



---

# Oplevede sproglige behov blandt Københavns Universitets dimittender på arbejdsmarkedet

En undersøgelse blandt medlemmerne af  
aftagerpanelerne på Københavns Universitet

Af Anne Sophie Grauslund Kristensen og Niels Westermann Brændgaard

# Indholdsfortegnelse

<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>4</b>
Den Sprogstrategiske Satsning på Københavns Universitet .....	4
<b>Undersøgelsens målsætning .....</b>	<b>4</b>
Denne behovsafdækning har til formål: .....	4
<b>Metode .....</b>	<b>5</b>
Teknisk afvikling af undersøgelsen .....	5
Interviews .....	5
<b>RESUMÉ .....</b>	<b>7</b>
<b>REPRÆSENTATIVITET .....</b>	<b>9</b>
Opsummering .....	9
Repræsentativitet af fakultetsfordeling .....	10
<b>BAGGRUNDSDATA .....</b>	<b>12</b>
<b>SPROG PÅ ARBEJDSPLADSEN.....</b>	<b>14</b>
Officielle sprog fordelt på type af arbejdsplads .....	16
Variation i sprog på arbejdspladserne.....	17
Sproglige kompetencer til specifikke opgaver.....	19
<b>SPROGLIGE KOMPETENCER OG NYANSATTE .....</b>	<b>21</b>
Fremmedsprogkunderskab og ansættelse af nye kandidater .....	23
Sprogkompetencer blandt dimittender .....	24
Skriftlige dansk-færdigheder.....	27
<b>OVERSÆTTELSE AF SPROG PÅ ARBEJDSPLADSEN .....</b>	<b>29</b>
Brug af interne og eksterne medarbejdere til oversættelse.....	30

<b>KONKLUSIONER.....</b>	<b>34</b>
Sprog på arbejdspladsen.....	34
Sikring af sproglige kompetencer på arbejdspladsen.....	34
Engelskkundskaber .....	35
Oversættelsesarbejde.....	36
<b>BILAG 1 .....</b>	<b>37</b>

# Introduktion

Denne rapport beskriver en afdækning blandt medlemmerne af Københavns Universitets aftagerpaneler af deres oplevelse af sproglige udfordringer og behov for sprogkompetencer hos KU-dimittender på deres arbejdspladser. Undersøgelsen udgør den ottende i rækken af sprogstrategiske undersøgelser under Københavns Universitets (KU) Sprogstrategiske Satsning. Afdækningen består dels af en spørgeskemaundersøgelse blandt aftagerne med fokus på, hvilke sproglige behov der findes på arbejdspladserne, og hvordan de håndteres og dels af en række telefoninterviews, der går i dybden med, hvilke sproglige forventninger der er til nyuddannede akademikere, og hvordan de bedst muligt kan rustes til at leve op til disse forventninger.

## Den Sprogstrategiske Satsning på Københavns Universitet

I perioden 2013-2018 gennemfører KU Sprogsatsningen som et forskningsunderstøttet udviklingsprojekt, der skal føre til styrkelse af sprogkompetencerne hos studerende bredt på universitetet. Som overordnet formål skal projektet sikre, at de studerende bliver rustet til studie- og praktikophold i udlandet og til den stigende internationalisering i uddannelsesmiljøerne og på arbejdsmarkedet. I KUs Strategi 2016 bliver styrkelsen af sprogkompetencer fremhævet som et satsningsområde, hvor man skal *"arbejde med at styrke de studerendes og ansattes sprogkompetencer også i andre fremmedsprog end engelsk"* (Københavns Universitets Strategi 2016, side 31). Med Den Sprogstrategiske Satsning slutter KU sig således til rækken af universiteter verden over, som satser særligt på at fremme flersprogethed hos studerende og kandidater med henblik på at sikre en international dimension i de studerendes uddannelsesforløb og i deres adgang til et globalt arbejdsmarked.

## Undersøgelsens målsætning

Denne behovsafdækning har til formål:

1. At identificere sproglige behov, hvor sprogstøttende tiltag kunne udvikles til de studerende for at gøre dem mere kompetente til at indtræde på arbejdsmarkedet.
  - a. at få indblik i hvilke sprog der er relevante på danske arbejdspladser
  - b. at få indblik i hvilke funktioner sprog har på danske arbejdspladser
2. At tilvejebringe viden, som kan anvendes som grundlag for fremtidige beslutninger om sprogkompetencer i relation til uddannelserne på KU.

