



Rapport om brug af engelsk som administrativt sprog på KU

Til rektor og KU's ledelsesteam

Oktober 2013



Indholdsfortegnelse

1 SAMMENFATNING	2
2 ARBEJDSGRUPPENS OPGAVER	3
2.1 Definitioner og afgrænsning	5
3 STATUS FOR BRUGEN AF ENGELSK PÅ FAKULTETER OG I FÆLLESADMINISTRATIONEN	6
3.1 Fakulteterne og BRIC	6
3.2 Fællesadministrationen	6
3.2.1 Opsummering af status for brugen af engelsk på fakulteterne og BRIC (jf. bilag 5).....	7
3.2.2 Opsummering af status for brugen af engelsk i Fællesadministrationen.....	7
4 DE VÆSENTLIGSTE PROBLEMER VEDRØRENDE BRUGEN AF ENGELSK SOM ADMINISTRATIVT SPROG.....	8
4.1 Den formelle kommunikation	8
4.2 Webkommunikation	9
4.2.1 Internet og hjemmesider.....	9
4.2.2 KUnet.....	9
4.3 Kommunikationen på det lokale niveau	10
4.4 Ledelsesmæssig forankring.....	11
4.5 Integration og sociale behov.....	12
4.6 Opsummering af de væsentligste problemer vedrørende brug af engelsk som administrativt sprog	14
5 MÅL, ANBEFALINGER, HANDLINGSPLAN OG RESSOURCEOPGØRELSE	15
5.1 Anbefalinger.....	15
5.1.1 Udmøntning af parallelsprogspolitikken	15
5.1.2 Kompetencer	16
5.1.3 Skriftlig og mundtlig kommunikation.....	17
5.1.4 Webkommunikation.....	17
5.1.5 Den flersproglige arbejdsplads.....	17
5.1.6 Videndeling og best practice.....	18
5.2 Handleplan og ressourceopgørelse	18
6 BILAGSOVERSIGT	20
7 SAMLET DOKUMENTOVERSIGT	20

1 Sammenfatning

Knap en tredjedel af Københavns Universitets VIP-ansatte og knap en tiendedel af de studerende er i dag udenlandske. Internationaliseringsindsatsen har hidtil koncentreret sig om forskning og uddannelse, bl.a. via universitetets parallelsprogspolitik. Også i administrationen er de parallelsproglige udfordringer blevet betydeligt skærpet gennem de seneste år. Denne rapport rummer en kortlægning af disse udfordringer samt anbefalinger til, hvordan KU kan imødegå dem.

Rapporten er udarbejdet af *Arbejdsgruppen om brug af engelsk som administrativt sprog*, som LT nedsatte i januar 2013.

Gennem gruppens arbejde er en række udfordringer kommet for dagen. Deriblandt ikke mindst, at udenlandske medarbejdere ofte oplever, at de pga. sproglige barrierer ikke modtager den information, som de har behov for i deres arbejde. Denne gruppe af medarbejdere oplever i mange tilfælde at være dårligt integreret i fællesskabet på arbejdspladsen. Omvendt er engelsk blevet det fremherskende sprog også i administrationen en del steder på universitetet. Her er der dansksprogede medarbejdere, f.eks. tillidsrepræsentanter, der af sproglige grunde oplever ikke at kunne tage del i arbejdet i tilfredsstillende grad.

Arbejdsgruppen finder, at det overordnede mål for KU's sprogpolitiske bestræbelser i de kommende år må være, at kommunikationen på og fra universitetet uden barrierer kan ske på det sprog (dansk eller engelsk), som det i den givne situation er mest formålstjenligt at bruge, eller på begge sprog, hvis det er mest formålstjenligt. Arbejdsgruppen forstår dette som målrettet parallelsproglighed.

Rapporten indeholder seks overordnede anbefalinger til, hvorledes KU kan nå det sprogpolitiske mål:

1. Der skal udstikkes klare retningslinjer for sprogbrug i kommunikationen på og fra universitetet samt i officielle organer. Den parallelsproglige indsats skal have solid ledelsesmæssig forankring med fokus på evaluering og opfølgning.
2. Medarbejdere skal ikke pga. manglende sprogkunderskaber savne information, som er nødvendig for deres arbejde.
3. Den skriftlige og mundtlige kommunikation skal kunne foregå på dansk, på engelsk eller på begge sprog alt efter, hvad der er mest formålstjenligt.
4. KU's webplatforme skal formidle den eksterne og interne kommunikation således, at nuværende og fremtidige medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdspartnere finder den information, som de søger, uden sproglige barrierer.
5. KU skal som flersproglig arbejdsplads støtte udenlandske medarbejders integration såvel som danske medarbejders forståelse for det interkulturelle.
6. Bl.a. gennem etablering af en ny engelsksproglig serviceenhed skal videndeling og best practice faciliteres.

Rapporten konkretiserer disse anbefalinger i en handleplan 2013-2016 med ressourceopgørelse (jf. bilag 1). Handleplanen medfører medudgifter på en række områder, for en stor dels vedkommende dog kun initialt.

2 Arbejdsgruppens opgave

Den 23. januar 2013 besluttede Ledelsesteamet (LT) at nedsætte en tværfakultær arbejdsgruppe med sekretariatsbetjening af KU KOM. Arbejdsgruppen skulle undersøge nuværende behov og udfordringer samt skitsere en handlingsplan vedrørende brug af engelsk som administrativt sprog på Københavns Universitet. Arbejdsgruppens sammensætning blev godkendt på et direktionsmøde den 13. marts 2013 på baggrund af fakulteternes indstilling (jf. bilag 2), og arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde en rapport til LT, der skulle:

1. Kortlægge problemstillingen og tilhørende udfordringer ift. brug af engelsk som administrativt sprog.
2. Afdække nuværende behov for at kunne agere på både dansk og engelsk i organisationen.
3. Skitsere en handlingsplan med konkrete anbefalinger til LT.

Direktionen pålagde formanden og sekretariatet at udarbejde forslag til kommissorium til forelæggelse på første udvalgs møde. Følgende kommissorium blev vedtaget på arbejdsgruppens første møde den 18. april 2013 (jf. bilag 3):

1. Som baggrund for sit arbejde får udvalget en orientering om KU's nuværende parallelsprogspolitik og ligeledes en orientering om denne politiks placering i det universitetspolitiske landskab.
2. Gennem medlemmerne indhenter udvalget korte beskrivelser af status for brugen af engelsk og vurderinger af behov for ændringer på området på fakulteter og i FA.
3. På baggrund af medlemmernes vurderinger af status for brugen af engelsk og vurderinger af behov for ændringer planlægges og gennemføres en undersøgelse, evt. i samarbejde med et eksternt konsulentbureau, af de væsentligste problemer ift. brug af engelsk som administrativt sprog på KU.
4. På grundlag af undersøgelsen foretager udvalget sin kortlægning af problemstillingen med tilhørende udfordringer og skitserer det mål, som KU anbefales at arbejde henimod, når det gælder brugen af engelsk som administrativt sprog hhv. brugen af dansk og engelsk parallelt.
5. Udvalget opstiller handlingsplan (med ressourceopgørelse) for de tiltag, der vil være nødvendige til målets indfrielse. Handlingsplanen rummer konkrete anbefalinger.
6. Udvalget udarbejder en rapport til LT om sit arbejde. Rapporten omhandler kortlægningen af problemstillingen med tilhørende udfordringer, det mål, som udvalget anbefaler KU at arbejde henimod, når det gælder brugen af engelsk som administrativt sprog hhv. brugen af dansk og engelsk parallelt, og den handlingsplan inkl. konkrete anbefalinger, som udvalget anbefaler.

