



---

# Baggrund for sprogpolitik for Københavns Universitet

Drøftet og tiltrådt af KU's bestyrelse 26. januar 2021 som et strategi 2023-projekt.

# Indhold

<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
<b>Motivation .....</b>	<b>5</b>
<b>Baggrund.....</b>	<b>6</b>
<b>Principper.....</b>	<b>10</b>
<b>Sprog og medarbejdere .....</b>	<b>10</b>
<b>Sprog og uddannelse .....</b>	<b>17</b>
<b>Handleplan og implementering.....</b>	<b>21</b>
<b>Appendiks 1. Data om sprog og internationalisering .....</b>	<b>26</b>
<b>Appendiks 2. Inspiration til afholdelse af møder.....</b>	<b>29</b>
<b>Appendiks 3. Sprogvalg i samarbejdsudvalg.....</b>	<b>30</b>
<b>Appendiks 4. Vurdering af medarbejderes engelsk- og dansksproglige kompetencer på KU.....</b>	<b>31</b>
<b>Appendiks 5. Deltagere i sprogprojektet .....</b>	<b>34</b>

# Forord

Københavns Universitet har behov for en sprogpolitik, der fremmer et parallelsprogligt arbejds- og studiemiljø med færre sprogbarrierer for både medarbejdere og studerende. Formålet er at understøtte universitetets kerneydelser, såvel de nationalt som de internationalt forankrede, herunder at tiltrække og fastholde talent.<sup>1</sup>

På den baggrund har KU's bestyrelse besluttet at igangsætte 2023-projektet "KU sprogpolitik"<sup>2</sup> med henblik på at levere:

- Principper for sprog på KU som arbejdsplads
- Principper for sprog i tilknytning til undervisning og udbud af uddannelser, der kan bidrage til at ruste KU's dimittender til et globalt arbejdsmarked.

Målsætningen er et mangfoldigt arbejdsmiljø med færre sprogbarrierer, hvor alle medarbejdere har lige adgang til information, viden og indflydelse, og hvor relevante fagligheder styrkes af relevante sprog.

Det kræver, at politikken definerer:

- Fælles praksis og forventninger for brugen af dansk og engelsk internt på KU for at bidrage til at mindske sprogbarrierer.
- Pejlemærker for, hvilke uddannelser og kurser der udbydes på henholdsvis dansk og engelsk, og principper for integration af sprog i fagligheder hvor relevant.

Et af de vigtigste formål med politikken er at tydeliggøre og operationalisere det allerede eksisterende princip om parallelsproglighed<sup>3</sup> og fortsat implementere det i alle dele af organisationen. Hvordan dette gøres afhænger af de lokale forhold, men der er et stigende behov for, at implementeringen af parallelsprogsprincippet understøttes såvel i uddannelses- og undervisningssammenhæng som i administrative anliggender.

## Organisering

Projektet har bestået af en styregruppe med tidligere dekan John Renner Hansen som forperson og to arbejdsgrupper med institutleder Birgit Nørrung og prodekan Jens Erik Mogensen som

---

<sup>1</sup> Det fremgår bl.a. af universitetets strategi *Talent og Samarbejde 2018-2023*.

<sup>2</sup> 2023 projektet "KU sprogpolitik" blev vedtaget af KU's bestyrelse i juni 2018.

<sup>3</sup> Princippet om parallelsproglighed, som det udfolder sig på Københavns Universitet, er beskrevet for administration og undervisning/forskning i henholdsvis Medarbejderguiden på KUnet og på CIP's hjemmeside ([https://cip.ku.dk/om/om\\_parallelsproglighed/](https://cip.ku.dk/om/om_parallelsproglighed/)).

forpersoner. De to arbejdsgrupper har haft fokus på henholdsvis ”sprog og medarbejdere” og ”sprog og uddannelse”.

Arbejdsgruppernes formål har været at levere anbefalinger inden for deres respektive områder til styregruppen, hvorefter styregruppen har udviklet sprogpolitikken og en strategisk handleplan, se side 20-23. Arbejdsgrupperne har været aktive i perioden fra marts til december 2019, mens styregruppen har arbejdet i perioden marts 2019 – maj 2020. Der har været afholdt 15 møder i projektet, inklusive to workshops i marts 2019 og november 2019.

I relation til arbejdsgrupperne har der været nedsat en referencegruppe af internationale VIP'er. Referencegruppen har mødtes i september 2019 og februar 2020.

For udvalgenes sammensætning henvises til appendiks 5.

### **Snitflader til øvrige 2023-projekter**

2023-projektet ”KU sprogpolitik” har snitflade til en række andre 2023-projekter. Dette gælder på medarbejdersiden såvel ”Ligebehandling og mangfoldighed” som projektet om anerkendelse af excellent undervisning under programmet VIP karriereudvikling. Derudover kan sprogpolitikken udgøre et væsentligt element i ”forskningsintegrerende aktiviteter” og i ”et sammenhængende universitet for studerende”.

*- John Renner Hansen*

*November 2020*

# Motivation

Sprog udtrykker erkendelse, undersøgelse, forklaring, spørgsmål, venskab, humor, kritik, kultur, historie og samtid. Sprog og tanke er uløseligt forbundet. Universiteternes opgave er bl.a. at udvikle, bevare, udveksle og fostre nye tanker og ideer. Derfor er stærke sproglige kompetencer essentielle.

Studerende skal samtidig udvikle internationale kompetencer, der kvalificerer dem til at begå sig på såvel et nationalt som globalt job- og vidensmarked, og medarbejdere skal kunne videreudvikle deres internationale kompetencer. Studerende og medarbejdere skal desuden kunne kommunikere med hinanden internt, kunne begå sig i både en dansk og en international universitetssammenhæng samt fungere som universitetets repræsentanter i det offentlige rum. Af den grund skal studerende og medarbejdere på alle niveauer være gode sprogbrugere og have mulighed for at udvikle deres sproglige kompetencer.

I en dansk sammenhæng betyder det, at danskkundskaber er centrale. Engelsk anvendes dertil ofte som et fælles sprog blandt fagfæller. Brug af andre sprog vil i mange sammenhænge også være relevant.

For at sikre at universitetet har de bedst mulige forudsætninger for at løfte sin opgave som et internationalt orienteret universitet forankret i en dansk kontekst, er det nødvendigt at sætte nogle rammer for, hvilke sprog der anvendes på universitetet, hvorfor, hvornår og hvordan. Denne sprogpolitik har til formål at fastlægge de overordnede principper herfor.

Sprogpolitikken er indrettet med henblik på, at Københavns Universitet skal have mulighed for at opretholde og udvikle sin rolle som en stærk videns- og samfundsinstitution med national og international gennemslagskraft. Sprogpolitikken skal fremme, at universitetet udvikler sig som et godt læringsmiljø og en god arbejdsplads for alle studerende og ansatte – uanset sproglig og kulturel baggrund.

Sprogpolitikken opgave er ikke at vælge mellem sprog, fx mellem dansk og engelsk. Den er at angive nogle overordnede principper, som kan implementeres differentieret på fakulteter, på institutter, i centre og i uddannelser, således at det er muligt at udvikle brugen af sprog både for den enkelte og for institutionen som helhed.

# Baggrund

Københavns Universitet har arbejdet med princippet om parallelsproglighed siden universitetets første strategi, *Destination 2012*, og den dertilhørende handleplan.

To af de centrale milepæle i forlængelse af *KU's strategiske handleplan – 2008-2012* var etableringen i 2008 af den fælles HR-enhed *International Staff Mobility (ISM)* og KU's fælles *Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP)*. Hvor ISM har løftet opgaven med at rekruttere og fastholde internationale forskere, har CIP understøttet parallelsprogligheden via bl.a. afdækning af sproglige forhold bredt på universitetet, certificering af undervisere samt skræddersyede undervisningsaktiviteter for ansatte og studerende.

Endvidere nedsatte KU's Ledelsesteam (LT) i 2013 en arbejdsgruppe om engelsk som administrativt sprog, som mundede ud i handleplanen *Målrettet parallelsproglighed*. I forlængelse af handleplanen blev en sprogenhed etableret i Fællesadministrationen, der bl.a. arbejder med oversættelse af administrative tekster, vejledninger, intern kommunikation og oversættelsesværktøjer.

Universitetet har bibeholdt et fokus på parallelsproglighed og sprog i de efterfølgende strategier (*Strategi 2016, Talent og Samarbejde - Strategi 2023*) såvel som gennem *Den sprogstrategiske satsning 2013-2018*. I regeringens fremmedsprogsstrategi fra 2017 indgår en henstilling om, at alle uddannelsesinstitutioner udarbejder en sprogpolitik.

I kraft af dette systematiske arbejde med de strategiske målsætninger for parallelsproglighed har Københavns Universitet et solidt fundament at bygge videre på i implementeringen af den nye sprogpolitik. Dette gør sig gældende i relation til både kerneydelser (uddannelse, forskning, samfundsmæssig impact), administration og kommunikation.

## Hvad er parallelsproglighed på KU?

Begrebet parallelsproglighed er i forskellige versioner og under lidt forskellige betegnelser indarbejdet i mange af de sprogpolitikker, der er udviklet på Nordens universiteter siden årtusindskiftet samt i den nordiske sprogdeklaration fra 2006. Her betegner parallelsproglighed en situation, hvor to sprog bruges side om side inden for et givet fagligt eller socialt domæne, uden at det ene sprog bliver underordnet eller marginaliseret i forhold til det andet. På danske universiteter skal både dansk og engelsk således kunne bruges til en række funktioner, men det indebærer ikke, at alle universitetets funktioner skal varetages tosproget.

På KU optrådte ordet første gang i *Destination 2012* fra 2007. Her refererede ordet især til forskning og undervisning, hvis sproglige forhold det nyoprettede Center for Internationalisering og

Parallelsproglighed samtidig fik til opgave at understøtte. I senere strategier er der tilføjet et fokus på intern og ekstern kommunikation på universitetet og dermed også til administrationens og resten af organisationens behov for parallelsproglighed.

I 2014 blev princippet om parallelsproglighed i forhold til intern og ekstern kommunikation således tiltrådt af LT med følgende definition: ”Kommunikation på/fra universitetet bør ske på det sprog (dansk/engelsk), som det i den givne situation er mest formålstjenligt at bruge”. Det vil sige, at der skal ske en lokal vurdering i forhold til valget af sprog, og den vurdering skal finde sted på baggrund af, hvad der er formålstjenligt i situationen.

### **Status på implementering af parallelsproglighedsprincippet**

Da LT tiltrådte princippet om parallelsproglighed, besluttede man samtidig, at al væsentlig information fra centralt hold (rektoratet og Fællesadministrationen) og fra fakulteterne, som er relevant for alle medarbejdere og/eller alle studerende på KU, eller det respektive fakultet, er tilgængelig på både dansk og engelsk. Det gælder også samarbejdsudvalg og andre formelle organer.

Formidling sker således parallelt på dansk og engelsk i situationer, hvor målgruppen er bred, eller hvor dens foretrukne sprog ikke kendes, og hvor kommunikationen har betydning for:

- Medarbejdernes mulighed for at udfylde deres funktion effektivt.
- Medarbejdernes mulighed for indflydelse på arbejdspladsen.
- Medarbejdernes rettigheder og forpligtelser i ansættelsesforholdet.
- Den sociale integration på arbejdspladsen.

Institutter og centre kan vælge dansk eller engelsk som primært administrativt sprog.