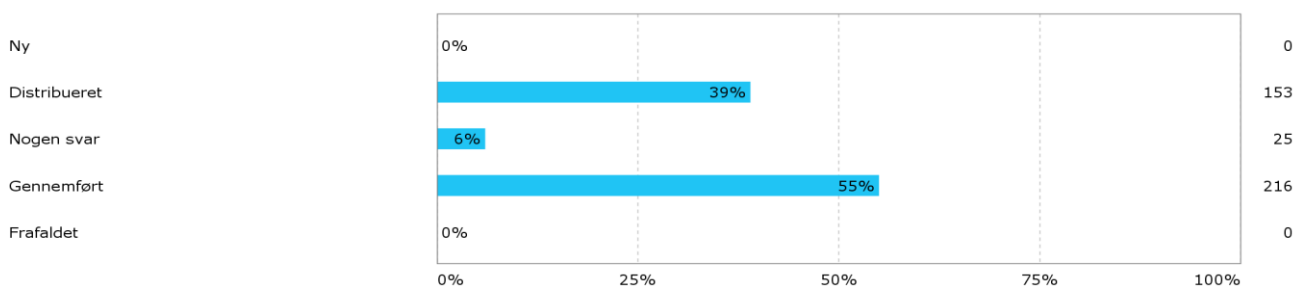
## Metode

Behovsafdækningen er afviklet gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne af alle aftagerpanelerne på de forskellige institutter på KU (herefter henvist til som 'aftagere') samt en række telefoninterviews. Vi har i spørgeskemaet spurgt ind til følgende hovedområder: anvendelse af sprog på arbejdspladsen, forventninger til nyansattes sproglige kompetencer og brug af oversættelse på arbejdspladsen. Videre har vi foretaget 12 semistrukturerede telefoninterviews med fokus på, hvilke sproglige forventninger der er til nyuddannede akademikere, og hvordan de bedst muligt kan rustes til at leve op til disse forventninger.

### Teknisk afvikling af undersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt til 394 aftagere gennem det online spørgeskemaprogram SurveyXact. 216 aftagere har gennemført hele spørgeskemaet, mens 25 aftagere har svaret på dele af spørgeskemaet. For at sikre et ensartet analyseudvalg og et rimeligt sammenligningsgrundlag på tværs af de enkelte spørgsmål er denne rapport alene baseret på de 216 respondenter, der har gennemført hele spørgeskemaet, hvilket således giver en svarprocent på 55%. En oversigt over fordelingerne af 'gennemført', 'nogen svar' og 'distribueret' kan ses i Graf 1.

**Graf 1: Samlet status**



### Interviews

Blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har vi tilfældigt udvalgt to medlemmer fra to aftagerpaneler under hvert fakultet til interviews. Vi har således interviewet 12 aftagere. Heraf er fire kvinder og otte mænd. Tre arbejder i en lille virksomhed (under 50 ansatte), fire i en mellemstor virksomhed (50-250 ansatte) og fem i en stor virksomhed (over 250 ansatte). Fire arbejder i en offentlig institution, fem i en privat virksomhed, to i en NGO og én arbejder i en anden type organisation. Se Tabel 1 for en oversigt over interviewpersonerne.

**Tabel 1: Oversigt over interviewpersoner**

<b>Fakultet</b>	<b>Køn</b>	<b>Virksomhedstype</b>	<b>Virksomhedsstørrelse<sup>1</sup></b>
Det Humanistiske Fakultet	Kvinde	Offentlig institution	Stor
Det Humanistiske Fakultet	Mand	Privat virksomhed	Lille
Det Juridiske Fakultet	Mand	Offentlig institution	Stor
Det Juridiske Fakultet	Mand	Privat virksomhed	Mellemstor
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	Mand	NGO	Mellemstor
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	Mand	Privat virksomhed	Stor
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	Mand	Offentlig institution	Stor
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	Kvinde	Privat virksomhed	Mellemstor
Det Teologiske Fakultet	Kvinde	NGO	Lille
Det Teologiske Fakultet	Mand	Andet, uddyb gerne	Stor
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	Kvinde	Privat virksomhed	Lille
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	Mand	Offentlig institution	Mellemstor

---

<sup>1</sup> En stor virksomhed er defineret ved at have over 250 ansatte. En mellemstor virksomhed er defineret ved at have 50-250 ansatte. En lille virksomhed er defineret ved at have under 50 ansatte.