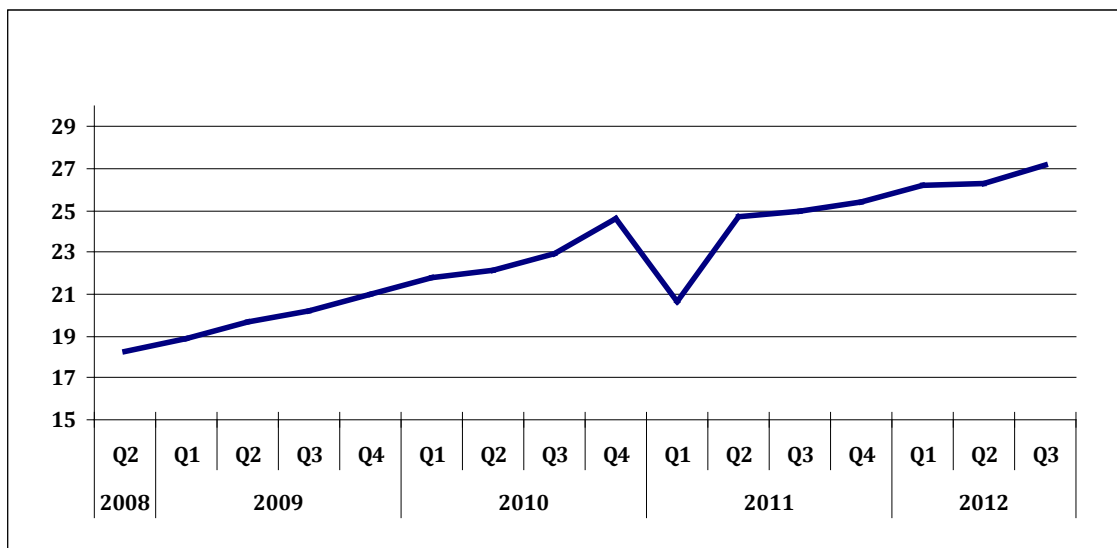
Arbejdsgruppen har tilrettelagt sit arbejde efter kommissoriets enkeltpunkter.

Arbejdet har taget udgangspunkt i KU's sprogpolitik. Denne så dagens lys i 2008 som del af *Destination 2012* (jf. bilag 4). Udgangspunktet for sprogpolitikken er princippet om parallelsprog. Dette princip er videreført i *Strategi 2016*, ifølge hvilken KU fortsat skal satse på parallelsprog.

Med parallelsproglighed som bærende sprogpolitisk princip ligger KU på linje med flertallet af nordiske universiteter. Sprogpolitikkerne ved de øvrige danske universiteter går i en lignende retning, om end der er indbyrdes forskelle. I den internationale kontekst er billedet ikke væsentligt anderledes. Ikke-engelsktalende universiteter som f.eks. Universiteit Leiden og Universiteit van Amsterdam har lignende sprogpolitikker og i øvrigt også ofte udfordringer, der svarer til dem, vi møder på KU (jf. notat fra US om internationaliseringsbenchmark).

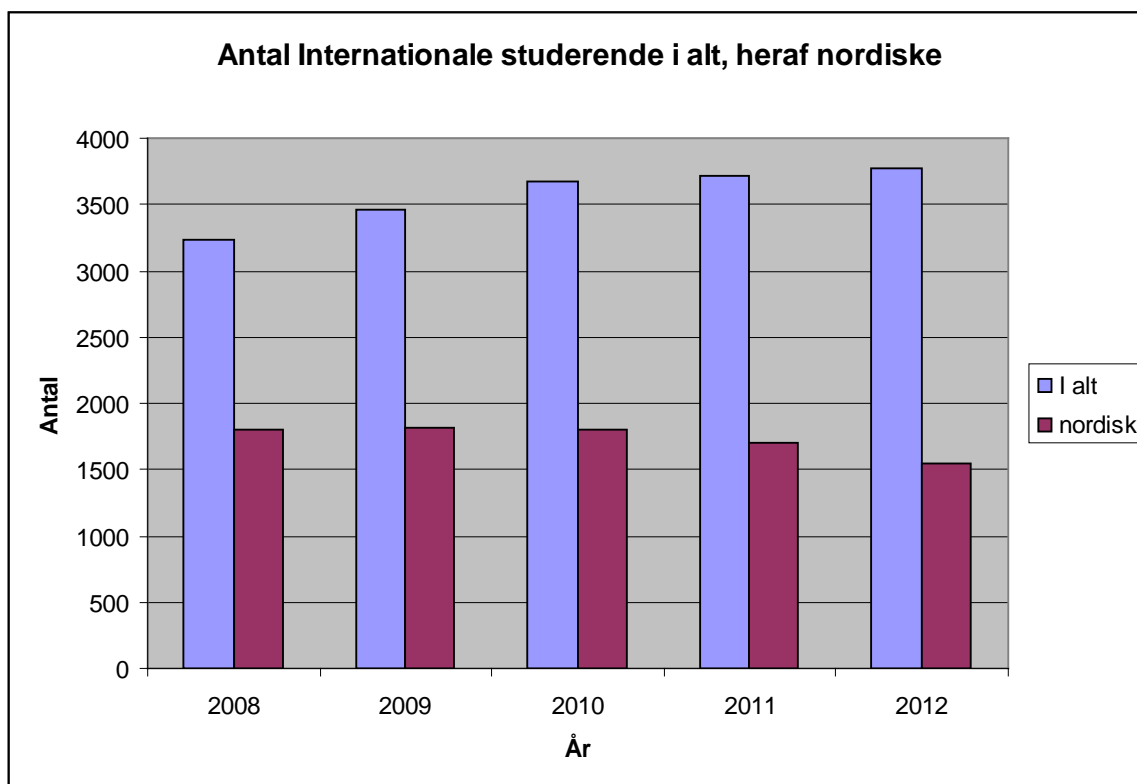
KU adskiller sig således ikke markant fra andre lignende universiteter, når det gælder parallelsproglighed som redskab for internationalisering af forskning og uddannelse. I takt med KU's fokus på internationalisering, øget rekruttering af udenlandske forskere (graf 1) og stigning i antallet udenlandske studerende (graf 2) er de parallelsproglige udfordringer også i administrationen blevet betydeligt skærpet gennem de seneste år. Med gode løsninger på disse udfordringer vil KU som dansk universitet og flersproget arbejdsplads tage endnu et skridt i arbejdet på at forbedre sin position i en hård international konkurrence (jf. Strategi 2016 s. 10).

Graf 1: Udvikling i andelen af udenlandske VIP i procent i perioden 2008-2012



Note: Dykket i Q1 2011 skyldes, at forskere ansat under forskerbeskatningsordningen pga. en registreringsfejl ikke er talt med i dette kvartal.

Graf 2: Udviklingen i antal internationale studerende på KU's fuldtidsuddannelser 2008-2012



2.1 Definitioner og afgrænsning

KU's Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) har følgende definition af parallelsproglighed: "Parallelsproglighed er, når to sprog opleves som ligeværdige inden for en bestemt sproglig praksis, og at valg af sprog er bestemt af, hvad der er mest hensigtsmæssigt i den givne situation". På KU er de to sprog engelsk og dansk. Arbejdsgruppen har her lagt vægt på ordet hensigtsmæssighed og vil i afsnit 5 introducere og definere begrebet målrettet parallelsproglighed som det overordnede mål for KU's fremtidige sprogpoltiske bestræbelser.