Både medarbejdere og studerende på KU er i en række undersøgelser<sup>4</sup> blevet spurgt om, hvordan de oplever parallelsprogligheden på KU, og om der knytter sig særlige sproglige behov til deres arbejds- eller studieforløb. Svarene viser, at der for mange medarbejdere (både TAP og VIP) er brug for understøttelse i form af skræddersyede kurser, men også at den ændrede

---

<sup>4</sup> HK-undersøgelsen (2010) findes som bilag til ”Anbefalinger til brug af engelsk som administrativt sprog” (2013). Underviseres engelsk: Henriksen, Birgit et al. (2019): English Medium Instruction in Multilingual and Multicultural Universities. Jensen, Christian et al. (2009): Underviseres holdninger til engelsk som undervisningssprog, CIP. Internationale medarbejders dansk: Lønsmann, Dorte & Kirilova, Marta (2020): Dansk - Nøglen til arbejde? Nordand. Frederiksen, Karen-Margrete (2013): At finde sin stemme på dansk. Jürna, Merike (2014): Linguistic realities at the University of Copenhagen. Studerendes sprogbehov: [CIP hjemmeside](#). Nissen, Camilla Falk Rønne & Ulriksen, Lars (2016): Sker der noget med læringsudbyttet, når undervisningssproget skiftes?

medarbejdersammensætning flere steder udfordrer vante samarbejds- og mødeformer sprogligt og rejser nye spørgsmål om etablering af en fælles arbejdspladskultur. KU Kommunikation gennemførte fx i 2017 en mindre spørgeskemaundersøgelse af, hvordan udenlandske VIP-ansatte oplevede parallelsproglighed på KU. Undersøgelsen viste, at godt halvdelen ikke følte sig inkluderet på KU som arbejdsplads på grund af sproglige barrierer. Resultatet af undersøgelsen er ikke publiceret, men KOM kan kontaktes for mere information. Herudover har samtaler i forbindelse med 2023-projektet afsløret, at der er stor usikkerhed omkring udmøntning af princippet om parallelsproglighed. Mange har svært ved at slutte fra det overordnede princip til den konkrete situation, de befinder sig i.

For VIP'erne som undervisere handler de sproglige spørgsmål først og fremmest om undervisnings- og eksamenssprog, men også om undervisningens kvalitet og om fagterminologi. For de studerende handler det i høj grad om studieteknik og opgaveskrivning i relation til sprogvvalg (dansk eller engelsk), men også om muligheden for at forberede udlandsophold sprogligt eller på anden vis tone sin uddannelse i en retning, hvor bestemte sprogvvalg er attraktive pga. muligheden for feltarbejde, adgang til kilder eller praktik.

### **2023-projektet "KU-sprogpolitik"**

Udvalgsarbejdet i dette projekt har tydeliggjort, at der er behov for at udfolde princippet om parallelsproglighed, så det bliver tydeligere, hvordan det udføres i praksis.

KU har naturligvis også ændret sig siden *Destination 2012*. Først og fremmest har universitetet fået mange flere internationale VIP-ansatte. Pr 1. januar 2020 udgør de udenlandske VIP inkl. ph.d. 39 pct. af de videnskabelige medarbejdere, se appendiks 1. Det skal tilføjes, at der på tværs af KU er stor variation i fordelingen af danske og udenlandske ansatte. På nogle institutter og centre på SUND og Science ses en stor andel af udenlandske VIP, se appendiks 1.

Endelig har KU fået flere engelsksprogede uddannelser og engelsksprogede kurser, også på bachelorniveau. I de senere år har antallet af engelsksprogede kandidatuddannelser ligget på ca. 55 (dvs. 50 %), mens antallet af engelsksprogede kurser per semester er ca. 500. I de kommende år vil universitetet sandsynligvis udvikle nye engelsksprogede kandidatuddannelser, fx med samarbejdspartnere i 4EU+ Alliancen. Det betyder, at sprog i forhold til undervisningssituationen er blevet et stadig vigtigere tema. I tilknytning hertil rejses stadig oftere spørgsmålet om de undervisnings- og læringsmæssige konsekvenser af den øgede sproglige og kulturelle diversitet blandt de studerende (internationalt ofte betegnet som "the international classroom"), herunder også behovet for fagligt rettet danskundervisning med henblik på fastholdelse af internationale studerende i Danmark.

I 2008 var parallelsproglighed primært et princip, der blev udviklet i forhold til undervisere og andre ansattes engelskkundskaber. Allerede på det tidspunkt fungerede megen undervisning med



dansk som undervisningssprog og engelsk som lærebogssprog, mens andre undervisningssituationer var enten helt engelsk- eller dansksprogede og med meget varierende opfølgning på konsekvenserne af dette for undervisningens kvalitet. Det tidligere Biovidenskabelige Fakultet (dengang KVL) besluttede fx at sikre kvaliteten af den engelsksprogede undervisning ved at lade alle underviseres engelskkompetencer certificere.

Senere kom der fokus på de studerendes kompetencer i engelsk til studieformål og i en tredje runde også til betydningen af danskkompetencer for dansksproget undervisning. De administrative, ledelsesmæssige, sociale og kollegiale kontekster for en sprogpolitik er ligeledes kommet til senere.

Med 2023-projektet "KU sprogpolitik" er det blevet understreget, at der både er behov for at sikre en operationalisering af parallelsproglighed inden for den administrative kontekst og for yderligere at udfolde parallelsprogligheden inden for undervisningssituationen for herved at afhjælpe de sproglige udfordringer, som opstår i kølvandet på den øgede internationalisering.

I det følgende beskrives 2023-projektets principper for en sprogpolitik, som er relevant for universitetet som arbejdsplads og uddannelsesinstitution. Sprogvalg ved forskningspublikationer (forskningsartikler og afhandlinger) eller formidling/outreach er som udgangspunkt ikke omfattet af disse principper. De principper, som styregruppen er kommet frem til, skal ses i lyset af, at der skal ske en konkretisering og implementering af disse på fakultets- og institutniveau. Der er tilføjet boks med gode eksempler fra KU eller andre organisationer samt forslag til udførelse af principperne. De foreslåede principper og anbefalinger bør træde i kraft fremadrettet, således at forventningerne gælder fra sprogpolitikken træder i kraft.

# Principper

## SPROG OG MEDARBEJDERE

Der er store forskelle på sprogbrug på tværs af KU. En del institutter benytter engelsk som arbejdssprog, men der er dog stadig et flertal af institutterne, der har dansk som arbejdssprog med en til tider omfattende oversættelsesaktivitet til engelsk.

### 1. Medarbejdernes engelskkompetencer

Med baggrund i målsætningen i Strategi 2023 om internationalisering fordres det, at alle medarbejdere har de nødvendige engelskkompetencer for at varetage deres jobfunktion. Samtidig er det vigtigt, at alle kan deltage i arbejdspladsens sociale liv og ikke udelukkes som følge af utilstrækkelige sprogkompetencer. Se i appendiks 4 en vejledning om sprogkompetencer.

### Principper

1.1 Alle ansatte på KU skal besidde engelsksproglige kompetencer svarende til det niveau, der er nødvendigt for at varetage deres jobfunktion og for at deltage i almindelige arbejdsrelaterede aktiviteter. Instituttet/enheden skal tilbyde nødvendig betalt kompetenceudvikling i engelsk.

1.2 Ved rekruttering af nye medarbejdere skal forventninger til engelsksproglige kompetencer altid tydeligt fremgå af jobopslaget.

1.3 Ph.d. skolerne skal etablere fælles krav på tværs af KU til udenlandske ph.d. studerendes engelskkompetencer. Dette skal ske ved indgangen af studiet.

1.4 Alle medarbejdere skal i nødvendigt omfang have kendskab til de redskaber, der understøtter KU som en parallelsproglig arbejdsplads (fx KU Translate, KULEX, Memsources, mødeskabeloner på dansk/engelsk mm.), samt anden nødvendig sproglig hjælp.

#### Eksempler på engelskundervisning til teknisk-administrativt arbejde og certificering af undervisere

Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) afholder **arbejdsrelaterede engelskkurser** for specifikke TAP-grupper, fx dyrepassere, kontorelever eller økonomimedarbejdere. Kursets sproglige indhold skræddersys til medarbejdergruppens behov og ønsker, og fokus kan derfor lægges på fx en særlig fagterminologi, på høflighedsudtryk i mailkorrespondance eller på samtaler i laboratoriet. Desuden er det muligt at deltage i en workshop om engelsk til møder, hvor der også vil være fokus på præsentation af et argument, kommentarer til andre og strategier til at tjekke gensidig forståelse blandt mødedeltagerne.

**TOEPAS certificering** i engelskundervisning blev udviklet i 2008 til underviserne på det tidligere KVL og på de særlige Masters of Excellence, hvor dokumenterede engelskkompetencer var en forudsætning for økonomisk støtte. Senere er TOEPAS blev anvendt i en række andre fagmiljøer på KU og på RUC, herunder fx også af gruppen af

pædagogiske konsulenter på SAMF i 2017. Undervisere på KU, der har brug for at få deres undervisningsengelsk certificeret og modtage formativ feedback, kan bede Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) om en TOEPAS-certificering.

## **2. Internationale medarbejderes danskkompetencer**

Målet er, at alle medarbejdere føler sig velintegreret og trives på arbejdspladsen som helhed, jf. målsætningerne i Strategi 2023 om et sammenhængende universitet samt om at fastholde talent.

For at dette også skal gælde de internationale VIP, er det væsentligt, at disse kan kommunikere med andre VIP, med TAP og med de studerende, samt at så mange af dem som muligt kan bidrage til uddannelserne på både BA- og KA-niveau samt bidrage til udviklingen af uddannelserne i forskellige fora som studienævn, undervisningsudvalg mm. Alle videnskabelige medarbejdere bør kunne bidrage til, at forskningens resultater formidles til myndigheder, politikere, borgere mm. og dermed skaber værdi for samfundet som helhed. Se i appendiks 4 en vejledning om sprogkompetencer.

### **Principper**

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

2.2 Den ansvarlige leder skal både i opslaget, til ansættelsessamtaler og løbende i de første år af ansættelsen gøre forventningen i punkt 2.1 klar for de ansatte og undersøge, om disse har behov for støtte for at leve op til forventningen.<sup>5</sup>

2.3 Udenlandske tenure track adjunkter, lektorer, professorer, ledere og permanent ansatte TAP skal tilbydes betalt målrettet danskundervisning så vidt muligt på campus. Dette tilbud skal tydeliggøres i forbindelse med ansættelsessamtalen. Det er nødvendigt, at ledelsen giver mulighed for, at der afsættes den nødvendige tid til danskundervisning i arbejdstiden. Dette kan for en periode afløse forpligtelser til f.eks. at undervise.

---

<sup>5</sup> Centrale hjemmesider, som fx ISMs hjemmeside, informationssider til nye medarbejdere og Ledelsesportalens onboarding tjekliste er opdaterede med information om relevante ressourcer og vejledning til sprogundervisning for den nye medarbejder.

2.4 Hvor det er hensigtsmæssigt, opfordres udenlandske medarbejdere med midlertidig ansættelse til at lære dansk med henblik på at fremme deres karrieremuligheder i Danmark samt fremme integration på arbejdspladsen og i det danske samfund. Instituttet/fakultetet bør derfor også tilbyde danskundervisning til midlertidigt ansatte og ph.d.-studerende.