## Resumé

Den Sprogstrategiske Satsnings afdækning blandt medlemmerne af Københavns Universitets aftagerpaneler af deres oplevelse af sproglige udfordringer og behov for sprogkompetencer hos KU-dimittender er baseret på en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 394 medlemmer af KUs aftagerpaneler gennem det online spørgeskemaprogram SurveyXact samt en række interviews. 216 har gennemført hele spørgeskemaet, mens 25 medlemmer har svaret på dele af spørgeskemaet. Denne rapport beskriver resultaterne fra de 216 respondenter, der har besvaret hele deres spørgeskema, hvilket således giver en svarprocent på 55%. Blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har vi interviewet to medlemmer fra to tilfældigt udvalgte aftagerpaneler under hvert fakultet. Rapporten bygger således også på disse 12 interviews.

Vi har i denne rapport søgt at få indblik i hvilke sprog, der er relevante på danske arbejdspladser, samt hvilke funktioner disse sprog har, for hermed at kunne identificere eventuelle sproglige behov, hvor sprogstøttende tiltag kunne udvikles til de studerende for at gøre dem mere kompetente til at indtræde på arbejdsmarkedet.

Dansk er det mest anvendte sprog på tværs af alle arbejdspladserne, og det fremgår tydeligt af både åbne svar og interviews, at det stadig er vigtigt at være formidlingsdygtig på dansk. I denne forbindelse efterspørges bedre skriftlige danskundskaber blandt nyuddannede akademikere fra især Det Naturvidenskabelige - og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Dansk er i de fleste tilfælde også officielt sprog på arbejdspladserne på tværs af alle typer arbejdspladser. På omkring 60 % af de private arbejdspladser er engelsk dog officielt sprog, enten udelukkende eller på lige fod med dansk. Dette er kun tilfældet på omkring 10 % af de offentlige arbejdspladser. Det er i langt overvejende grad private arbejdspladser, der har andre sprog end dansk som det officielle sprog på arbejdspladsen, og engelsk er på tværs af alle typer arbejdspladser det mest dominerende fremmedsprog. I prioriteret rækkefølge er tysk, fransk og spansk de dernæst mest brugte og efterspurgte sprog. De er dog langt sjældnere efterspurgt end engelsk og endnu sjældnere de officielle sprog på arbejdspladserne, end engelsk er.

I forhold til forskellige situationer og opgaver på arbejdspladserne, såsom at holde oplæg, skrive faglige dokumenter og e-mails og indgå i forhandlinger bruges engelsk og dansk lige høj grad.

Dansk er dog i enkelte situationer en smule vigtigere end engelsk, for eksempel i forhold til at kunne føre hverdagssamtaler samt at indgå i faglige diskussioner. Kun i forhold til at afsøge markedet for handelspartnere bruges andre fremmedsprog end engelsk i nogen grad. Det er her især tysk og fransk, der benyttes.

I forhold til brugen af engelsk og medarbejdernes engelskkundskaber, kan der siges at være to behov: 1) 'Brugsengelsk' til daglig kommunikation, møder, oplæg mm. og 2) engelsk på professionelt eller modersmålsniveau til oversættelse af kontrakter og information og dokumenter, der offentliggøres. Den almindelige akademiker skal kunne forstå og begå sig på (brugs)engelsk, hvilket de fleste aftagere giver udtryk for, at de kan. Dimittenderne forventes dog ikke at kunne erstatte en medarbejder med officielle sproglige kvalifikationer og varetage opgaver i forhold til oversættelse af offentlig materiale eller kontrakter eller lignende. Til disse opgaver bruges professionelle oversættere. Hvad angår oversættelse af andre fremmedsprog end engelsk er et overfladisk kendskab sjældent tilstrækkeligt, og anses således oftest for at være en mindre sidekompetence, da der kræves indgående kendskab til et givent sprog, før det er relevant.

Det er det generelle indtryk, at nyuddannede kandidaters sprogkundskaber er gode og lever op til arbejdspladsernes forventninger og behov. Ønskes yderligere sprogkompetencer hos de ansatte, er den mest almindelige måde at sikre disse på ved at tilbyde dem sprogkurser, hvilket lidt over halvdelen af arbejdspladserne i denne undersøgelse gør. Dette kan både være sprogkurser afholdt i eget hus eller eksternt afviklede kurser. Den næstmest almindelige måde, arbejdspladserne sikrer sprogkompetencer på, er gennem rekruttering. Her forventes det således, at de ansatte allerede besidder de nødvendige sprogkompetencer. Langt de fleste, især private, arbejdspladser forventer for eksempel, at deres akademikere kan begå sig på engelsk.