Netop som udmøntning af parallelsprogspolitikken har arbejdsgruppen også lagt vægt på, at overvejelser om engelsk som administrativt sprog må gå hånd i hånd med overvejelser om dansk som administrativt sprog.

Arbejdsgruppen har herudfra defineret administrativt sprog som den sprogbrug, der ikke direkte er led i forskning eller undervisning. Der kan være tale om mundtlig og skriftlig kommunikation, intern og eksternt kommunikation samt kommunikation på såvel engelsk som dansk.

Det er indlysende, at grænserne ikke kan drages entydigt mellem administration og forskning eller mellem administration og uddannelse. Det samme gælder grænserne mellem sprogbrug og kultur, derunder forvaltningskultur. Også den sociale integration af udenlandske medarbejdere og studerende spiller en rolle i forbindelse med de pågældendes evne til at forstå deres danske kollegaer. Administrativt sprog er med andre ord andet og mere end sprog. Det omfatter arbejds konteksten,

menneskelige relationer samt kulturforståelse og medarbejdernes oplevelse af at høre til og at være inddraget i universitetets hverdag.

For at indfri kommissoriets punkter har arbejdsgruppen foretaget en række delundersøgelser med forskellige mål, felter og metoder. Der er inddraget baggrundsmateriale om sammensætningen og størrelsen af gruppen af udenlandske medarbejdere, interviews med nøglepersoner, kvantitative og kvalitative undersøgelser vedrørende sproglige kompetencebehov, statistiske opgørelser, uddrag af APV'en samt en fokusgruppeundersøgelse foretaget af Rambøll og omfattende VIP, ph.d./postdoc, TAP og studerende. Sidst, men ikke mindst har arbejdsgruppemedlemmerne selv bidraget ud fra egne erfaringer med og kendskab til det parallelsproglige landskab på KU.

Arbejdsgruppen har været meget opmærksom på, at opgaven med at kortlægge problemstillingen og at skitsere mål og anbefalinger er af betydelig kompleksitet. Men gruppen har samtidig holdt sig for øje, at den måtte arbejde på et alment niveau for at kunne overholde den fastsatte tidsramme. Detaljer og nuancer har måttet vige for mere overordnede og repræsentative overvejelser.

3 Status for brugen af engelsk på fakulteter og i Fællesadministrationen

Arbejdsgruppen har kortlagt status for brug af engelsk som administrativt sprog, herunder brugen af engelsk i officielle organer, på alle seks fakulteter samt i de FA-afdelinger, som var repræsenteret i arbejdsgruppen, og på BRIC (jf. bilag 5). Kortlægningen fremhæver en række fælles problemer vedrørende sprogbrug i administrative sammenhænge. De væsentligste er fremhævet i opsummeringen forneden. De fleste fakulteter beskriver situationen som det, at de befinder sig i et vadested, hvor der savnes klare retningslinjer og minimumskrav. Den aktuelle status for brugen af engelsk på fakulteter og i Fællesadministrationen kan kort beskrives som følger:

3.1 Fakulteterne og BRIC

Der findes ikke lokale sprogpoltikker på fakulteterne. Dansk er i høj grad det administrative arbejdssprog, men der er en stigende brug af engelsk, især på de institutter, hvor der er mange udenlandske medarbejdere. På BRIC er engelsk arbejdssprog og al formel kommunikation er på engelsk. På alle fakulteter er der et generelt ønske om at fremme parallelsproglighed, men ikke ressourcer til at gøre det tilfredsstillende. Af den grund efterlyses retningslinjer og minimumskrav til hjælp for prioritering af indsatser.

3.2 Fællesadministrationen

Dansk er arbejdssprog. Der tages ofte stilling til oversættelse (dansk til engelsk) fra opgave til opgave, derunder til, om der skal oversættes 1-til-1 eller versioneres til en ikke-dansktalende målgruppe. Der savnes oversættelser på nationalt niveau af bekendtgørelser mv. FA-afdelingerne efterlyser øget koordination og videndeling mellem FA og fakulteter om allerede oversatte tekster samt bedre ressourceanvendelse på området. Det drøftes f.eks., hvordan KU kan forberede sig på den situation, at et bestyrelsesmedlem eller en leder ikke behersker dansk.

3.2.1 Opsummering af status for brugen af engelsk på fakulteterne og BRIC (jf. bilag 5)

JUR

- Dansktalende forskere har anført, at de helt vil undlade at deltage i møder, hvis møderne foregår på engelsk, selvom der er mulighed for at ytre sig på dansk.
- Udenlandske medarbejdere kan ikke gøre deres indflydelse gældende i alle kollegiale organer pga. manglende sprogkundskaber eller tilgængelighed af engelsk materiale.

HUM

- Institutterne er afhængige af oversættelser fra fakultetet og FA pga. manglende ressourcer til selv at tilvejebringe oversættelser.
- Mange dokumenter, f.eks. referater fra direktionsmøder, findes ikke på engelsk.

SAMF

- Status for brugen af engelsk er højst forskellig på institutterne. Engelsk er (næsten) gennemført arbejdsprog på nogle institutter, mens dansk stadig er hovedsprog på andre.
- Der er overvejelser om, hvordan engelsk skal bruges, f.eks. i nyhedsbrev, på KUNet osv.

SCIENCE

- I uformel korrespondance, f.eks. mails, er minimumskravet, at sproget skal være forståeligt, men der er ingen krav om, at det skal være på engelsk, dansk eller på begge sprog.
- På det formelle niveau tilstræbes parallelsproglighed, men ingen har defineret præcis, hvad det formelle omfatter.

SUND

- Visse skriftlige instrukser/vejledninger på fakultetet, f.eks. ang. laboratoriesikkerhed, findes kun på ét sprog.
- Der er især vanskeligheder på TAP-siden i tilfælde, hvor medarbejdernes uddannelsesforudsætninger ikke rækker til, at engelsk indføres.

TEOL

- Fakultetet er i vidt omfang dansksproget.
- Et center er konsekvent engelsksproget. Derudover kommunikeres efter behov på engelsk.

BRIC

- Al officiel kommunikation foregår på engelsk.
- Mange unge ph.d.er og postdocs har ingen motivation for at lære dansk.

3.2.2 Opsummering af status for brugen af engelsk i Fællesadministrationen

HR&O

- Afdelingen tager stilling til spørgsmål om sprog ud fra den givne situation.
- ISM har haft stort udbytte af at ansætte ikke-dansktalende medarbejdere og anbefaler andre administrative afdelinger til at ”kaste sig ud i internationaliseringen” på samme måde.

KOM

- Afdelingen oversætter og versionerer i vidt omfang tekster på internet og intranet til engelsk inden for de ressourcemæssige muligheder.

REKSEK

- Man spørger, om KU er parat til at håndtere situationen (mødeforberedelse, mødeafvikling), når f.eks. bestyrelsen eller den daglige ledelse (rektorat, dekaner, institutledere) på et tidspunkt måtte få et eller flere ikke-dansktalende medlemmer.

US

- Det er muligt for de studerende at henvende sig og få vejledning på engelsk i KU Studentercenter samt at få vejledning på engelsk per mail og per telefon.
- Generelt savnes der oversættelser fra nationalt niveau på bekendtgørelses- og vejledningsområdet, f.eks. er skemaet for ansøgning om SU for udlændinge ikke tilgængeligt på engelsk.