#### **Eksempler på danskundervisning på instituttet**

Flere institutter på KU betaler for eller arrangerer danskundervisning for mindre hold eller enkeltpersoner på selve instituttet. Det er et incitament for de internationale forskere, at undervisningen er tilrettelagt for deres målgruppe, at undervisningen foregår i små hold, og at undervisningen ligger på arbejdspladsen og gerne er arrangeret, så den passer med deres arbejdsplaner. Herunder er nogle forskellige eksempler:

**Niels Bohr Instituttet (NBI):** NBI har indgået en aftale med Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) på KU. De tilbyder jævnligt små hold med danskundervisning på NBI til deres faste VIP-ansatte. Eksempelvis har der været tre hold opdelt i tre forskellige niveauer. Holdene foregår en gang om ugen med 2 x 45 minutter i en kortere periode på typisk 5-10 uger. Undervisningen ligger ofte i arbejdstiden, og tidspunktet for undervisningen tilrettelægges i samarbejde med de forskere, som har tilkendegivet interesse i at deltage i undervisningen. Forskerne føler en vis forpligtelse, fordi de bliver spurgt, om de vil deltage, og fordi instituttet betaler.

**Institut for Matematiske Fag (MATH):** MATH har indgået et samarbejde med Sprogcenter Clavis om at tilbyde danskundervisning på instituttet for nyansatte og nybegyndere, hvis der kan sammensættes et hold på minimum 10 personer. Når MATH har fundet deltagerne, finder underviseren fra Clavis et passende tidspunkt med de interesserede deltagere, og MATH booker lokaler. Ulempen er, at Clavis ikke tilbyder aftalen længere, hvis der er frafald på holdet, og deltagerantallet er under 10 personer.

MATH tilbyder også et skræddersyet, intensivt forløb i danskundervisning gennem CIP til deres faculty VIP-ansatte. Det er små hold på ca. 4 deltagere, med 16 timers undervisning på 4 dage.

**Institut for MEF (nu KOM):** MEF indgik en aftale med CIP om **eneundervisning** i dansk for en lektor i filosofi. Undervisningens indhold var bygget op om lektorens undervisningsmateriale med mundtlig gennemgang af power point på dansk. Lignende forløb har været gennemført på fx JURA, Institut for ENGEROM og Institut for TORS.

#### **Eksempler på uformel sprogtræning**

På flere institutter tilbydes der uformel sprogtræning til udenlandske ansatte, så de kan træne deres hverdagsdansk. Initiativerne er tænkt som supplement til den formelle danskundervisning.

##### **1. DanStem taler dansk today**

Udenlandske forskere mødes hver anden onsdag i arbejdstiden fra kl. 14. Der er et fastsat emne, som deltagerne taler ud fra. Et af arrangementerne blev holdt på Statens Museum for Kunst, hvor deltagerne kunne gå rundt og sludre på dansk og tale om kunsten.

##### **2. Frokost på dansk hos Institut for Fødevarer- og Ressourceøkonomi (IFRO)**

Hver torsdag i 45 minutter er der frokost på dansk hos IFRO. Arrangementet annonceres dagen før og på dagen via infoskærme. Nogle gange sendes der en invitation ud på mail.

Deltagerne kan snakke om, hvad de vil, stille sproglige spørgsmål eller snakke sammen ud fra dagens emne. På opfordring fra dem med mindst ordforråd på dansk er der ofte et 'dagens emne' med spørgsmål til at sætte samtalen i

gang med en kort ordliste (hurtigt og nemt at lave via KUlex osv., emner er fx undervisning, forskningsansøgning, møder, arbejdsmiljø). Derudover er der altid en skål med spørgsmål, man kan trække fra for at sætte en snak i gang. Derudover er der blokke og kuglepenne, så deltagerne kan stave ord. Ansatte fra administrationen deltager i samtalerne og hjælper med udfordringer.

Institut for Neurovidenskab starter også en Danish Lunch.

### 3. Kollegial sproghjælp

For at få lejlighed til at tale dansk i hverdagen er det vigtigt med kollegers forståelse og opmærksomhed. Kolleger kan fx tilbyde sig som "language buddies", dvs. som en person, der er åben for at hjælpe med sproglige spørgsmål, og som er opmærksom på at inkludere den internationale medarbejder i dansksprogede samtaler. På DIKU har man fx nogle badges med teksten: *Jeg taler dansk*.

CIP har desuden udarbejdet [to sæt gode praktiske råd](#) til hhv. den medarbejder, der gerne vil lære dansk, og den kollega, som gerne vil hjælpe.

### 3. Inddragelse og afholdelse af møder

Ingen medarbejdere, hverken danske eller udenlandske, må føle sig ekskluderet eller marginaliseret i forhold til at deltage i universitetets liv, få information og søge medindflydelse på beslutninger i udvalg og fora. En vigtig forudsætning er, at der tages højde for sprogvælge i skrift og tale, herunder ved møder og i den lokale kommunikation.

#### Principper

3.1 Alle medarbejdere skal have mulighed for at deltage i råd, nævn og udvalg. Der bør tilstræbes en fleksibel tilgang til brugen af sprog og til planlægning af mødemateriale, se appendiks 2 for eksempler.<sup>6</sup>

3.2 På hvert enkelt institut/enhed bør der for alle faste udvalg aftales og nedskrives klare procedurer for sprogvælge ved mødeafholdelse og mødemateriale (opdateres når sammensætningen af medlemmer ændres). Formanden for det enkelte udvalg har ansvaret for dette.

3.3 For andre mødeaktiviteter, seminarer, institutdage mm. skal der inden mødet tages begrundet stilling til sprogvælge på mødet, og beslutningen skal fremgå af mødeindkaldelsen.

---

<sup>6</sup> I samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg kan det enkelte medlem kræve, at mødet foregår på dansk med bilag på dansk, se appendiks 3.

### **Lokal sprogpolitik på Institut for Kommunikation**

Institut for Kommunikation har en lokal tilpasset sprogpolitik. De månedlige institutmøder er altid på engelsk, og på sektions- og centermøder aftales mødesproget fra gang til gang efter behov. Præsentationer og mødemateriale til møder, hvor mødesproget er dansk, skal være på engelsk og hvis omvendt på dansk. Instituttets nyhedsbrev er på engelsk. Instituttet arbejder generelt med et stort fokus på parallelsproglighed – men det kan være svært at forstå præcist, hvad parallelsproglighed betyder.

Det forventes, at internationale VIP'er kan modtage og rette skriftlige opgaver på dansk efter 2-4 år. Instituttet arbejder med en fleksibel tilgang til undervisningssproget, hvor det er vigtigere, at internationale ansatte skal kunne læse og forstå dansk, men gerne må udtrykke sig på engelsk.

Fastansatte internationale VIP'er får betalt danskundervisning fra CIP som en del af deres arbejdstid. Internationale Postdocs og ph.d.'er bliver tilbudt betalt danskundervisning fra et sprogcenter.

Udfordringer:

- Materiale fra Fælles HR og Koncern-økonomi er kun på dansk. Instituttet bruger generelt mange ressourcer på oversættelse.
- Mulighed for at 'håndhæve' sprogpolitikken, fx krav til danskprøvekompetencer, gerne via en forpligtende overordnet KU sprogpolitik man kan henvise til og læne sig op ad.
- Forskel på internationale ansattes motivation for at lære dansk – hvordan kan man arbejde med incitamenter?

## **4. Administrativ service som støtte til inklusion**

De services og systemer, der findes på universitetet, skal understøtte de funktioner og behov, der er på en international arbejdsplads og studiested. Der skal oversættes til engelsk, hvor det er relevant, f.eks. ikke kursusbeskrivelser og studieordninger på dansksprogede uddannelser.

### **Principper**

4.1 Der skal så vidt muligt være en effektiv, fælles og koordineret oversættelse af danske administrative tekster til engelsk på tværs af universitetet. Oversættelsen skal ske på højest mulige organisatoriske niveau.

4.2 Alle vigtige administrative it-systemer med en bred intern målgruppe skal have en dansk og engelsk brugergrænseflade, ligesom interne auto-/standardsvar fra funktionspostkasser o.l. skal formuleres på dansk og engelsk.

4.3 Al relevant information som f.eks. eksamensbeviser, internt rettede webportaler, inforskærme og skiltning fremgår altid på dansk og engelsk.<sup>7</sup>

#### **Eksempel på hvordan brugen af engelsk til administrative formål understøttes**

KU-medarbejdere har adgang til forskellige sprogteknologiske værktøjer, der kan lette arbejdet med at håndtere parallelsproglighed på administrative områder, som fx HR, US, økonomi, it, ledelse, kommunikation mm. Værktøjerne omfatter KULex og KU Translate, som er henholdsvis en terminologibase/ordbog og en maskinoversættelsesfunktion. Begge er tilgængelige på KUnet. Desuden kan medarbejdere med hyppige og specifikke oversættelsesbehov få licens til og blive oplært i oversættelsesværktøjet Memsources.

Brugen af sprogteknologi bidrager til konsistens og ensartethed i KU's sproglige udtryk på engelsk, ligesom det understøtter en effektiv produktion af engelsksproget materiale.

I KU's fællesadministration, FA, har de enkelte enheder mulighed for at få oversat materiale, således at det kan foreligge på dansk og engelsk på samme tid.

Et konkret eksempel på samtidig parallelsproglighed er studieinformationssiderne for hver enkelt uddannelse. Disse sider blev i 2018 nyformuleret på dansk og i en samtidig proces blev studieinformationssiderne på engelsksprogede uddannelser oversat til engelsk. Dette ud fra en fælles fastlagt terminologi og skabelon på tværs af fakulteterne. Dette har betydet, at disse sider fremtræder ens på dansk og engelsk.

## **5. En international arbejdspladskultur**

Den forskning og undervisning, der bedrives på et universitet, er i sig selv af international karakter, og derfor er arbejdspladsen allerede indlejret i en international arbejdspladskultur på de fleste institutter. Universitetets arbejdsmiljø skabes i mødet mellem medarbejdere med meget forskellige baggrunde. Kulturbevidsthed er meget mere end sprog, men også nødvendigvis et delelement af en sprogpolitik. En åben, international kultur er afgørende for at gøre KU mere tiltrækkende for talenter fra hele verden. Universitetets arbejdsmiljø skabes bl.a. i mødet mellem medarbejdere med mange forskellige baggrunde

### **Principper**

5.1 HR-administrationen udarbejder information om kulturelle aspekter ved at arbejde på KU, fx gennem velkomstpakker, introkurser, idékataloger e.l.

---

<sup>7</sup> Studieinformationssiderne følger hovedsproget på uddannelsen.

5.2 Alle nyansatte KU-ledere skal klædes på i forhold til at udvikle det internationale miljø, fx ved et ledelsesprogram i mangfoldighedsledelse.

#### **Workshops, events og andre initiativer om tværkulturelt samarbejde på KU**

Ved ansættelse af udenlandske medarbejdere kan der opstå særlige muligheder og udfordringer. For at støtte både danske og udenlandske kolleger afholder ISM forskellige kulturmøder og workshops om tværkulturelt samarbejde, interkulturel kommunikation, dansk arbejdspladskultur, mm. De forskellige initiativer er bl.a.:

- ”Intercultural Communication” kursus via KU’s Kursuskatalog (2 gange om året)
- Et modul om interkulturelt samarbejde på tværs af KU via LUKU-forløb (afholdt 9 gange indtil videre)
- Skræddersyede kulturworkshops og kulturoplæg på tværs af KU til fx personaleseminarer, GRUS eller temauger (ca. 6 gange om året)
- I forbindelse med et HSU temaseminar om internationalisering i 2015 har ISM udarbejdet en folder, der er målrettet internationale medarbejdere for at hjælpe dem på vej i begyndelsen af ansættelsen i Danmark, på KU og på instituttet. Folderen findes på [dansk](#) og [engelsk](#).
- ISM har udarbejdet en brochure i 2020 om at arbejde på en international arbejdsplads: “A practical inspirational guide to navigate across working cultures at UCPH”. Brochuren henvender sig til både danske og udenlandske medarbejdere og berører bl.a. emner som mødekultur, feedback og ledelse.