## Repræsentativitet

Undersøgelsen er lavet med henblik på at få et indblik i behovet for sproglige kompetencer på det danske arbejdsmarked, samt en vurdering af sprogkunderskaberne blandt nyuddannede akademikere fra Københavns Universitet. For at få adgang til dette har vi kontaktet KUs aftagerpaneler. Der er et aftagerpanel tilknyttet hvert institut på KU, og det er tanken, at medlemmerne af disse paneler repræsenterer et udsnit af de forskellige stillinger, som instituttets dimittender kan komme til at betrede på arbejdsmarkedet. Det har dog ikke været muligt at undersøge, hvorvidt aftagerpanelerne er et egentligt repræsentativt udsnit af de dele af arbejdsmarkedet, der beskæftiger dimittender fra KU. Vi kan alene undersøge, hvorvidt respondenterne i undersøgelsen er et repræsentativt udtryk for sammensætningen af aftagerpanelerne. Gyldigheden af undersøgelsen hviler således på en statistisk ikke-verificeret antagelse om, at aftagerpanelerne er et rimeligt udtryk for arbejdsmarkedets forskellighed.

I følgende testes repræsentativiteten af analyseudvalget. Repræsentativiteten undersøges ved både  $\chi^2$  - test og Z-test. Ved  $\chi^2$  - test undersøges om en given fordeling afviger fra en anden fordeling. I dette tilfælde undersøges det, hvorvidt fordelingen af samtlige fakulteter i analyseudvalget afviger fra fordelingen af fakulteterne i populationen (de samlede aftagerpaneler). Ved Z-test undersøges repræsentativitet af den enkelte andel, hvorved resultatet bliver et standardiseret udtryk for differencen mellem en given andel i analyseudvalget og en tilsvarende andel i populationen.

### Opsummering

Vi har testet repræsentativitet af analyseudvalget (respondenterne) ved  $\chi^2$  - test og Z-test. Vi har undersøgt, hvorvidt fordelingen af fakulteter blandt respondenterne er forskellig fra fordelingen af fakulteter i populationen (de samlede aftagerpaneler). Vi kunne ved  $\chi^2$  - testen konkludere, at den samlede fordeling i analyseudvalget ikke adskiller sig signifikant fra den samlede fordeling i populationen og ved Z-testen, at ingen af de enkelte andele i analyseudvalget adskiller sig signifikant fra de enkelte andele i populationen. Gruppen af respondenter er således et repræsentativt udtryk for de samlede aftagerpaneler målt på fordeling af fakulteter. Vi har ikke haft adgang til data om alder eller køn, hvorfor der alene er testet på fakultet.

## Repræsentativitet af fakultetsfordeling

### $\chi^2$ – test af fakultet

Vi har testet repræsentativitet af fordelingen af fakulteter ved hjælp af en  $\chi^2$  – test. Den kritiske værdi er sat til 11,07 ved  $K - 1 = 5$ (df) og  $\alpha = 0,05$ . Fordelingen på fakulteter i analyseudvalg og population samt udregningen af teststatistikken kan ses i nedenstående tabel.

**Tabel 2:  $\chi^2$ -test af fakultet**

Fakultet - Repræsentativitet $\chi^2$ – test ved $K - 1 = 5$ og $\alpha = 0,05$								
Fakultet	Analyseudvalg			Population		Under $H_0$	$\chi^2 = \sum_{k=1}^K \frac{(Z_k - n\pi_k)^2}{n\pi_k}$	
	Frekvens	Andel ( $p_k$ )		Frekvens	Andel ( $\pi_k$ )			
Det Humanistiske Fakultet	61	0.28		151	0.32	68.67		0.86
Det Juridiske Fakultet	9	0.04		21	0.04	9.55		0.03
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	25	0.12		59	0.12	26.83		0.12
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	64	0.30		118	0.25	53.66		1.99
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	46	0.21		108	0.23	49.11		0.20
Det Teologiske Fakultet	11	0.05		18	0.04	8.19		0.97
<b><math>n</math></b>	<b>216</b>	<b>1</b>	<b>N</b>	<b>475</b>	<b>1</b>	<b>216</b>	$\chi^2$	<b>4.17</b>

Som det fremgår af tabel 2 er testværdien 4,17 og overskrider dermed ikke den kritiske værdi på 11,07, hvorfor fordelingen af fakulteter i analyseudvalget kan siges at følge fordelingen i populationen.