4 De væsentligste problemer vedrørende brugen af engelsk som administrativt sprog

De problemer, som kortlægningen af status på fakulteter og i Fællesadministrationen har afdækket, går igen i de delundersøgelser, som arbejdsgruppen har foretaget. På grundlag af det samlede datamateriale (se samlet dokumentoversigt) har arbejdsgruppen vurderet de væsentligste behov, problemer og barrierer vedrørende brug af engelsk som administrativt sprog som defineret ovenfor. Arbejdsgruppen har forholdt sig til det samlede datamateriale og gengiver hovedtendenser i det i fem delafsnit, der lægger fokus forskelligt: Den formelle kommunikation (4.1), webkommunikation (4.2), kommunikationen på det lokale niveau (4.3), ledelsesforankring (4.4) samt integration og sociale behov (4.5).

4.1 Den formelle kommunikation

Det står klart, at ikke-dansktalende medarbejdere ikke modtager den information, de har behov for, på engelsk (jf. fokusgruppeundersøgelse, engelsk APV, interviews med institutledere, ISM og University Post). Om ikke andet er det den opfattelse, de selv sidder tilbage med, ligesom de har svært ved at vurdere, hvor meget de går glip af, og ofte er de afhængige af, at danske kollegaer videregiver væsentlig information og oplysninger.

Eksemplerne er mails og meddelelser, som kun bliver sendt ud på dansk, mangel på mundtlig kommunikation på engelsk fra kollegaer og ledere, mangel på engelsk kommunikation på KUnet og møder (f.eks. afdelingsmøder), som kun bliver holdt på dansk (jf. engelsk APV). Et andet eksempel er udenlandske medarbejders problemer med at forstå KU's "management lingo" såvel som regler og retningslinjer, der ofte udelukkende findes på dansk. Internationale medarbejdere savner klarhed og præcision om de sprogkrav, der stilles til dem, og de regler, der gælder sprogmæssigt ved ansættelse på KU (jf. fokusgruppeundersøgelse).

Spørgsmålet er dog, om alene manglende information er sagens kerne. Ikke-dansktalende medarbejdere irriteres over konstant at modtage information kun på dansk, f.eks. nyhedsbreve, mails o.a. i en lind strøm, hvis betydning og relevans de ikke kan afkode, og over, at afsenderne glemmer at tænke på, hvem der *også* modtager, hvad de sender (jf. interview med ISM).

Det skal tages i betragtning, at sproglige barrierer kan forårsage frustration, som når ikke-dansktalende medarbejdere synes, at de ikke serviceres eller hjælpes tilstrækkeligt af dansktalende TAP'er. Det nyoprettede International House vil kunne hjælpe med praktiske ting, men der vil fortsat være behov for hjælp fra økonomi-, kommunikations-, it-medarbejdere osv. (jf. interview med ISM).

"My workplace isn't, at all, an international prone environment. All the important mails about faculty/department/line management are in Danish (only the scientific are in English) all the decisions are discussed in Danish and the "ALL STAFF MEETINGS" are in Danish. I'm feeling constantly a foreigner guest, while I'm employed here."

– Citat fra den seneste engelske APV

4.2 Webkommunikation

KU's øgede fokus på internationalisering stiller store krav til de engelske websider og den interne kommunikation til den internationale målgruppe. Det står klart, at udenlandske studerende og medarbejdere ønsker mere engelsk information på KU's webplatforme (jf. interviews, derunder fokusgrupeinterview). Webplatformene understøtter mulighederne for dette, men der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer lokalt.

4.2.1 Internet og hjemmesider

Der er faste retningslinjer for minimumsindhold på dansk og engelsk på eksterne hjemmesider. Alle fakulteter, institutter og centre skal f.eks. have både en dansk- og en engelsksproget hjemmeside. Den danske og engelske hjemmeside behøver ikke at være identiske, men der er minimumskrav om bestemte menupunkter på begge sprog. Selv om retningslinjerne er godkendt af fakulteternes repræsentanter i Webkoordinationsudvalget, bliver de ikke fulgt i praksis. F.eks. er der tendens til, at centre kun kommunikerer på ét sprog, typisk engelsk, på de eksterne hjemmesider. Problemet kan både ligge i, at retningslinjerne bevidst fraviges, og i, at medarbejdere med webansvar ikke har kendskab til retningslinjerne (jf. notat fra Engelsk Netværk).

Fra centralt hold er der fortsat en del information, som kun er tilgængelig på dansk (jf. notat om brugen af engelske websider). Der er f.eks. ikke en engelsk version af den overordnede kalender (kalender.ku.dk), hvor kommende arrangementer på KU vises. Der er ingen oversigt på engelsk over de råd, nævn og udvalg, som findes på KU. Bestyrelsens hjemmeside med præsentation, fakta om medlemmerne, forretningsorden, vedtægter og referater findes heller ikke på engelsk.

4.2.2 KUNet

LT har vedtaget følgende vision for KUNet: "KUNet er et uundværligt værktøj for medarbejdere og studerende og udgør én samlet opdateret indgang til intern information og webtjenester på KU". Mange udenlandske studerende og medarbejdere mener dog, at langt fra al information på det danske KUNet er tilgængelig på det engelske KUNet (jf. fokusgruppeundersøgelse og engelsk APV). Det billede bekræftes, hvis man ser på mængden af indhold på KUNet på dansk kontra engelsk (se tabel 1).

Tabel 1. Indhold på KUNet

Indhold på KUNet	Danske	Engelske
Enhedsportaler	26	17
Uddannelsessider	169	48
Arbejdsopgaveportaler	15	0
Medarbejderguide	583	146
Nyheder fra KU KOM og fakulteterne i 2012	845	506

* Der er i alt 6 fakulteter og 39 institutter på KU. P.t. har 64 procent af disse enheder et intranet på KUNet.

** Der er i alt 201 bachelor- og kandidatuddannelser på KU, heraf mere end 63 engelsksprogede fuldtidsuddannelser. Antallet af uddannelsessider er større end antallet af uddannelser, da der også er oprettet uddannelsessider for enkeltfagsstuderende samt tilvalgsfag.

KU KOM oversætter som udgangspunkt alle centrale nyheder på KUnet. De fleste fakulteter ønsker parallelsproglighed i den interne nyhedskommunikation, men ressourcehensyn udgør en barriere. SCIENCE og SUND er i øjeblikket de eneste fakulteter, som udsender nyhedsbreve på engelsk, og BRIC gør ligeså. Nogle fakulteter blander indholdet i nyhedsbrevet, så der er både danske og engelske nyheder (jf. notat om brugen af engelske websider).

Der er således fortsat megen information, som ikke findes tilgængelig på engelsk på KUnet. F.eks. er størstedelen af selvbetjeningen kun på dansk. Det frustrerer de ikke-dansktalende medarbejdere og studerende, der i nogle tilfælde tyr til Google Translate som pauver erstatning (jf. fokusgruppeinterview). Og der savnes retningslinjer for, hvilket indhold der skal oversættes (jf. notat fra Engelsk Netværk). Den manglende interne information og kommunikation til den ikke-dansktalende målgruppe på KU gør, at KUnet endnu ikke opfylder visionen.

“The number of core internal websites that are not in English is also a key challenge. Forced use of Google Chrome and its translate feature to be able to access key academic information is bad news and unreliable.”

– Citat fra udenlandsk studerende, fokusgruppeundersøgelse

4.3 Kommunikationen på det lokale niveau

Der ligger et væsentligt problem i, at størstedelen af den lokale information på KU's forskellige enheder kun foregår på ét sprog. Oftest er der tale om, at medarbejderne kun får informationer på dansk. Det gælder for eksempel, hvis dagsordener og referater fra officielle organer ikke oversættes (f.eks. HSU og LSU). Hvor der kun kommunikeres på engelsk, kan det omvendt være et problem, at informationer ikke foreligger på dansk. Medarbejdere er i begge tilfælde udelukket fra inddragelse, når de ikke forstår mødemateriale og referater, og tillidsrepræsentanter kan ikke opfylde deres forpligtelser, hvis relevant materiale ikke er tilgængeligt på dansk og engelsk.