## **6. Ledelsesopgaven**

Ledelsesopgaven på alle niveauer af KU bør i højere grad indeholde ansvaret for sprog- og kulturtilpasning. Det skal sikre, at organisationen ser sprog som et tema. Sprogvalg og -behov skal italesættes i de situationer, hvor det er relevant, og hvor det ellers risikerer at skabe gnidninger og frustrationer fx i undervisningssituationen, administrative kontekster og kollegiale sammenhænge. Nøgleordene er rummelighed, fleksibilitet og fokus på at kunne stille de rette sproglige ressourcer til rådighed i forhold til mødedeltagelse, undervisning, oversættelse mv. Dertil kommer, at KU også ønsker at internationale medarbejdere bidrager mere til ledelsesopgaven.

### **Principper**

6.1 Ledelsen på alle niveauer skal tage initiativ til løbende at sætte sprog på dagsordenen og fx drøfte, hvordan sproglige spørgsmål hænger sammen med internationalisering, rekruttering, arbejdsmiljø og uddannelseskvalitet.

6.2 Den relevante leder har ansvar for at præcisere konkrete krav og forventninger til arbejds sproget for den givne situation, deriblandt sikre, at underviserne har de nødvendige sprogkompetencer.

6.3 KU skal tiltrække de bedste ledere, som fx forskningscenterledere og forskningsgruppeledere, via aktiv rekruttering, indkøringsforløb samt (internationale) LUKU-forløb (ledelsesudviklingsprogrammer). Derfor skal medarbejdere med en international baggrund kunne bidrage til ledelsesopgaven, også inden de mestrer dansk.



### **Intensiv sprogundervisning i begyndelsen af ansættelsen**

Flere deltagere i projektets referencegruppe for udenlandske medarbejdere har givet udtryk for, at intensiv sprogundervisning i begyndelsen af ansættelsen vil være en rigtig god idé. Det vil give den nyansatte et boost og en hurtig basal forståelse af dansk, som vil hjælpe med at navigere på KU og i hverdagen generelt i Danmark – det vil fremme integrationen. Det er også et argument, at det vil hjælpe med at stoppe en potentiel ond cirkel, den udenlandske forsker nemt kan havne i; nemlig at man ikke bruger dansk, fordi man ikke kan tale det og derfor aldrig kommer i gang med at lære det. Flere i referencegruppen har fremhævet eksempler på intensiv sprogundervisning fra udlandet.

## **SPROG OG UDDANNELSE**

Det er afgørende, at universitetet tager bevidste valg om sprogbrug i relation til undervisningssituationen og de sproglige udfordringer, der kan opstå i undervisningen. Det kan være på baggrund af både underviseres og studerendes sproglige kompetencer, ligesom hensynet til undervisningens kvalitet og effektivitet samt regler for sprogvælg til prøver og eksamen kan spille ind. Endelig kan der være faglige grunde til at vælge specifikt dansk eller engelsk, ligesom der kan ligge personalemæssige overvejelser til grund for sprogvælg. Det er vigtigt, at der er den nødvendige sproglige støtte til studerende og fokus på udfoldelse af princippet om parallelsproglighed i undervisningssituationen. Dette kan bl.a. implementeres gennem universitetspædagogiske kurser om parallelsproglig undervisning og undervisning i f.eks. ”the international classroom”. KU har desuden for ti år siden taget en principbeslutning om ikke at udbyde BA-uddannelser på engelsk, men dette bør revurderes.

### **7. Studerendes engelskkundskaber**

Selv om mange danske studerende er dygtige til engelsk, er der nogle, der med kompetencerne fra gymnasieskolen og en dansksproget BA, ikke mestrer engelsk på et niveau, hvor de uden sproglig støtte kan få fuldt udbytte af en engelsksproget undervisning på KA-niveau. Desuden er det langt fra alle internationale studerende, der behersker engelsk i tilstrækkelig omfang til at deltage i en mere sprogligt krævende undervisning og fx mundtlig eksamen. Der skal derfor være fokus på alle studerendes færdigheder i engelsk på alle uddannelser, og allerede på BA-niveau.

### **Principper**

7.1 På alle uddannelser, hvor de studerende har behov for at kunne læse tekster på engelsk, skal udviklingen af sproglige kompetencer understøttes. Dette kan bl.a. ske via et fokus på faglig læsning tidligt i uddannelsesforløbet, og ved at undervisere og studerende arbejder med den centrale faglige terminologi på både engelsk og dansk. Der skal være læringsmål for dette i de studieordninger, hvor det er relevant.

7.2 På uddannelser, hvor engelsk er et ofte anvendt arbejdssprog på arbejdsmarkedet, skal de studerende så tidligt som muligt i uddannelsen modtage og deltage aktivt i undervisningen på engelsk. De studerendes brug af engelske termer eller skriftlige/mundtlige fremstilling indgår i vurderingen af deres eksamenspræstationer på samme måde som den sproglige præstation gør i en dansksproget sammenhæng og eksamen.

7.3 På uddannelser, hvor de studerende forventes at tale engelsk og skrive opgaver på engelsk, skal understøttende aktiviteter i akademisk engelsk og fagerterminologi integreres i undervisningen gennem de normale undervisningsaktiviteter. Der kan være tale om sprogtræning og præcisering af betydning af ord snarere end decideret undervisning i engelsk.

7.4 På nogle sproguddannelser spiller andre sprog end engelsk en større rolle i de jobfunktioner, universitetet uddanner til. I disse tilfælde bør undervisningen fokuseres på det pågældende sprog.

#### **Intensiv sprogundervisning for studerende**

**Eksempel fra Montreal, Canada:** Concordia University arrangerer forskellige [franskkurser](#) til de studerende, som samtidig giver merit i forhold til deres universitetsgrad. De intensive kurser består af 12 timers undervisning om ugen, med 3 timers undervisning 4 dage om ugen.

Studerende på tværs af KU har mulighed for at tage **English For Academic Purposes** som et-semester tilvalg eller enkeltstående kursus. Undervisningen var oprindeligt tilrettelagt for udvekslingsstuderende, men er nu åben for alle studerende på KU. Undervisningen udbydes i tre varianter: med fokus på mundtlig præsentationsteknik (7,5 ECTS), med fokus på skriftlig akademisk engelsk (7,5 ECTS) og dækkende både mundtlig og skriftlig akademisk engelsk (15 ECTS).

Under den Sprogstrategiske Satsning udvikledes flere lokale kurser i at læse videnskabelig litteratur eller håndtere skriftlig formidling på engelsk. På **Medicin** knyttedes et læsekursus fx sammen med metodeundervisning i forbindelse med BA-projektet, mens et kursus på såvel **Biokemi** som **Økonomi** skulle understøtte BA-studerendes skriftlige faglige formidling parallelsprogligt (på engelsk og dansk) inden for et eksisterende obligatorisk fagkursus.

## **8. Opretholdelse af dansk som akademisk sprog**

KU er et internationalt orienteret universitet forankret i en dansk kontekst og rettet mod såvel et dansksproget som et globalt arbejdsmarked for vores kandidater. KU har desuden en forpligtelse til at bidrage til, at dansk forbliver et fuldt funktionsdygtigt sprog inden for de fagområder, KU underviser og forsker i. Dette betyder bl.a., at der skal være uddannelser på både dansk og engelsk, ligesom der skal formidles forskningsresultater på begge sprog. Der er derfor god grund til at arbejde målrettet med både studerendes akademiske engelsk og dansk og med fagundervisning på begge disse sprog.

## Principper

8.1 Træning i akademisk dansk skal indgå som en integreret del af undervisningen i alle BA-uddannelser på dansk.

8.2 Studie- og uddannelsesadministrationen skal sikre, at alle internationale full degree KA-studerende får information om tilbud om danskundervisning med henblik på fastholdelse i Danmark.

8.3 Udenlandske udvekslingsstuderende, der læser på engelsksprogede kandidatuddannelser, forventes ikke at arbejde med centrale fagtermer på dansk.

### Akademisk dansk

På flere institutter (fx **Farmakologi, IT og Sundhed** samt **TORS**) har der inden for de seneste fem år været udviklet særlige kurser til at understøtte studerendes akademiske sprogfærdighed på dansk for at højne det faglige udbytte og især styrke de studerendes skriftlige formidling.

### Sprog som tillægskompetence

I et projekt vedrørende sprog som tillægskompetence (sprog uden for egentlige sproguddannelser) indgår flere uddannelser på **Fødevarer- og ressourceøkonomi**. Her er fokus på udvikling af danskundervisning for internationale kandidatstuderende, som ønsker at komme i praktik i en dansksproget virksomhed eller institution og/eller på anden vis bygge bro til et dansksproget arbejdsmarked.

## 9. Udbud af kurser og hele uddannelser på engelsk

Universitetets internationale optag af studerende bliver dimensioneret af ministeriet og er dermed begrænset. Sprogpolitikken udtrykker universitetets ambitioner på lang sigt om en øget internationalisering af uddannelserne. KU bør udbyde BA-uddannelser på engelsk bl.a. af hensyn til at tiltrække mere talent, udfylde et behov for internationalt funderede uddannelser og udnytte internationale underviseres ressourcer i undervisningen bedre. KU bør samtidig i relevant grad udnytte muligheden for, at halvdelen af undervisningen kan foregå på engelsk på dansksprogede akkrediterede uddannelser.

## Principper

9.1 KU har som målsætning at udbyde BA uddannelser på engelsk, hvor det er relevant.

9.2 Fakulteterne bør løbende overveje at vælge engelsk helt eller delvist som undervisningssprog på universitetets kurser på de dansksprogede uddannelser, både på BA og KA. Der bør være fokus på

de studerendes gennemførelse, mulighed for at få job på det globale arbejdsmarked samt brug af internationale VIP i undervisningen og tiltrækning af talentfulde internationale studerende mv.

#### **Pædagogisk støtte til overgangen fra dansk til engelsk**

For at understøtte overgangen til engelsksproget undervisning har en del undervisere på tværs af KU deltaget i det kompetenceudviklende kursus "Improve your teaching in English".

På nogle uddannelser har der desuden været afholdt korte workshops eller SPOT-arrangementer (på SCIENCE) parallelt for undervisere og studerende med fokus på læsestrategier, mundtlig og skriftlig sprogfærdighed i en akademisk kontekst og som studieteknik. Endelig har der været afholdt særlige workshops om mundtlig engelsk til brug for eksamen og om specialeskrivning på engelsk.

### **10. Behov for øvrige sprog end engelsk/dansk**

Internationalisering bæres ikke kun af engelsk, men der indgår globalt en diversitet af relevante sprogkompetencer. I flere af KU's uddannelser på de "tørre" fakulteter indgår adgang til andre sprog end engelsk og dansk som relevante studiekompetencer og/eller som forudsætning for et fagligt relevant valg af destination for udlandsophold. Derfor er det vigtigt, at KU fortsat giver studerende på disse uddannelser mulighed for at udvikle deres studierelaterede sprogkompetencer på andre sprog end engelsk og dansk samt arbejder for at integrere relevante sprogkompetencer i uddannelserne.

#### **Principper**

10.1 Fakulteterne bør afklare behovet for internationalisering gennem en diversitet af relevante sprogkompetencer ud over engelsk.

10.2 Studienævnene bør – i det omfang det er relevant - arbejde for et udbud af studieunderstøttende og mobilitetsfremmende sprogundervisning til studerende.

10.3 Studienævnene bør arbejde for at integrere relevante sprogkompetencer i deres uddannelser.

#### **Kurser på KU i øvrige sprog end engelsk/dansk**

I forbindelse med Pulje 2016-projektet om internationalisering blev der på **Teologi** udviklet et kursus i læsefærdighed i tysk i tilknytning til kurset Kirkehistorie 1 på andet semester.