### Z-test af fakultetsfordeling

Vi har yderligere testet repræsentativitet af analyseudvalget for fordelingen af fakulteter. Selvom vi har konstateret, at fordelingen af fakulteter i analyseudvalget med stor sikkerhed følger fordelingen i populationen ved vi ikke, hvorvidt der er afvigelser på enkelte andele, hvorfor vi foretager en række Z-tests, som kan ses i nedenstående tabel.

Tabel 3: Z-test af fakultet

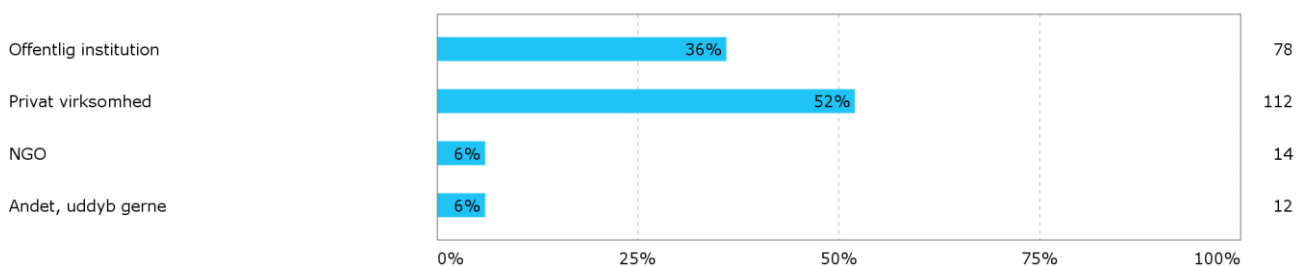
Fakultet - Repræsentativitet ved $\alpha = 0,05 \pm 1,96$						
Fakultet	Analyseudvalg			Population		Z
	Frekvens	Andel ( $p_k$ )		Frekvens	Andel ( $\pi_k$ )	
Det Humanistiske Fakultet	61	0.28		151	0.32	-1.12
Det Juridiske Fakultet	9	0.04		21	0.04	0.18
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	25	0.12		59	0.12	-0.38
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	64	0.30		118	0.25	1.63
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	46	0.21		108	0.23	-0.51
Det Teologiske Fakultet	11	0.05		18	0.04	1.00
<i>n</i>	216	1	<i>N</i>	475	1	

Som det fremgår af Tabel 3, er ingen af fakulteterne over- eller underrepræsenteret til en grad, så det er statistisk signifikant. Samtlige testværdier ligger inden for de kritiske værdier ved  $\alpha = 0,05 \pm 1,96$ .

## Baggrundsdata

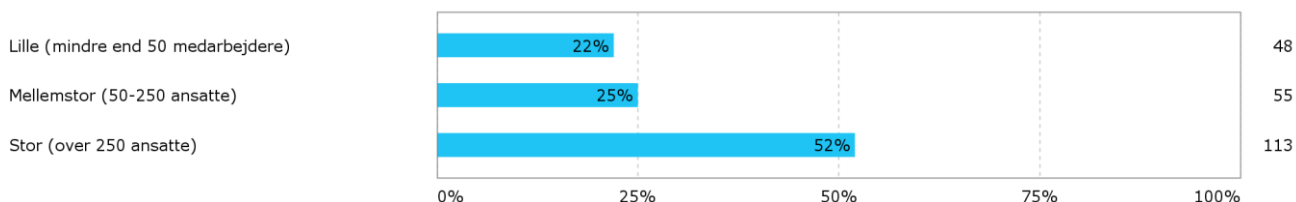
Vi har indledningsvist stillet en række spørgsmål angående respondenternes arbejdsplads for at få en forståelse af deres arbejdsmæssige udgangspunkt.