Også på det lokale niveau er situationen den, at ikke-dansktalende medarbejdere modtager mails på dansk fra administrative medarbejdere, som ikke har gjort sig klart, at de også kommunikerer med folk, som ikke forstår dansk (jf. fokusgruppeinterview). Lokalt er der behov for klare retningslinjer og for øget bevidstgørelse om sprogpolitikens betydning (jf. notat fra Engelsk Netværk).

Sprogbrugen i møder med ikke-dansktalende deltagere rejser eksklusionsproblemer. Mange institut- og afdelingsmøder afvikles på dansk, og ikke-dansktalende medarbejdere føler sig ofte udenfor. Omvendt sker det, at danske medarbejdere afholder sig fra at indgå i vigtige diskussioner, hvis de foregår i møder, der gennemføres på engelsk. Mange enheder har haft succes med at blande sprog på møder, så deltagerne har mulighed for at ytre sig på det sprog (dansk eller engelsk), som de er mest trygge ved. Dog er det ikke alle medarbejdere, der anser denne mulighed for attraktiv, og dét ikke mindst i miljøer, hvor der på det sproglige område hersker en nul-fejls-kultur.

Der savnes generelt videndeling, når det gælder brugen af parallelsprog. En del værktøjer findes allerede, f.eks. den fælles terminologidatabase KUlex. Men kendskabet hertil er ikke udbredt, og

praksis bør koordineres bedre. Oversættelse er et ofte diskuteret emne. Men også når tekster faktisk bliver oversat til engelsk, er der ofte utilfredshed med kvaliteten af oversættelserne.

De mange sproglige udfordringer indebærer, at det er et stærkt ønske i den danske administrative medarbejderstab at øge engelskkundskaberne. Intet andet ønske om kompetenceudvikling synes at stå så stærkt (jf. undersøgelse foretaget af HR&O). Generelt er der stor villighed blandt danske medarbejdere med hensyn til at lade sig videreudanne i engelsk (jf. institutlederinterviews og interview med ISM). Det skal med, at heller ikke udenlandske VIP'er i alle tilfælde har gode engelskkundskaber. Også nogle udenlandske medarbejdere ønsker således at forbedre deres engelskkompetencer (jf. institutlederinterviews og engelsk APV).

“I often receive e-mails in Danish from people (including administrative staff) who apparently don't know I'm not Danish and do not speak Danish yet. I solve the problem by using google translate to read the e-mails but the translation is often, obviously, not entirely correct.”

– Citat fra udenlandsk VIP, fokusgruppeundersøgelse

4.4 Ledelsesmæssig forankring

KU's parallelsprogspolitik opleves af ansatte kun at være ført ud i livet i ansatser og ujævnt. Hverken fakulteter, institutter eller FA-afdelingerne har de nødvendige ressourcer til at være konsekvent parallelsproglige, når det gælder administrativ sprogbrug. Men arbejdsgruppens undersøgelse viser også, at både VIP'er og TAP'er mener, at indførelsen af fuldstændig parallelsproglighed i administrationen ville være både unødvendig og uønsket (jf. fokusgruppeundersøgelse).

Mange TAP'er savner støtte fra den øverste ledelse til at kunne få ressourcer til at gennemføre parallelsproglighed på lokalt niveau (jf. notat fra Engelsk Netværk). Hvis der er tvivl om, hvornår og hvordan tekster og anden information skal findes på engelsk, på dansk eller på begge sprog, ender det ofte med den nemmeste og billigste løsning. Medarbejderne savner en klar tilkendegivelse fra ledelsen af en officiel politik med retningslinjer for, hvornår parallelle tekster, hjemmesider, notater, mødereferater, e-mails osv. er påkrævede (jf. fokusgruppeundersøgelse, notat fra Engelsk Netværk og Rapport om sprog og interkulturel forståelse).

Hvis nye udenlandske medarbejdere skal lære at begå sig på dansk, skal de tilbydes sprogundervisning inden for kort tid efter deres ankomst til KU. Men udenlandske medarbejdere har ikke indtryk af, at universitetets ledelse anser sprogundervisning for strengt nødvendig eller vigtig (jf. fokusgruppeundersøgelse), og nogle er af deres leder blevet frarådet at gå til dansk, da nytten af at lære sproget ikke menes at stå i forhold til indsatsen. Der efterspørges krav fra ledelsesside, hvis udenlandske VIP'er skal tage danskkurser.

Der hersker skepsis blandt medarbejdere over for KU-ledelsens evne til at gennemføre ændringer, der omfatter hele universitetet (jf. fokusgruppeundersøgelse). Det opleves blandt medarbejderne, som om der kun er ringe belønning for at føre vedtagne beslutninger ud i livet og ingen konsekvenser af at lade være (jf. fokusgruppeundersøgelse). Dette fravær af konsekvenser har hæmmet virke-

liggørelsen af den overordnede parallelsprogspolitik og også de udenlandske medarbejders villighed til at lære dansk. Nogle gange er der i udenlandske medarbejders ansættelseskontrakter indføjet et krav om, at de skal lære dansk inden for en afgrænset tidsperiode, men sjældent bliver der fulgt op på dette krav (jf. fokusgruppeundersøgelse og interview med ISM).

"When I came to KU, I was told there was no need to learn Danish. This makes me feel like the University wants me to take my PhD and then go away. If the University really wants to keep someone like me here after my PhD, I think they should make me learn Danish."

– Citat fra udenlandsk ph.d.-studerende, fokusgruppeundersøgelse

4.5 Integration og sociale behov

Integrationen af udenlandske medarbejdere samt danske medarbejders forståelse for det interkulturelle har vist sig at have stor indflydelse på både mundtlig og skriftlig kommunikation mellem de to parter. Flertallet af udenlandske medarbejdere på KU føler sig ikke specielt godt integreret i det danske samfund, og op mod 30 procent erkender, at de kun kan meget få ord på dansk (jf. Expat study 2010 – KU data). Sproglige vanskeligheder forværres af kulturforskelle, og udenlandske medarbejdere kan have mange forskellige forventninger til administrationens serviceniveau afhængigt af, hvor de kommer fra (jf. Rapport om sprog og interkulturel forståelse). Mange udenlandske forskere finder den personlige facon, der er almindelig i Danmark, meget positiv, men oplevelse af ineffektivitet i administrationen på KU – og den offentlige forvaltning i Danmark generelt – rammer hårdere, når man er udlænding.

Manglende integration er et problem, når det gælder forståelsen af den måde, danskere kommunikerer på. Udenlandske studerende og forskere har brug for at forstå, hvordan og ikke mindst hvorfor ting her i landet gøres, som de gør (jf. fokusgruppeundersøgelse). I den forbindelse er den klare holdning, at integrationen af udenlandske studerende og medarbejdere ikke understøttes specielt godt af universitetet. I mange tilfælde er udenlandske medarbejdere afhængige af deres danske kollegaer samt forskellige formelle og uformelle mentorordninger. Det beskrives som ydmygende altid at skulle forstyrre med "dumme" spørgsmål, og især de udenlandske ph.d'er og postdocs ønsker ikke at være afhængige af deres danske kollegaers venlighed. Det resulterer i, at de føler sig uden for fællesskabet af netop sproglige grunde, og generelt savner de kontakt med deres danske kollegaer (jf. fokusgruppeundersøgelse og engelsk APV).