Pilotprojekterne under sprogstrategisk satsning var enten meget lokalt initierede og begrundede som fx udviklingen af fransk for kandidatstuderende på **Statskundskab** i forbindelse med et kursus om diplomati eller udbudt bredt på KU som spansk til feltarbejde i Latinamerika.

# Handleplan og implementering

Københavns Universitets sprogpolitik skal fungere i organisationen via både ledere og medarbejdere. Det er vigtigt, at hele universitetet tager problemstillingerne til sig. Men ansvaret skal også placeres mere entydigt, så der er en forankring i organisationen, der sikrer, at der sker en udvikling.

Nedenfor er angivet Styregruppens bud på, hvordan ledelsen på KU bedst kan placere et ansvar for, at sprogpolitikken kommer til at leve i praksis. Det er op til ledelsen at implementere disse forslag.

Nogle administrative enheder og ledergrupper bør således have et specifikt ansvar for at implementere konkrete tiltag og principper:

Princip	Handling
1.1 Alle ansatte på KU skal besidde engelsksproglige kompetencer svarende til det niveau, der er nødvendigt for at varetage deres jobfunktion og for at deltage i almindelige arbejdsrelaterede aktiviteter. Institut/enheden skal tilbyde nødvendig betalt kompetenceudvikling i engelsk.	<p>a. Ledere, der afholder MUS, LUS og GRUS, skal sikre sig, at engelsksproglige kompetencer drøftes på MUS, LUS og GRUS. FHR indarbejder temaet i skabelonerne.</p> <p>b. Terminologi til beskrivelse af sprogkompetencer i relation til jobfunktioner findes i appendiks 4. CIP og private leverandører kan udbyde engelskkurser til både TAP og VIP.</p>
1.2 Ved rekruttering af nye medarbejdere skal forventninger til engelsksproglige kompetencer altid tydeligt fremgå af jobopslaget.	<p>a. FHR bør med HR-centrene sikre, at stillingsopslag altid indeholder en beskrivelse af behov for engelskkompetencer.</p> <p>b. Se appendiks 4 for beskrivelse af relevant engelsksprogligt niveau</p>
1.3 Ph.d. skolerne skal etablere fælles krav på tværs af KU til udenlandske ph.d. studerendes engelskkompetencer. Dette skal ske ved indgangen af studiet.	Ph.d.-skolerne sikrer, at disse krav opfyldes.
1.4 Alle medarbejdere skal i nødvendigt omfang have kendskab til de redskaber, der understøtter KU som en parallelsproglig arbejdsplads (fx KU Translate, KULex, Memsources, mødeskabeloner på dansk/engelsk mm.), samt anden nødvendig sproglig hjælp.	<p>a. Ledere har ansvar for, at nye medarbejdere introduceres til universitetets sprogteknologiske værktøjer.</p> <p>b. FHR sikrer, at emnet er dækket ifm online/onboarding introduktionen af nye medarbejdere.</p>
2.1 Som udgangspunkt forventes det, at tenure track adjunkter, lektorer og professorer aktivt	a) Institutlederen skal både til ansættelsessamtaler, på MUS og løbende i de

<p>kan bidrage til undervisningen på dansk efter 3-6 år, herunder bedømme og vejlede studerende - med kompetencer svarende til den undervisning vedkommende skal varetage.</p>	<p>første år af ansættelsen gøre forventningen klar for de ansatte og undersøge, om disse har behov for støtte for at leve op til forventningen.</p> <p>b) Se beskrivelse af danskkompetencer til undervisningsformål i appendiks 4. CIP og andre sprogcentre kan udbyde målrettede danskkurser.</p>
<p>2.2 Den ansvarlige leder skal både i opslaget, til ansættelsessamtaler og løbende i de første år af ansættelsen gøre forventningen i punkt 2.1 klar for de ansatte og undersøge, om disse har behov for støtte for at leve op til forventningen.</p>	<p>a) FHR og HR-centrene sikrer, at stillingsopslag altid indeholder en beskrivelse af behov for at tilegne sig danskkompetencer.</p> <p>b) FHR sikrer, at sprog indgår som emne i MUS-, LUS- og GRUS-skemaer. Ledere, der afholder MUS, skal sikre sig, at sproglige kompetencer berøres.</p>
<p>2.3 Udenlandske tenure track adjunkter, lektorer, professorer, ledere og permanent ansatte TAP skal tilbydes betalt målrettet danskundervisning så vidt muligt på campus. [...] Det er nødvendigt, at ledelsen giver mulighed for, at der afsættes den nødvendige tid til danskundervisning i arbejdstiden. Dette kan for en periode afløse forpligtelser til f.eks. at undervise.</p>	<p>Instituttlede/fakulteter sikrer, at udenlandske medarbejdere har kendskab til uddannelsesmulighederne. Muligheden for at FHR organiserer gratis danskundervisning via kommunale tilbud i kursuskataloget undersøges, men det forudsætter personaleressourcer til administration af opgaven.</p>
<p>2.4 Hvor det er hensigtsmæssigt, opfordres udenlandske medarbejdere med midlertidig ansættelse til at lære dansk [...]. Instituttet/fakultetet bør derfor også tilbyde danskundervisning til midlertidigt ansatte og ph.d.-studerende.</p>	<p>Instituttlede og forskergruppeledere er ansvarlige fx i forbindelse med afholdelse af MUS</p>
<p>3.1 Alle medarbejdere skal have mulighed for at deltage i råd, nævn og udvalg. [...].</p>	<p>Alle ledere vurderer, hvordan man fleksibelt kan arbejde med dansk og engelsk, evt. i en kombination, ved sidemandsoversættelse mv, se appendiks 2 for eksempler til mødeafholdelse.</p>
<p>3.2 På hvert enkelt institut/enhed bør der for alle faste udvalg aftales og nedskrives klare procedurer for sprogvalg ved mødeafholdelse [...] Formanden for det enkelte udvalg har ansvaret for dette.</p>	<p>Instituttlede og centerledere</p>

<p>3.3 For andre mødeaktiviteter, seminarer, institutdage mm. skal der inden mødet tages begrundet stilling til sprogvalg på mødet, og beslutningen skal fremgå af mødeindkaldelsen.</p>	<p>Alle ledere sikrer, at det er drøftet, besluttet og klart kommunikeret, hvilket sprog møder afholdes på.</p>
<p>4.1 Der skal så vidt muligt være en effektiv, fælles og koordineret oversættelse af danske administrative tekster til engelsk på tværs af universitetet. Oversættelsen skal ske på højest mulige organisatoriske niveau.</p>	<p>Der iværksættes en uvildig undersøgelse af oversættelsesbehovet i organisationen, særligt på fakultets- og institutniveau, når det gælder kommunikation, administrative tekster herunder studieadministration, samt afklaring af ansvarsfordeling ifm oversættelse af forvaltningstekster. Denne behovsanalyse kan danne baggrund for dimensionering, organisering og effektivisering af en fælles oversættelsesservice på KU.</p>
<p>4.2 Alle vigtige administrative it-systemer med en bred intern målgruppe skal have en dansk og engelsk brugergrænseflade, ligesom interne auto/standard svar fra funktionspostkasser o.l. skal formuleres på dansk og engelsk.</p>	<p>KU-IT med inddragelse af alle systemejere</p>
<p>4.3 Al relevant information som f.eks. eksamensbeviser, internt rettede webportaler, infoskærme og skiltning fremgår altid på dansk og engelsk.</p>	<p>FA, uddannelsesservice kommunikationsafdelinger på alle fakulteter</p>
<p>5.1 HR-administrationen udarbejder information om de kulturelle aspekter ved at arbejde på KU, fx velkomstpakker, introkurser, idékataloger e.l.</p>	<p>ISM's eksisterende tiltag udbygges. FHR nedsætter en arbejdsgruppe, som ser på, hvordan KU's kerneværdier kan introduceres bedst til nye (udenlandske) medarbejdere.</p>
<p>5.2 Alle nyansatte KU-ledere skal klædes på i forhold til at udvikle det internationale miljø, fx ved et ledelsesprogram i mangfoldighedsledelse.</p>	<p>FHR og dekanater</p>
<p>6.1 Ledelsen på alle niveauer skal tage initiativ til løbende at sætte sprog på dagsordenen [...].</p>	<p>Alle ledere på KU</p>
<p>6.2 Den relevante leder har ansvar for at præcisere konkrete krav og forventninger til arbejds sproget for den givne situation, deriblandt sikre, at underviserne har de nødvendige sprogkompetencer.</p>	<p>Institutledere, centerledere m.fl.</p>
<p>6.3 KU skal tiltrække de bedste ledere, som fx forskningscenterledere og forskningsgruppeledere, via aktiv rekruttering, indkøring forløb samt (internationale) LUKU-</p>	<p>FHR og dekanaterne</p>