### Graf 2: Type arbejdsplads



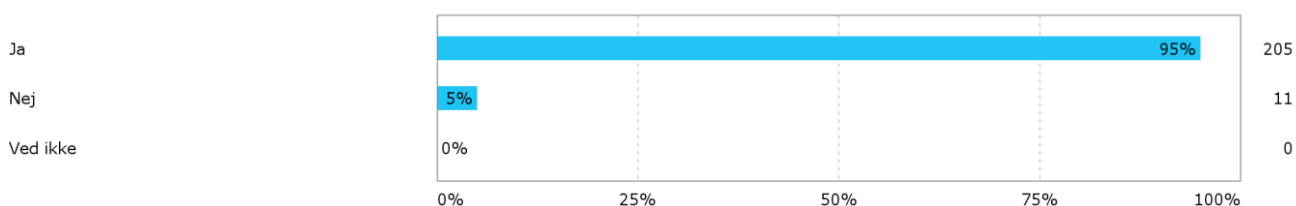
Størstedelen af respondenterne, svarende til 52 % (112,  $n = 216$ ), arbejder i private virksomheder (se Graf 2). 36 % (78,  $n = 216$ ) af respondenterne arbejder i offentlige institutioner, mens 6 % (14,  $n = 216$ ) er ansat i NGO'er og yderligere 6 % (12,  $n = 216$ ) arbejder i andre typer af virksomheder/organisationer.

### Graf 3: Hvor stor er din arbejdsplads?



Lige over halvdelen (113,  $n = 216$ ) af respondenterne arbejder i store virksomheder med over 250 ansatte. Videre er 25 % (55,  $n = 216$ ) ansat i mellemstore virksomheder med 50 – 250 ansatte og 22% (48,  $n = 216$ ) af respondenterne arbejder i små virksomheder med mindre end 50 medarbejdere (se Graf 3).

### Graf 4: Har din arbejdsplads internationale relationer og/eller kontakter?



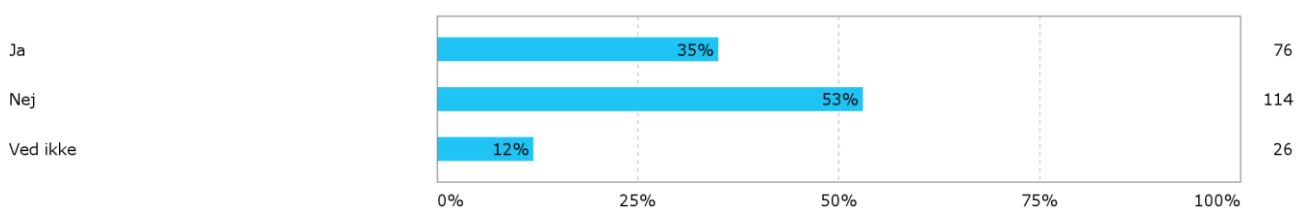
Endvidere er langt hovedparten af respondenterne ansat på arbejdspladser med internationale relationer. Som det fremgår af Graf 4 er 95 % (205,  $n = 216$ ) af respondenterne således beskæftiget i virksomheder, institutioner og lignende, der har internationale relationer eller kontakter. Kun 5 % (11,  $n = 216$ ) har ikke kendskab til internationale relationer eller kontakter på arbejdspladsen.

## Sprog på arbejdspladsen

Et af undersøgelsens fokuspunkter har været at afdække, hvilke sprog der bliver brugt på de danske arbejdspladser. Vi har derfor spurgt ind til arbejdspladsernes sprogpolitikker, officielle sprog, hvilke sprog, der er til rådighed, samt i hvilke situationer de forskellige sprog bruges.

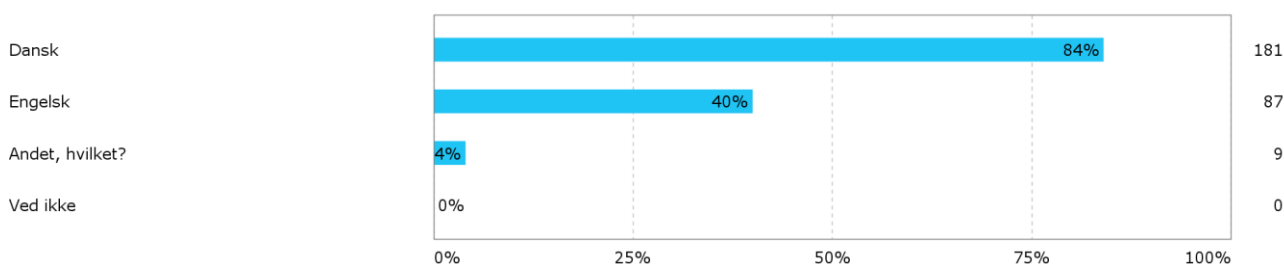
35 % (76 respondenter,  $n = 216$ ) af respondenterne har en sprogpolitik på deres arbejdsplads, mens 53 % (114,  $n = 216$ ) af respondenterne ikke har en sprogpolitik på deres arbejdsplads, og 12 % (26,  $n = 216$ ) af respondenterne ikke ved, hvorvidt deres arbejdsplads har en sprogpolitik.