Hele 40 procent af de udenlandske ansatte på KU er kun i Danmark i mellem et og tre år. Hovedparten heraf er ph.d'er og postdocs (jf. Expat study 2012 – KU data). Integrationen af denne gruppe medarbejdere er en særlig udfordring. De har typisk ringe motivation for at lære dansk og på grund af travlhed stort frafald fra de kurser, de måtte være tilmeldt (jf. interview med ISM). Ph.d'er og postdocs får indimellem den melding fra deres ledere, at når de alligevel kun skal begå sig på KU i få år, skal de ikke spille tiden med sprogkurser, men koncentrere sig om arbejdet. Selv om universitetet måske ønsker, at udenlandske ph.d'er og postdocs fortsætter karrieren på KU eller i Danmark i øvrigt, er det på grund af den svage integrationsindsats ikke, hvad de oplever.

Der er generel tilfredshed med ISM's indsats med at hjælpe nyankomne udenlandske medarbejdere med at finde sig til rette i Danmark, men kendskabet til ISM og afdelingens services er ikke godt nok (jf. fokusgruppeundersøgelser). Det er et generelt problem, at udenlandske medarbejdere ikke ved, hvor de skal henvende sig med hvilke spørgsmål, og forvirringen bliver større af, at danske kolleger ofte heller ikke ved det. Der efterlyses en strategi for bedre introduktion af udenlandske nyansatte med hjælp og vejledning i forskellige sammenhænge, f.eks. fra center, institut, fakultet eller centralt hold.

Det er ikke kun de udenlandske medarbejders integration, som kan volde problemer. Det kan også manglen på forståelse for deres situation hos de danske medarbejdere, som skal servicere, vejlede og generelt hjælpe dem i hverdagen. Over 60 procent af adspurgte HK-medarbejdere på KU har pointeret, at de finder det mere besværligt at kommunikere med udenlandske end med danske ansatte og studerende (jf. Rapport om sprog og interkulturel forståelse). 40 procent af de adspurgte HK'ere bruger også længere tid på at besvare henvendelser fra udenlandske ansatte og studerende end på at reagere på henvendelser på dansk. Måske er det baggrunden for, at f.eks. udenlandske forskere af og til synes, at de mødes af en afvisende attitude hos administrative medarbejdere (jf. Rapport om sprog og interkulturel forståelse).

4.6 Opsummering af de væsentligste problemer vedrørende brug af engelsk som administrativt sprog

Den formelle kommunikation

- Ikke-dansktalende medarbejdere modtager ikke den information, de har behov for.
- Ikke-dansktalende medarbejdere irriteres over konstant at modtage information kun på dansk, f.eks. nyhedsbreve, mails o.a. i en lind strøm, hvis betydning de ikke kan afkode.
- Udenlandske medarbejdere har problemer med at forstå KU's "management lingo" såvel som regler og retningslinjer, der ofte udelukkende findes på dansk.

Webkommunikation

- Retningslinjer for minimumsindhold på dansk og engelsk på de eksterne hjemmesider bliver ikke fulgt i praksis, og flere centre har f.eks. kun hjemmesider på ét sprog.
- Selv fra centralt hold er der fortsat en del information på de eksterne hjemmesider, som kun er tilgængelig på dansk. Det gælder f.eks. bestyrelsens hjemmeside med præsentation, fakta om medlemmerne, forretningsorden, vedtægter og referater.
- Langt fra al information på det danske KUnet er tilgængeligt på det engelske KUnet, som f.eks. nyheder og fælles information i medarbejderguiden.
- Der findes ingen retningslinjer på KUnet for, hvilke dele af indholdet der skal findes på dansk, engelsk eller begge sprog.

Kommunikationen på det lokale niveau

- Engelskkompetencer ønskes forbedret blandt danske TAP'er og udenlandske VIP'er, og danskkompetencer ønskes forbedret blandt nogle udenlandske VIP'er.
- De steder, hvor der kun kommunikeres på engelsk, efterspørger de fælles tillidsrepræsentanter referater og andet materiale (f.eks. i forbindelse med lønforhandlinger) på dansk – uden altid at blive imødekommet.
- Oversættelse af dagsordener og referater fra officielle organer. Ikke-dansktalende medarbejdere er udelukket fra inddragelse, når materiale kun er på dansk, og tillidsrepræsentanter uden tilstrækkelige engelskkundskaber kan ikke opfylde deres forpligtelser, hvis materialet er på engelsk.
- Afdelingsmøder bliver holdt på dansk (eller engelsk). Det ekskluderer medarbejdere, som ikke behersker eller føler sig trygge på mødesproget. Nul-fejls-kultur kan her hæmme yderligere.
- Kvaliteten af oversættelser opleves ikke altid som tilfredsstillende.

Ledelsesmæssig forankring

- Medarbejderne savner en klar tilkendegivelse fra ledelsen om, hvornår parallelle tekster, hjemmesider, notater, mødereferater, e-mails osv. er påkrævet.
- Udenlandske medarbejdere har ikke indtryk af, at KU's ledelse anser sprogundervisning for strengt nødvendig eller vigtig, og det sker, at deltagelse i sprogundervisning frarådes.
- TAP'er savner støtte fra den øverste ledelse til at kunne få ressourcer til at gennemføre parallelsproglighed på lokalt niveau.

Integration og sociale behov

- Flertallet af udenlandske medarbejdere på KU føler sig ikke specielt godt integreret i det danske samfund og uden for fællesskabet på arbejdspladsen.
- Udenlandske ph.d.er og postdocs har ofte lidt eller ingen motivation for at lære dansk.
- Ikke-dansktalende medarbejdere er ofte afhængige af deres danske kollegaer samt forskellige formelle og uformelle mentorordninger for at forstå kommunikationen på KU.

5 Mål, anbefalinger, handlingsplan og ressourceopgørelse

Det overordnede mål for KU's sprogpoltiske bestræbelser i de kommende år må efter arbejdsgruppens mening være, at kommunikationen på og fra universitetet uden barrierer kan ske på det sprog (dansk eller engelsk), som det i den givne situation er mest formålstjenligt at bruge. Tilsvarende kan kommunikationen ske på begge sprog, hvis det i den givne situation er mest formålstjenligt. Arbejdsgruppen forstår dette som målrettet parallelsproglighed.

Fuld parallelsproglighed bør ikke nødvendigvis tilstræbes i alle administrative sammenhænge. Hensigtsmæssighed i den givne situation er det overordnede kriterium. Men der er behov for, at niveauet herfor fastlægges som led i strategiske overvejelser og ikke afhænger af blot ressourcemæssige overvejelser fra sag til sag. Heller ikke kompetencemæssige barrierer bør forhindre virkeliggørelsen af den målrettede parallelsproglighed.

Det er endvidere et mål, at ledelsen understøtter sprogpolitikken aktivt, at den formidles klart til alle på KU, og at der på fakulteter og i FA-afdelinger til stadighed følges op på den. Der skal tilstræbes et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere oplever, at de har de fornødne sproglige kompetencer til at udføre deres arbejde tilfredsstillende. Det skal fremgå, at den målrettede parallelsproglighed ikke skal være et formål i sig selv, men et redskab for universitetet til at opfylde sine mål på kerneområderne, den originale nyskabende forskning og den uddannelse, som udspringer af den (jf. Strategi 2016).

