. Men da der senere i interviewet snakkes om hvilke generelle kompetencer, som hun har taget med sig fra efterskolen, kommer hun her ind på, at hun valgte efterskolen på grund af rejserne samt det at møde nye mennesker. Det, at alle informanterne valgte en international efterskole, viser, at de besidder en åbenhed overfor andre mennesker, hvilket muliggøres gennem interaktion. Dette viser I3 gennem dette udpluk:

"Der var også nogle der snakkede spansk, (...) det kan jeg overhovedet ikke finde ud af, men hvor man bare sådan sad inde på værelset og spillede et eller andet. Sagde måske ikke noget, men grinte bare lidt" (Interview 3).

At interagerer med mennesker fra andre kulturer forudsættes ifølge Byrams elementer en generel viden om andre sociale grupper og de generelle processer, som kendetegner en interaktion, samt kommunikation mennesker imellem. De viser desuden en nysgerrighed overfor andre kulturer, som netop er tilfældet hos I3 ovenfor. Selvom ingen af informanterne udtrykker det direkte, kan denne interaktion også bidrage med nedbrydning af forestillinger om andre kulturer.

Til forskel fra praksissen "ud og se verden" hvor informanterne indgår i fremmede kulturer, sker kulturmøderne i "efterskolen" mere på informanternes egne præmisser. I1 har et møde med en anden kultur på efterskolen. Hun møder en pige som kommer fra Hong Kong. Allerede kort tid efter mødet går det op for informanten, at der er en kulturforskel, dette udtrykker hun ved:

"(...) hun var sådan meget stille (...) hun var hele tiden på hendes værelse og lave lektier og sådan noget. Det var meget svært at få fat i hende." (Interview 1).

I udplukket fra interviewet, udtrykker I1 en frustration over ikke at kunne få fat i pigen, fordi hun hele tiden ville lave lektier. Selvom det ikke kommer direkte til udtryk, er I1 uforstående overfor, at hun hele tiden vil lave lektier. Denne uforståenhed kan bunde i mange ting, men det kan antages af fundere i det danske samfunds syn på efterskoler. Det har de seneste par år været oppe i medierne, at efterskole og tiende klasse generelt anses som værende et fjumreår (Belingske 2012).

I1 kommer senere i snak med pigen fra Hong Kong, hvorfor hun får et helt andet billede af hende. Hun beskriver en situation, hvor de har fået deres første karakter, hvortil hun beskriver pigen som i fuldstændig panik over karaktererne, og at hun løb hurtigt væk [fra de andre], da hendes forældre ringede til hende.

"(...) man kunne godt se at hun havde alt det indbygget med at hvis hun ikke fik topkarakterer og sådan noget, (...) dem der er meget stereotypisk asiatisk med at hvis hun ikke fik topkarakterer så skrev hendes forældre ligesom, og man kunne også mærke på hende at hendes forældre havde brugt mange penge på at få hende herop" (Interview 1).

Hendes interkulturelle kompetence kan argumenteres for at have været begrænset ved det første møde med pigen fra Hong Kong, men hvor praksissen "efterskolen" gav hende mulighed for at være åben og nysgerrig overfor den anden kultur. Det er tydeligt i måden, som hun beskriver pigen på ved at sige, at hun var i fuldstændig panik og, at det var en reaktion, som hun ikke kendte fra hendes egen kultur. Dette eksempel viser en tydelig udvikling i I3s interkulturelle kompetence i og med, at hun formår at fortolke kulturmødet og efterfølgende reflektere over hendes fund.

Det kan formodes, at hvis disse to piger havde mødtes over samme dilemma i en anden praksis, var samme udvikling og refleksioner ikke opstået. Praksissen "efterskolen" tillader og muliggør altså en udvikling af den interkulturelle kompetence hos informanterne.

Konklusion

På baggrund af tre semistrukturerede interviews samt en praksisteoretisk analyse kan følgende konkluderes:

Praksissen "ud og se verden" tillader I1 at udvikle hendes interkulturelle kompetence i kraft af, at mødet med en anden kultur er gjort muligt. Hun udviser interkulturel kompetence i form af hendes holdninger, som er åbne og nysgerrige overfor kulturen ved blandt andet at deltage i det kinesiske køkken. I2 udviser interkulturel kompetence, da hun er i stand til at se relationerne mellem kulturerne. I2 er desuden i stand til at udtrykke, at hun har lært at indgå i sammenhænge, som hun ikke umiddelbart har kendskab til. Det er fundet, at praksissen "efterskolen" bidrager til kulturmøder på tværs af sociale baggrunde og nationaliteter. I3 besidder en interkulturel kompetence, da hun er i stand til at interagere med mennesker fra andre kulturer. Dette sker ved, at hun blandt andet spiller kort med en spansk pige, hvor interaktionen udelukkende er kropslig funderet. "Efterskolen" tillader og muliggør en udvikling af interkulturel kompetence hos informanterne. Dette ses ved, at I1 formår at fortolke kulturmødet med en efterfølgende refleksion.

Det har i denne analyse, ikke været muligt at identificere en fuld interkulturel kompetence hos alle tre informanter. Dog ses der hos alle informanterne elementer af Michael Byrums interkulturelle

kompetencer, og derved kan det konkluderes, at ”efterskolen” som praksis samt ”ud og se verden” danner grobund for udviklingen af interkulturelle kompetencer hos informanterne på den internationale efterskole.

Bibliografi

- Berlingske. (11. 11 2012). *Unge holder fast i fjumreår*. Hentede 01. 03 2018 fra Berlingske: <https://www.b.dk/nationalt/unge-holder-fast-i-fjumreaar>
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I C. Baarts, M. W. Boolsen, S. Brinkmann, B. Czarniawska, P. Dahler-Larsen, N. K. Denzin, et al., S. Brinkmann, & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder, en grundbog* (Årg. 2, s. 29-55). Latvia: Hans Reitzels Forlag.
- Byram, M. (Oktober 2000). Evaluering af interkulturel kompetence. *Sprogforum Tidsskrift for sprog- og kulturpædagogik* (18), s. 8-13.
- Eisbjerg International Efterskole. (2017). *Eisbjerg International Efterskole*. Hentede 26. 02 2018 fra Lokale efterskoleelever med interkulturelle kompetencer: (<http://eisbjerg.dk/da/nyheder/2017/lokale-efterskoleelever-med-interkulturelle-kompetencer/>).
- Jensen, I. (2017). *Interkulturel kompetence på danske efterskoler*. Hentede 26. 02 2018 fra Aalborg Universitet - Forskerportal: [http://vbn.aau.dk/da/projects/interkulturel-kompetence-paa-danske-efterskoler\(f7b769f3-3dd0-446f-9a9a-dd4798360ca4\).html](http://vbn.aau.dk/da/projects/interkulturel-kompetence-paa-danske-efterskoler(f7b769f3-3dd0-446f-9a9a-dd4798360ca4).html)
- Jensen, I. (2017). *Kultur forståelse* (Årg. 2). København : Samfundslitteratur.
- Malazonia, D., Maglakelidze, S., Chiabrishvili, N., & Gahheladze, G. (10. 04 2017). Factors of students' intercultural competence development in the context of Georgia. *Cogent Education* (4).
- Schatzki, T. R. (2012). A Primer on Practices. I R. Barnett, L. Grealish, W. Letts, H. Barr, T. Franziska, M. Hutchings, et al., *Practice-Based Education: Perspectives and Strategies* (s. 13-26). Rotterdam: Sense Publishers.