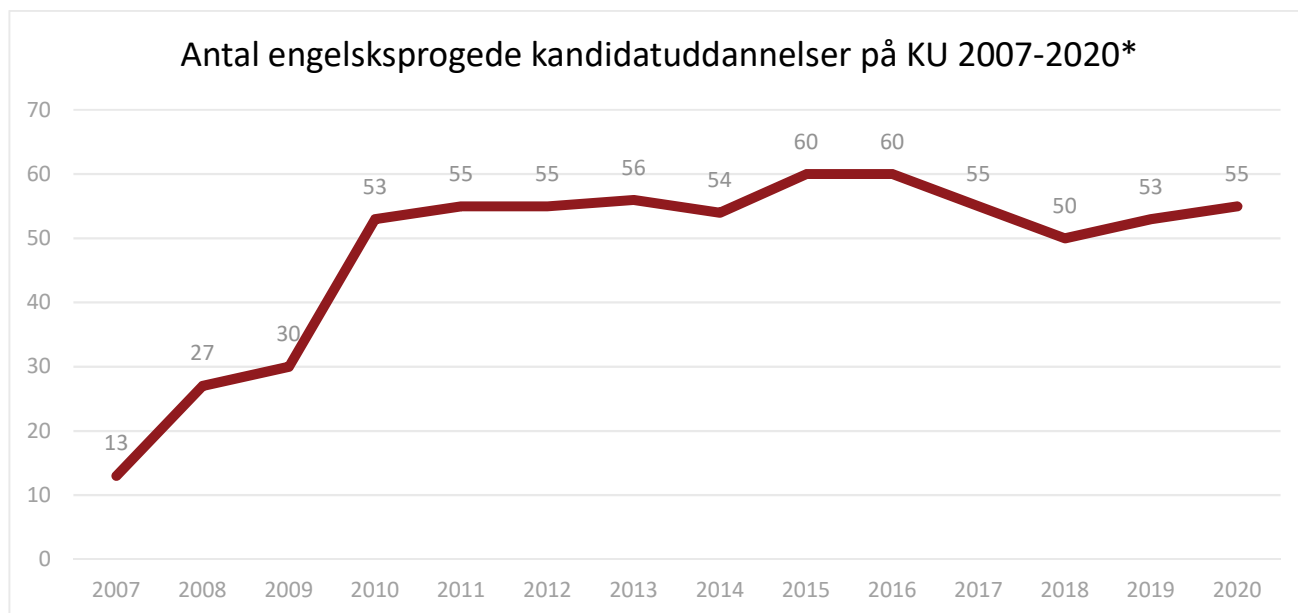
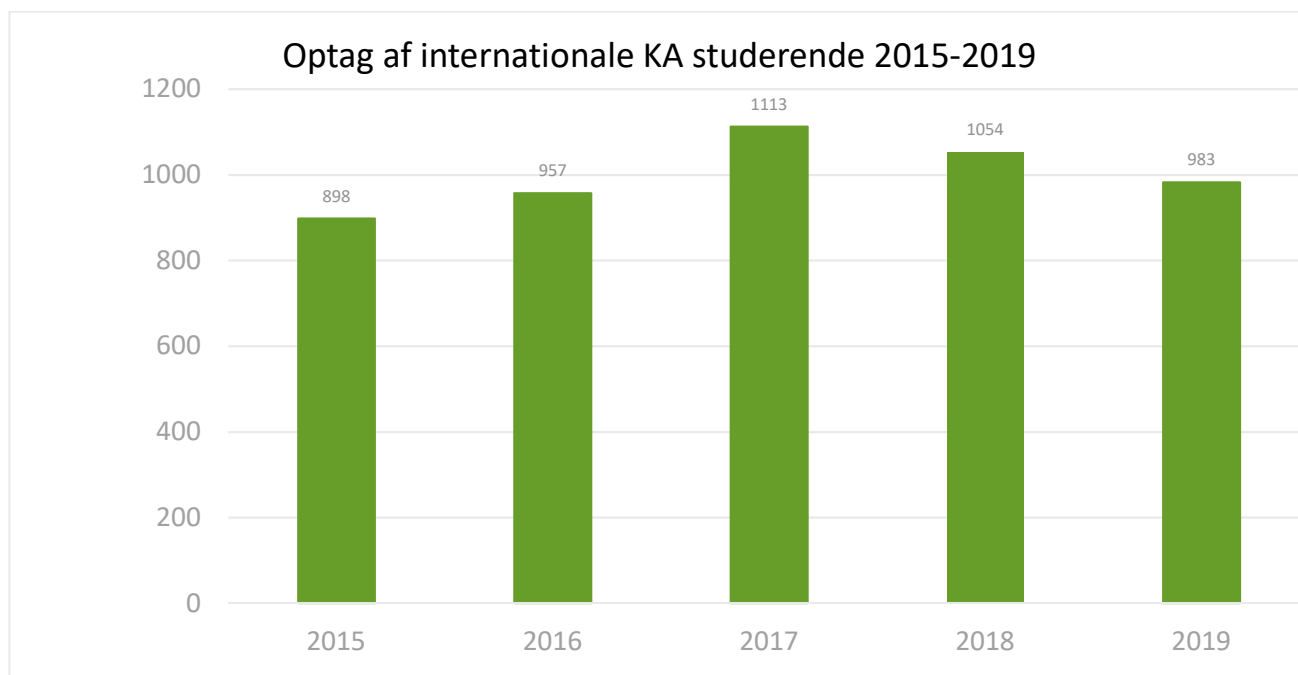
forløb (ledelsesudviklingsprogrammer). Derfor skal medarbejdere med en international baggrund kunne bidrage til ledelsesopgaven, også inden de mestrer dansk.	
7.1 På alle uddannelser, hvor de studerende har behov for at kunne læse tekster på engelsk, skal udviklingen af sproglige kompetencer understøttes. [...] Der skal være læringsmål for dette i de studieordninger, hvor det er relevant.	US faciliterer, at dekanater, studieleder/studienævn løfter opgaven  De pædagogiske centre kan udbyde universitetspædagogiske kurser om betydning af sprog for pædagogisk tilrettelæggelse, studiemiljø og læringsudbytte
7.2 På uddannelser, hvor engelsk er et ofte anvendt arbejdssprog på arbejdsmarkedet, skal de studerende så tidligt som muligt i uddannelsen modtage og deltage aktivt i undervisningen på engelsk. [...]	Studienævn skal tilse, at der udbydes engelsksproget kursusaktivitet på BA-niveau i relevant omfang. Det kan bl.a. sikres ved, at der skal udbydes engelsksproget kursusaktivitet på BA-niveau svarende til mindst 15 ECTS, se i øvrigt også anbefaling under 9.2. US initierer dette i samspil med dekanaterne.
7.3 På uddannelser, hvor de studerende forventes at tale engelsk og skrive opgaver på engelsk, skal understøttende aktiviteter i akademisk engelsk og fagerterminologi integreres i undervisningen gennem de normale undervisningsaktiviteter. [...]	Studienævn  De pædagogiske centre kan udbyde universitetspædagogiske kurser om betydning af sprog for pædagogisk tilrettelæggelse, studiemiljø og læringsudbytte
7.4 På nogle sproguddannelser spiller andre sprog end engelsk en større rolle i de jobfunktioner universitetet uddanner til. I disse tilfælde bør undervisningen fokuseres på det pågældende sprog.	Ingen ny aktivitet
8.1 Træning i akademisk dansk skal indgå som en integreret del af undervisningen i alle BA-uddannelser på dansk.	Studienævn. US og dekanater initierer lokale drøftelser.  De pædagogiske centre kan udbyde universitetspædagogiske kurser om betydningen af sprog for pædagogisk tilrettelæggelse, studiemiljø og læringsudbytte.
8.2 Studie- og uddannelsesadministrationen skal sikre, at alle internationale full degree KA-studerende får information om tilbud om danskundervisning med henblik på fastholdelse i Danmark.	US i samarbejde med fakulteternes studieadministrationer
8.3 Udenlandske udvekslingsstuderende, der læser på engelsksprogede kandidatuddannelser,	Ingen ny aktivitet.



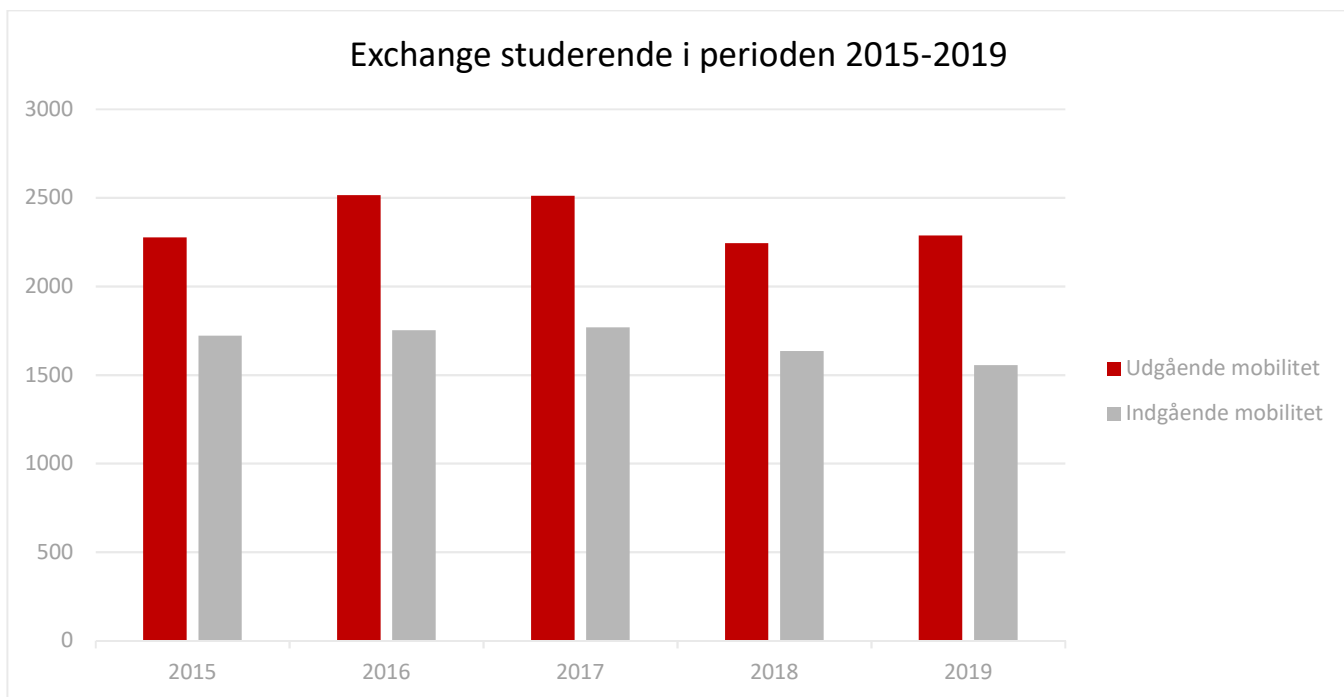
forventes ikke at arbejde med centrale fagtermer på dansk.	
9.1 KU har som målsætning at udbyde BA uddannelser på engelsk, hvor det er relevant.	Studienævn/studieledere/prodekaner for uddannelse bør overveje mulige BA-uddannelser på engelsk.
9.2 Fakulteterne bør løbende overveje at vælge engelsk helt eller delvist som undervisningssprog på universitetets kurser på de dansksprogede uddannelser, både på BA og KA. [...]	Studienævnene bør bl.a. overveje om mulighederne for, at halvdelen af undervisningen kan foregå på engelsk på dansksprogede uddannelser, er udnyttet.
10.1 Fakulteterne bør afklare behovet for internationalisering gennem en diversitet af relevante sprogkompetencer ud over engelsk.	Der etableres et tværfakultært samarbejde mellem de fire ”tørre” fakulteter med henblik på en fastlæggelse af sprogbehov og et fælles udbud  CIP kan facilitere processen og bl.a. bidrage med behovsanalyser
10.2 Studienævnene bør – i det omfang det er relevant - arbejde for et udbud af studieunderstøttende og mobilitetsfremmende sprogundervisning til studerende.	Fakulteter i samarbejde med studienævn/studieledere
10.3 Studienævnene bør arbejde for at integrere relevante sprogkompetencer i deres uddannelser.	Studienævn/studieledere  CIP kan facilitere processen og bl.a. bidrage med kompetencebeskrivelser.

# Appendiks 1. Data om sprog og internationalisering

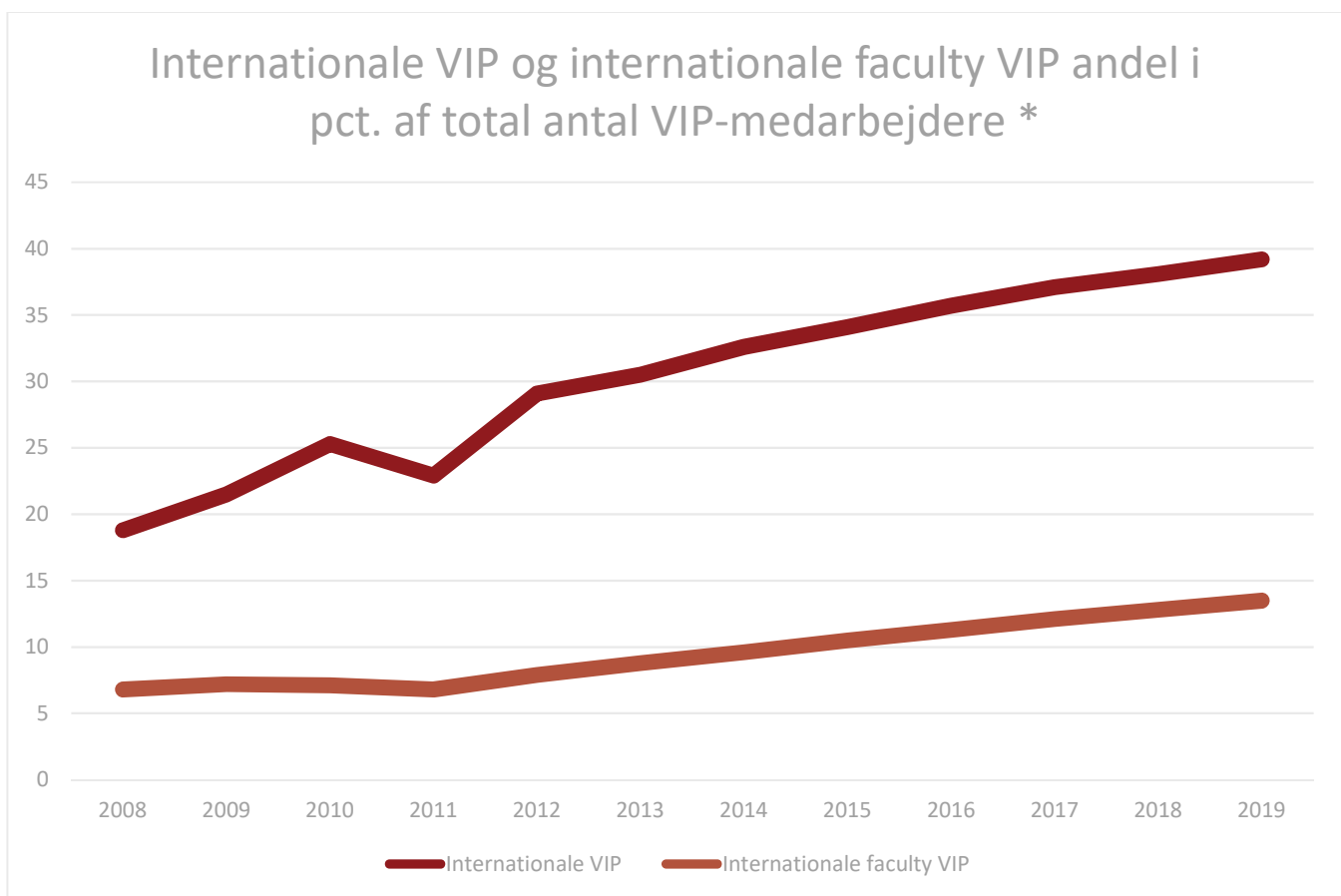
Tal fra Stads:



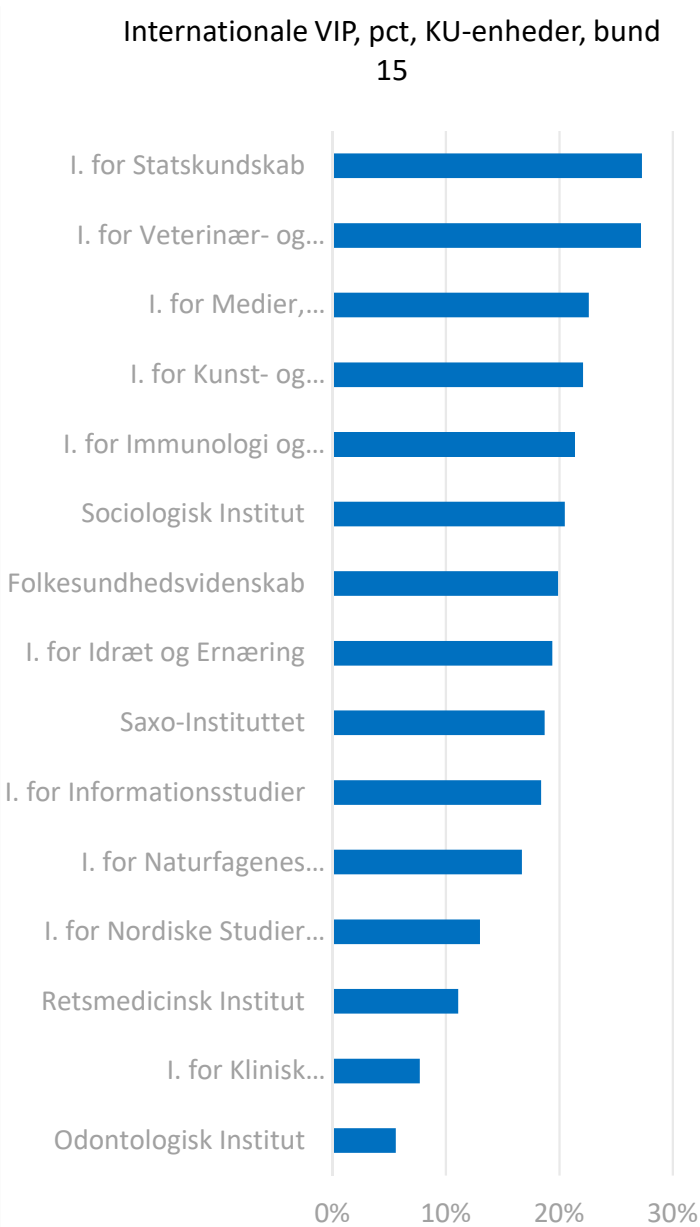
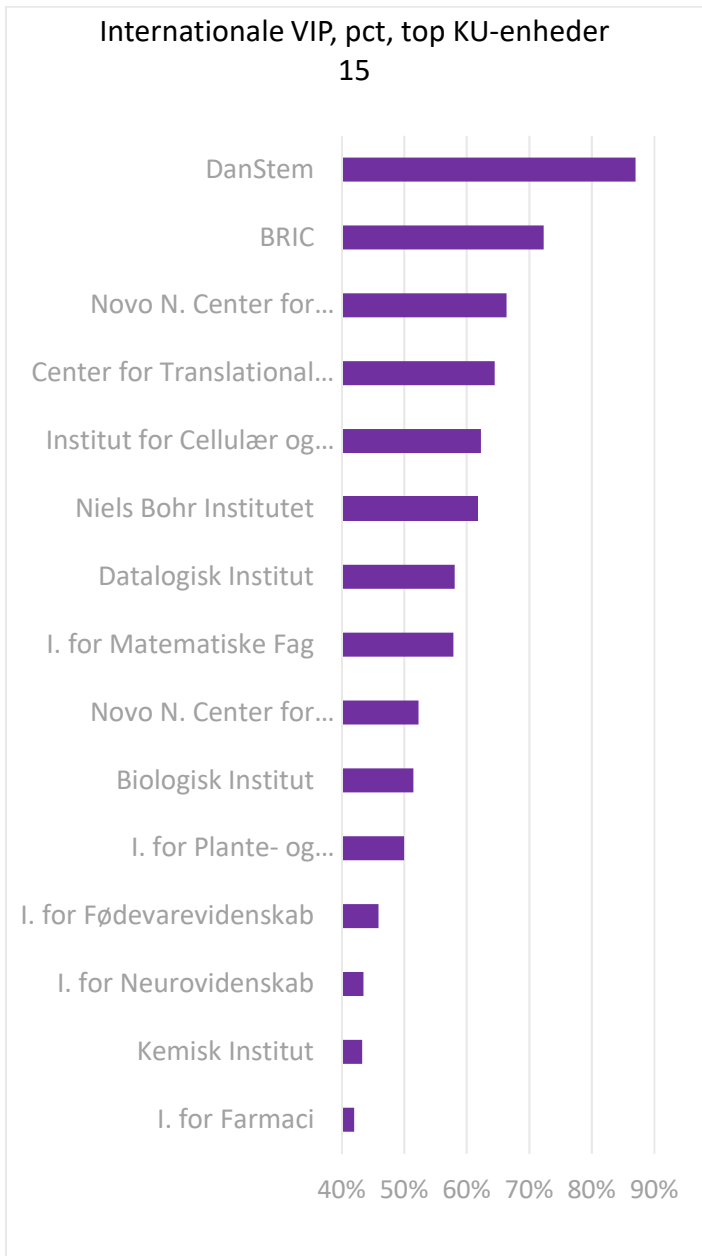
\*KU udbyder desuden syv et-årige masterprogrammer på engelsk som efter-/videreuddannelse



Tal fra Isola:



\*VIP-medarbejdere er her: Professorer, lektorer, adjunktniveau (inkl. post doc) og ph.d



## **Appendiks 2. Inspiration til afholdelse af møder**

### **Valg af sprogbrug til møder skal være transparent**

Sprogbruken varierer på tværs af KU's fagmiljøer og kan ikke fastlægges én gang for alle. Men sprogvalget er vigtigt for medarbejdernes mulighed for deltagelse og følelsen af social inklusion. Derfor bør valget af dansk, engelsk eller et tredje sprog italesættes og besluttet åbent før hvert mødes start. Ud over at styrke deltagelsen vil det også gøre det muligt at rejse spørgsmål om sprogs betydning for mødets emne undervejs i mødet.

### **Receptiv tosprogethed**

I mange møder vil det være hensigtsmæssigt at bruge flere sprog for at sikre mest mulig forståelse og deltagelse. Fx kan der være internationale medarbejdere, som forstår en del dansk, men foretrækker selv at tale engelsk, mens nogle medarbejdere med dansk baggrund kan foretrække den omvendte brug af sprogene.

Ligeledes kan det understøtte forståelsen, hvis fx power points eller bilag er på ét sprog og samtalen på et andet sprog. Hvis man som forberedelse til mødet, indkalder materiale fra deltagerne, kan man med fordel gøre dette ved hjælp af en tosproget padlet eller ved, at man et sted på arbejdspladsen har en tavle med plads til post-its o.l. på to sprog, og hvor man fx sikrer oversættelse af nogle af bidragene.

Endelig kan det være vigtigt for alle mødedeltageres tryghed ved at deltage, at det tydeligt signaleres, fx af mødelederen, at kodeskift og andre sprogblandinger er både forventelige og acceptable.

### **Briefing og debriefing af mødedeltagere**

For at sikre at alle medarbejdere, danske som internationale, kan have udbytte af at deltage i et møde, kan mødelederen fx forberede deltagerne på mødets indhold ved at gennemgå dagsordenen og eventuelle bilag før mødet. Ved at få sprog på centrale begreber og sammenhænge øges medarbejdernes muligheder for at følge med og dermed deltage i mødets indhold. Ligeledes kan en kort debriefing efter mødet tage udgangspunkt i koblingen mellem sprog og indhold, eksempelvis med et engelsk summary i starten af referatet.

En anden mulighed for at bistå medarbejdere undervejs i et møde består i, at en kollega fungerer som hvisketolk under mødet.

## Appendiks 3. Sprogvalg i samarbejdsudvalg

Nedenstående udtalelse fra Samarbejdssekretariatet, samt referat fra HSU, behandler valg af sprog (dansk/engelsk) på møder i samarbejdsudvalg på København Universitet. Udtalelsen fra 2013 er vejledende og ikke en retningslinje. Det er ikke et område, som er særskilt reguleret i overenskomster eller andet aftalestof.

I følge referatet fra HSU for et møde i juni 2014, blev der besluttet følgende vedr. engelsk og dansk ved SU-møder:

”Det pågældende udvalg afgør selv, om mødemateriale udarbejdes på dansk, engelsk eller begge sprog, og om møderne bliver afholdt på dansk, engelsk eller en blanding af begge sprog. Ved uenighed afgøres sagen af ledelsen på det relevante niveau. For samarbejdsudvalgsmøder gælder særligt, at de skal foregå på både dansk og engelsk, hvis bare ét medlem ønsker det.

Samarbejdsudvalgene arbejder under hensyntagen til udtalelse fra Samarbejdssekretariatet af 3. december 2013, hvor sekretariatet vurderer, at i tilfælde af, at der er SU medlemmer, som ikke ønsker at gennemføre hele eller dele af et SU møde på engelsk, bør SU mødet foregå på dansk.

Hvis et medlem i et officielt organ ikke kan dansk på et tilstrækkeligt niveau til at kunne deltage i udvalgsarbejdet, så skal der foreligge opsummering af sagsfremstillinger og referater på engelsk. Hvis et dansk medlem ikke kan engelsk på et tilstrækkeligt niveau, og udvalgsarbejdet foregår på engelsk, skal der ligeledes foreligge opsummering af sagsfremstillinger og referater på dansk.”