Arbejdsgruppen giver i det følgende de konkrete anbefalinger, som KU efter gruppens opfattelse bør følge for at nå det beskrevne mål på det sprogpoltiske område (5.1). Anbefalingerne skal ses i sammenhæng med arbejdsgruppens forslag til handlingsplan inkl. ressourceopgørelse (5.2).

5.1 Anbefalinger

5.1.1 Udmøntning af parallelsprogspolitikken

Virkeliggørelse af den målrettede parallelsproglighed på tværs af universitetet kræver centrale initiativer, der støtter implementeringsprocessen, solid ledelsesmæssig forankring og fokus på evaluering og opfølgning af den parallelsproglige indsats på KU. Anbefalinger:

1. Kommunikationen på og fra universitetet bør ske på det sprog (dansk eller engelsk), som det i den givne situation er mest formålstjenligt at bruge, og tilsvarende på begge sprog (dansk og engelsk), hvis det i den givne situation er mest formålstjenligt. Følgende retningslinjer anbefales:
 - a. Dansk er det primære administrationssprog på fakulteterne og i Fællesadministrationen. Engelsk kan og bør anvendes i de situationer, hvor det er nødvendigt eller mest hensigtsmæssigt.
 - b. Al væsentlig information fra centralt hold (rektoratet og Fællesadministrationen) og fakulteterne, som er relevant for alle medarbejdere og/eller alle studerende på KU eller det respektive fakultet, herunder samarbejdsudvalg og andre formelle organer, er tilgængelig på både dansk og engelsk.

- c. Formidling sker 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 muligheder for at udfylde deres funktion effektivt,
 - medarbejdernes muligheder for indflydelse på arbejdspladsen,
 - medarbejderens rettigheder og forpligtelser i ansættelsesforholdet og
 - den sociale integration på arbejdspladsen.
 - d. Institutter og centre kan vælge dansk eller engelsk som primært administrations-sprog. Den lokale ledelse har ansvaret for, at ingen medarbejdergrupper føler sig underinformerede på grund af sproglige barrierer.
2. Ledelsen giver klare retningslinjer for sprogbrugen i officielle organer på KU, herunder bestyrelsen, akademiske råd, institutråd og samarbejdsudvalg (HSU, FSU, LSU). Følgende retningslinjer anbefales:
- a. 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.
 - b. Et medlem i et officielt organ, som ikke kan hhv. engelsk eller dansk på et tilstrækkeligt niveau til at kunne deltage i udvalgsarbejdet, skal have mødematerialet stillet til rådighed i oversættelse. Den lokale ledelse er ansvarlig for, at der til møderne er mindst én person til stede, som efter behov kan oversætte fra dansk til engelsk hhv. fra engelsk til dansk.
 - c. Officielle organer ved KU drøfter parallelsproglighed og valg af sprog mindst én gang årligt. Dette hjemles i forretningsordenen for det pågældende organ.
3. Den parallelsproglige indsats evalueres regelmæssigt i forbindelse med arbejdspladsvurderinger.
4. Ledere med personaleansvar følger ved MUS, LUS og GRUS løbende op på sproglig kompetence og udvikling heraf hos såvel danske som ikke-danske medarbejdere.
5. KU's øverste ledelse arbejder politisk for at få love, bekendtgørelser og andre officielle dokumenter, som er relevante for udenlandske medarbejdere på alle danske universiteter, oversat af ministerierne eller af Danske Universiteter.

5.1.2 Kompetencer

Medarbejdere skal ikke pga. manglende sprogkunderskaber savne information, som er nødvendig for deres arbejde. Anbefalinger:

1. Alle nye udenlandske medarbejdere inkl. ph.d.er og postdocs tilmeldes automatisk kurset Intro-dansk, som er et gratis offentligt kursus, som bl.a. udbydes af CIP. Udenlandske medarbejdere gøres af nærmeste leder opmærksom på, at der for en eventuel karriere i Danmark vil være fordele ved at have lært dansk. For udenlandske ph.d.-studerende kan sprogkurset efter ph.d.-skolens godkendelse evt. tillægges ECTS-vægt og indgå i den obligatoriske kursusforpligtelse.
2. Der stilles krav i opslag til alle TAP-stillinger om, at den ansatte skal kunne begå sig arbejdsmæssigt på både dansk og engelsk.
3. Danske medarbejdere tilbydes engelskkurser, hvis de har behov for at forbedre deres engelskkompetencer for at kunne varetage konkrete arbejdsopgaver.

4. HR&O fortsætter med at udvikle efteruddannelseskurser mv. til udenlandske ledere på KU.

5.1.3 Skriftlig og mundtlig kommunikation

Den skriftlige og mundtlige kommunikation på KU skal kunne foregå på dansk, på engelsk eller på begge sprog alt efter, hvad der er mest formålstjenligt. anbefalinger:

1. Fakulteter, institutter, centre og FA-afdelinger har ansvaret for at tilvejebringe og kvalitets-sikre egne oversættelser. En enhed, der producerer skriftligt materiale eller modtager skriftligt materiale fra en ekstern afsender, har ansvaret for oversættelse, inden materialet sendes ud til en bredere kreds på universitetet, såfremt oversættelse er påkrævet. Det tilstræbes, at materiale kun oversættes én gang, nemlig på producent- hhv. afsenderniveau.
2. Ledelsen skal på alle niveauer støtte en kultur, hvor det generelt accepteres, at mødedeltagere udtrykker sig på det sprog, som de føler, at de behersker tilstrækkeligt. Det betyder, at det også accepteres, når danske medarbejdere, der taler og skriver engelsk, og udenlandske medarbejdere, der taler og skriver dansk, ikke udtrykker sig perfekt.

5.1.4 Webkommunikation

KU's webplatforme skal formidle den eksterne og interne kommunikation således, at nuværende og fremtidige medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdspartnere finder den information, som de søger, uden sproglige barrierer. anbefalinger:

1. KU KOM reviderer de nuværende retningslinjer til de eksterne hjemmesider efter principperne for målrettet parallelsproglighed, og der udarbejdes sproglige retningslinjer og minimumsstandarder for indholdet på KUnet, herunder nyhedsbreve. Herved undgås, at der bruges ressourcer på at oversætte, hvor det ikke er nødvendigt, og det sikres, at kræfterne samles om de sider, der behøver oversættelse.
2. Al kommunikation på KUnet fra centralt hold (rektoratet og Fællesadministrationen), som er relevant for alle medarbejdere og/eller alle studerende på KU, sker på både dansk og engelsk. Alle opslag i Medarbejdersguiden og al information i selvbetjeningen skal ligeledes foreligge på både dansk og engelsk.
3. HR&O (ISM) sikrer, at der findes oplysninger på KUnet, som er specielt relevante for en udenlandsk medarbejders hverdag på KU såvel som i det danske samfund i det hele taget.
4. I Medarbejdersguiden på KUnet lægger de ansvarlige afdelinger direkte links ind mellem sider på dansk og engelsk med identisk indhold. Hvis der endnu ikke er identisk indhold, skal det fremgå tydeligt i teksten på de pågældende sider. Samme praksis foreslås, hvor det er muligt, til resterende indhold på KUnet. Praksis skal fremgå af de nye sproglige retningslinjer og minimumsstandarder for KUnet.