Udtalelse fra Samarbejdssekretariatet d. 3. december 2013:

”Det er Samarbejdssekretariatets opfattelse, at der skal være en sammenhæng mellem formen på SU mødet og det formål og ramme, som SU aftalen angiver.

Det betyder, at det er helt essentielt at der ikke blot gives gensidig information, men at der også finder en gensidig drøftelse sted på SU møderne med henblik på at udvikle arbejdspladsen og tænke nye ideer i fællesskab. Såfremt både medarbejder- og ledelses side i et SU vurderer at dette fint kan foregå engelsk er der intet til hinder for dette. Men i tilfælde af, at der er SU medlemmer, som ikke ønsker at gennemføre hele eller dele af et SU møde på engelsk, er det vores vurdering at SU mødet bør foregå på dansk.”

## Appendiks 4. Vurdering af medarbejderes engelsk- og dansksproglige kompetencer på KU

KU tager udgangspunkt i det europæiske rammeværk for beskrivelse af sprogniveauer, når man skal fastlægge forventninger til medarbejderes beherskelse af engelsk eller dansk til arbejdsformål. Det er udarbejdet af Europarådet i et forsøg på at gøre sproglige niveauer sammenlignelige på tværs af sprog og lokale kontekster. Rammeværket er oversat til de europæiske hovedsprog (også dansk) og anvendt i en række sammenhænge verden over. Se evt. nærmere på

<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/home>

Rammeværket indeholder dels beskrivelser af de enkelte sproglige færdigheder (læse, skrive, lytte, tale og interagere) ordnet i seks-trinsskalaer fra A1 til C2 og dels en samlet, overordnet kompetencebeskrivelse. I den danske oversættelse ser den samlede beskrivelse således ud:

### Den europæiske Sprogportfolio Kompetence-nøgle

#### Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

Uafhængig Bruger	<b>C2</b>	Kan uden besvær forstå næsten alt hvad han/hun læser eller hører. Kan opsummere informationer og argumenter fra både mundtlige og skrevne kilder og gengive disse på en sammenhængende måde. Kan udtrykke sig spontant, meget flydende og præcist, med evne til at gennemskue betydningsnuancer selv i komplekse sammenhænge.
	<b>C1</b>	Kan forstå og gennemskue et bredt udvalg af længere, krævende tekster. Kan udtrykke sig flydende og spontant uden alt for synligt at lede efter ordene. Kan bruge sproget effektivt og nuanceret i såvel sociale, som studiemæssige og professionelle sammenhænge. Kan udtrykke sig klart og velstruktureret om komplekse emner, samt benytte sproglige redskaber, der sikrer sammenhæng og overblik i det han/hun vil udtrykke.
Selvstændig Bruger	<b>B2</b>	Kan forstå hovedpunkterne i en kompleks tekst om både konkrete og abstrakte emner, herunder faglige diskussioner inden for et for han/hende kendt fagområde. Kan indgå i samtale med 'native speakers' med så meget fluency og spontanitet, at samtalen ikke bliver anstrengende for nogen af parterne. Kan udtrykke sig klart og detaljeret om en bred vifte af emner, fremsætte sin mening om dagsaktuelle begivenheder samt udtrykke fordele og ulemper, når han/hun skal forholde sig til forskellige problemstillinger.
	<b>B1</b>	Kan forstå hovedpunkterne i en klar fremstilling om dagligdags forhold, som man støder på i forbindelse med arbejde, skole, fritidsaktiviteter, mv. Kan håndtere de fleste situationer, som kan forudses i forbindelse med at rejse i et land, hvor sproget tales. Kan producere en enkel, sammenhængende tekst om dagligdags emner, og emner som har han/hendes specielle interesse. Kan redegøre for en oplevelse, en begivenhed, for personlige drømme og mål, samt kort fremføre begrundelser og forklaringer i forbindelse med et personligt projekt.

Basis Bruger	<b>A2</b>	Kan forstå sætninger og ofte anvendte udtryk, der omhandler vigtige, relevante dagligdags områder fx basale oplysninger om sig selv og sin familie, om indkøb, omgivelser og arbejde). Kan kommunikere om enkle og dagligdags emner, der kun kræver en enkel og direkte udveksling af information. Kan med enkle udtryk beskrive hans/hendes baggrund og nærmiljø samt udtrykke umiddelbare behov.
	<b>A1</b>	Kan forstå og bruge almindelige, enkle dagligdags udtryk til at få opfyldt helt konkrete kommunikationsbehov. Kan præsentere sig selv eller andre, kan både stille og besvare spørgsmål om personlige forhold, som fx hvor han/hun bor, mennesker han/hun kender eller ting, som han/hun har. Kan indgå i en enkel samtale, hvis den anden part taler langsomt og tydeligt og er indstillet på at hjælpe.

## Forventninger til undervisere

Man skal være på C1-niveau for at kunne undervise, og dette gælder alle sprog og dermed også både engelsk og dansk på KU. Man kan imidlertid forestille sig, at man kan bidrage til undervisning og især til skriftlig vejledning af studerende på B2-niveau. Meget afhænger af undervisningsformen. Det spiller en rolle, at moderne universitetspædagogik lægger stor vægt på aktiverende og dialogisk undervisning. Denne undervisning kræver væsentligt mere af underviserens mundtlige kompetencer til at interagere end en traditionel forelæsning. Ligeså kræver forskellige eksamens- og prøveformer noget forskelligt af eksaminator.

Når underviseres engelskkompetence vurderes ved hjælp af TOEPAS-certificeringen, anbefales engelskkurser til undervisere, der ligger i den nederste del af B2 eller derunder.

## Forventninger til teknisk-administrative medarbejdere

I den kompetenceudvikling af medarbejderes engelsk, som er foregået på Center for Internationalisering og Parallelsproglighed, er der indsamlet erfaringer med, hvilke niveauer på skalaen de sproglige forventninger forbundet med pågældende arbejde kan omsættes til. Her alene eksemplificeret med laboranter, betjente og administrative medarbejdere:

### Laboranter og betjente:

A2 – enklere kommunikation forbundet med laborantarbejde (fx blive enige med forskere om placering og pasning af forsøgsdyr, sende mails om tid og sted) eller betjentarbejde (forklare enkle problemer, skrive advarselsskilte).

B1 – den mest almindelige kommunikation forbundet med laborantarbejde (fx blive enige om hvilke handlinger der skal udføres på forsøgsdyr, skrive e-mails om mere komplekse forhold knyttet til forsøgsdyr) eller betjentarbejde (forklare mere komplicerede problemer med bygninger og arealer, skrive e-mails om mere abstrakte forhold, fx lovgivning og lokale regler).



## **Administrative medarbejdere:**

B1 – enklere kommunikation forbundet med administration (fx skrive kortere mails om kendte emner, svare på konkrete spørgsmål, forstå instruktioner inden for en kendt kontekst, læse lettere tekster).

B2 – mere kompleks kommunikation forbundet med administration (fx forklare både mundtligt og skriftligt om mere komplicerede procedurer, forstå mere abstrakte instruktioner, læse mere komplekse tekster).

## **Forventninger til alle medarbejders interaktion på arbejdspladsen**

Afhængig af emnets bekendthed og graden af kommunikativ støtte i situationen skal medarbejdere være på B1-B2 niveau på det sprog, der anvendes til information samt til formelle og uformelle møder på arbejdspladsen. Særligt for akademisk uddannede gælder, at skriftlig information ofte kan håndteres tidligere end mundtlig.

## Appendiks 5. Deltagere i sprogprojektet

### Styregruppe

Rolle	Navn	Organisatorisk Enhed
<b>Formand</b>	John Renner Hansen	Tidligere dekan, SCIENCE
<b>Sekretariat</b>	Ida Andersen	HR, FA
<b>Medlem</b>	Birgit Nørrung	IVH, SUND
<b>Medlem</b>	Jens Erik Mogensen	Prodekan for uddannelse, HUM
<b>Medlem</b>	Anne Holmen	Professor, CIP, HUM
<b>Medlem</b>	Gitte Korsgaard	HR-chef, HUM, TEO, JUR og SAMF
<b>Medlem</b>	Anders Berg-Sørensen	Studieleder, Statskundskab, SAMF
<b>Medlem</b>	Thomas Vils Pedersen	HSU - B-siden
<b>Medlem</b>	Ingrid Kryhlmund	HSU – B-siden
<b>Medlem</b>	Mike Gudbergsen	SR-repræsentant
<b>Medlem</b>	Matt Denwood	SUND
<b>Medlem</b>	Jasper Steen Winkel	Vicedirektør, KU KOM, FA

### Arbejdsgruppen – sprog og medarbejdere

Rolle	Navn	Organisatorisk Enhed
<b>Formand</b>	Birgit Nørrung	IVH, SUND
<b>Sekretariat</b>	Ida Andersen	ISM, HR
<b>Projektgruppemedlem</b>	Janus Mortensen	CIP, HUM
<b>Projektgruppemedlem</b>	Tim Møller Jørgensen	Institutadministrator, ToRS
<b>Projektgruppemedlem</b>	Thomas Vils Pedersen	HSU – B-siden

<b>Projektgruppemedlem</b>	Joan Lykkeaa	HSU – B-siden
<b>Projektgruppemedlem</b>	Peter Flindt	Institutadministrator, SAMF
<b>Projektgruppemedlem</b>	Karen Riskær Jørgensen	FSU, JUR
<b>Projektgruppemedlem</b>	Maj Britt Aronstein	ICMM, SUND
<b>Projektgruppemedlem</b>	Vivian Tos Lindgaard	Sektionsleder, ISM, HR
<b>Projektgruppemedlem</b>	Anna Vind	TEO
<b>Projektgruppemedlem</b>	Hanne von Wowern	KU KOM, FA

#### Arbejdsgruppen – sprog og uddannelse

Rolle	Navn	Organisatorisk Enhed
<b>Formand</b>	Jens Erik Mogensen	Prodekan for uddannelse, HUM
<b>Sekretariat</b>	Hedvig Gyde Thomsen	US, FA
<b>Projektgruppemedlem</b>	Sanne Larsen	CIP, HUM
<b>Projektgruppemedlem</b>	Kim Splittorff	VILO, SCIENCE
<b>Projektgruppemedlem</b>	Karen Rønnow	Studiechef, SCIENCE
<b>Projektgruppemedlem</b>	Heiko Henkel	Studieleder, SAMF
<b>Projektgruppemedlem</b>	Anne Lise Kjær	Studieleder/VIP, JUR
<b>Projektgruppemedlem</b>	Britt Tersbøl	Studieleder, SUND (Medicin/folkesundhedsvidenskab)
<b>Projektgruppemedlem</b>	Peter Birkelund Andersen	HSU – B-siden
<b>Projektgruppemedlem</b>	Trine Sand	Sektionschef, US

## Referencegrupper

Navn	Stilling	Fakultet
Alesia Ann Zuccola	Lektor	HUM
Ana Filipa Correia da Silva	Postdoc	SCIENCE
Ana Raquel Benetti	Lektor	SUND
Asli Silaharoglu	Lektor	SUND
Ekatherina Zhukova	Postdoc	HUM
Elif F. Üçok	PhD	SCIENCE
Florian Wöller	Lektor	TEO
Heloisa Nunes Bordallo	Lektor	SCIENCE
Katerina Trepekli	Postdoc	SCIENCE
Krishnachandra Sharma Hidangmayum	PhD	SCIENCE
Marcel Bogers	Professor	SCIENCE
Natália da Silva Perez	Postdoc	TEO
Ramune Jacobsen	Adjunkt	SUND
Victoria Helen Southgate	Lektor	SAMF