5.1.5 Den flersproglige arbejdsplads

Integrationen af udenlandske medarbejdere spiller en afgørende rolle for deres evne og motivation for at lære dansk, mens forståelsen for det interkulturelle er en vigtig faktor i den service, vejledning og rådgivning, som danske medarbejdere kan yde den udenlandske målgruppe. Også den enkelte medarbejders egen motivation for at blive del af den flersproglige arbejdsplads spiller selvfølgelig en vigtig rolle – det gælder i øvrigt både engelsk- og dansktalende medarbejdere. anbefalinger:

1. ISM udarbejder informationsmateriale, så den udenlandske medarbejdergruppe på KU kan vide, hvad der forventes sprogligt, hvilke spørgsmål og problemer der er hjælp til, og hvor man skal henvende sig i givne situationer. Kendskabet til ISM, derunder til KU's generelle serviceydelser til nye udenlandske medarbejdere og studerende, udbredes ved, at sprogbrug er på dagsordenen lokalt.
2. Udenlandske medarbejdere tilmeldes automatisk ISM's introduktionskursus til KU, hvor de introduceres til KU som organisation og arbejdsplads. I dag inviteres de blot.
3. Medarbejdernes foretrukne sprog (dansk eller engelsk) registreres i ScanPas. Herved muliggøres en målretning efter ønsket sprog af kommunikationen via KUnet, hvis målgrupper er baseret på ScanPas. Det er muligt for medarbejdere selv at ændre registreringen og at vælge, at det foretrukne sprog fremgår af telefonbogen.
4. De lokale enheders indsats for integration af udenlandske medarbejdere drøftes i LSU/AMU én gang årligt.

5.1.6 Videndeling og best practice

Det står klart, at medarbejderne på KU søger mere videndeling omkring dansk og engelsk sprogbrug og flere fælles tiltag for at lette de ressourcemæssige byrde ved f.eks. oversættelse af dokumenter. Anbefaling:

1. Universitetet opretter en engelsksproglig serviceenhed, som – foreløbig i en periode på 2-3 år, hvorpå der tages stilling til evt. videreførelse – skal:
 - Udbrede best practice og facilitere videndeling vedrørende engelsk kommunikation på KU.
 - Opdatere og synliggøre de mange eksisterende værktøjer som f.eks. den officielle terminologordbog KULEX samt fælles sprogguides og -vejledninger.
 - Fremme ensartet engelsk terminologi og god engelsk sprogbrug på tværs af KU.
 - Varetage oversættelsesopgaver (mod betaling) og formidle kontakt til interne såvel som eksterne bureauer med erfaring i at oversætte tekster for KU.
 - Løbende vurdere mulighederne for at tage nye sprog- og oversættelsesteknologier i brug på tværs af KU, som i fremtiden kan medføre lokale ressourcebesparelser.
 - Undersøge muligheden for at oprette en arbejdsopgaveportal på KUnet, der kan fungere som en fælles værkstøjskasse for parallelsproglighed.
 - Sætte engelsk sprogbrug på dagsordenen lokalt med henblik på at styrke ledelsers og medarbejders bevidsthed om sprogpolitikken.

5.2 Handleplan og ressourceopgørelse

Anbefalingerne kræver handlinger på forskellige niveauer og af forskellig art. De forudsætter alle ledelsesbeslutning og -opfølgning, mens nogle derudover har karakter af administrative opgaver.

Arbejdsgruppen har udarbejdet en handleplan, der skitserer, hvorledes en virkeliggørelse af samtlige anbefalinger kunne forme sig (med anvisning af ansvarlig(e) aktør(er), forslag til prioritering og tidsramme samt angivelse af estimeret ressourcebehov for hver anbefaling). Handleplanen er vedlagt som bilag 1.

Nogle anbefalinger har efter arbejdsgruppens mening høj prioritet, andre er mindre påtrængende. Nogle kan og bør føres ud i livet ganske hurtigt, andre behøver længere tid. Det er også indlysende, at anbefalingerne ikke er lige ressourcekrævende. Handleplanen medfører medudgifter på en række områder, for en stor dels vedkommende dog kun initialt.

Handleplanen dækker perioden frem til og med 2016.

Arbejdsgruppen anbefaler, at LT efter at have truffet beslutning om tiltrædelse af anbefalede retningslinjer ligeledes vedtager procedure for udmelding af sin beslutning, derunder om, hvordan rapporten skal drøftes i fakultetsledelser, FA-ledelse, samarbejdsudvalg og akademiske råd samt i øvrige organer.

6 Bilagsoversigt

- Bilag 1: Handleplan med ressourceopgørelse
- Bilag 2: Notat af 13. marts 2013
- Bilag 3: Kommissorium vedtaget 18. april 2013
- Bilag 4: Orientering om KU's parallelsprogspolitik
- Bilag 5: Vurderinger fra arbejdsgruppemedlemmerne om status af brugen af engelsk på eget fakultet/FA-afdeling

7 Samlet dokumentoversigt

Samtlige dokumenter kan rekvireres. Materiale knyttet til arbejdsgruppens 1. møde er nummeret 1-x, materiale knyttet til 2. møde 2-x osv.

- Bilag 1-1 Notat af 13. marts.doc
- Bilag 1-2 Kommissorium vedtaget 18. april 2013
- Bilag 1-3 Orientering om KUs parallelsprogspolitik
- Bilag 1-4: Vurderinger fra arbejdsgruppemedlemmerne om status af brugen af engelsk på eget fakultet/FA-afdeling
- Bilag 1-5a Parallelsproglighed på danske universiteter
- Bilag 1-5b Model for danskkurser til internationale medarbejdere på Københavns Universitet udbudt af Center for Internationalisering
- Bilag 1-6 Referat af møde 1 den 18. april 2013
- Bilag 2-1 Bemærkninger til oplæg fra Rambøll
- Bilag 2-2 Rapport Sprog og interkulturel forståelse
- Bilag 2-3 Oplæg fra Rambøll af 13. maj 2013
- Bilag 2-4 Fokusgruppesammensætning Rambøll 27_05_13
- Bilag 2-5a Interviewguide UK Rambøll 27_05_13
- Bilag 2-5b Interviewguide DK Rambøll 27_05_13
- Bilag 2-6 "Vidensbank": Oversigt over foreliggende og endnu ikke tilvejebragt materiale.
- Bilag 2-7: Forslag til procesplan
- Bilag 2-8 APV engelske svar
- Bilag 2-9 The difficulties international students encounter at their universities abroad
- Bilag 2-10 Referat af møde 2 den 23. maj 2013
- Bilag 3-1 Interview med Vivian Tos Lindgaard, leder af International Staff Mobility
- Bilag 3-2 HR-opgaver og kompetencer inden for brug af engelsk
- Bilag 3-3 Expat study 2010 – KU specifik data
- Bilag 3-4 Notat fra US om internationaliseringsbenchmark: Information om sprogpolitik på universiteter, der ligner KU
- Bilag 3-5a Fokusgruppeundersøgelser med VIP, TAP og STUD (Rambøll)
- Bilag 3-5b Fokusgruppeundersøgelser med VIP, TAP og STUD (Rambøll) DK version

- Bilag 3-6 Brugen af engelske websider samt kommunikation til internationale studerende og medarbejdere
- Bilag 3-7 Materiale gennem workshop med Engelsk Netværk
- Bilag 3-8 Udviklingen i antal udenlandske ansatte (VIP) på KU
- Bilag 3-9 Rapportudkast: Arbejdsgruppe om brug af engelsk som administrativt sprog 18.6.13
- Bilag 3-10 Mødereferat 20.06.2013
- Bilag 4-1 Interview med Mike Young University Post
- Bilag 4-2 Interview med Institutleder Lars Bo Kaspersen
- Bilag 4-3 Interview (email) med Institutleder Karsten Kristiansen
- Bilag 4-4 Mødereferat 09.08.2013
- Bilag 5-1 Interview med Kirsten Lange, administrationschef på BRIC
- Bilag 5-2 Mødereferat 27.08.2013