**Graf 5: Har din arbejdsplads en sprogpolitik?**



Det officielle sprog på langt størstedelen, 84 % (181,  $n = 216$ ), af respondenternes arbejdspladser er dansk. Engelsk er det officielle sprog på 40 % (87,  $n = 216$ ) af arbejdspladserne, mens 4 % (9,  $n = 216$ ) har et andet officielt sprog end dansk eller engelsk.

**Graf 6: Hvad er det officielle sprog på arbejdspladsen? (afkryds gerne flere, hvis arbejdspladsen har mere end ét officielt sprog)**



Hvilke øvrige sprog, der bruges som officielle sprog på respondenternes arbejdspladser, kan ses i nedenstående Tabel 4.

**Tabel 4: Andre officielle sprog på arbejdspladsen**

Hvad er det officielle sprog på arbejdspladsen? (afkryds gerne flere, hvis arbejdspladsen har mere end ét officielt sprog) - Andet, hvilket?	Frekvens
Russisk	3
Svensk	3
Tysk	2
Fransk	2
Norsk	2
Kinesisk	1
Portugisisk	1
Flamsk	1
Polsk	1

Vi har undersøgt hvilke officielle sprog, der er på respondenternes arbejdsplads fordelt på hvilket fakultet, de er tilknyttet. Som det fremgår af Tabel 5, har Det Juridiske Fakultet og Det Teologiske Fakultet flest aftagerpanelsmedlemmer, som udelukkende har dansk som det officielle sprog på arbejdspladsen med henholdsvis 89 % (8,  $n = 9$ ) og 82 % (9,  $n = 11$ ), mens Det Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har færrest med henholdsvis 44 % (28,  $n = 64$ ) og 52 % (24,  $n = 46$ ). For Det Humanistiske Fakultet gælder det 67 % (41,  $n = 61$ ) og for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet gælder det 68 % (27,  $n = 25$ ), der har dansk som det officielle sprog.

Det Naturvidenskabelige, Det Sundhedsvidenskabelige og det Samfundsvidenskabelige Fakultet har flest aftagere, der udelukkende har engelsk som officielt sprog med henholdsvis 20 % (13,  $n = 64$ ), 22 % (10,  $n = 46$ ) og 20 % (5,  $n = 25$ ), mens Det Juridiske Fakultet har færrest, idet ingen (0,  $n = 9$ ) derfra kun har engelsk som det officielle sprog. For arbejdspladser med både dansk og engelsk som officielle sprog ligger respondenterne fra Det Humanistiske Fakultet, Det Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet højest med henholdsvis 23 % (14,  $n = 61$ ), 31 % (20,  $n = 64$ ) og 20 % (9,  $n = 46$ ), mens Det Juridiske Fakultet igen har færrest med 0 % (0,  $n = 9$ ).

**Tabel 5: Officielt sprog på arbejdspladser opdelt på fakultet**

	Fakultet					
	Det Humanistiske Fakultet	Det Juridiske Fakultet	Det Naturvidenskabelige Fakultet	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	Det Teologiske Fakultet
Dansk	67% (41)	89% (8)	44% (28)	68% (17)	52% (24)	82% (9)
Engelsk	7% (4)	0% (0)	20% (13)	20% (5)	22% (10)	9% (1)
Dansk og engelsk	23% (14)	0% (0)	31% (20)	12% (3)	20% (9)	9% (1)
Dansk, engelsk og andet	3% (2)	0% (0)	3% (2)	0% (0)	2% (1)	0% (0)
Dansk og andet	0% (0)	0% (0)	2% (1)	0% (0)	2% (1)	0% (0)
Engelsk og andet	0% (0)	11% (1)	0% (0)	0% (0)	2% (1)	0% (0)

Det er således særligt respondenter fra Det Naturvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og det Samfundsvidenskabelige Fakultet, der har engelsk som officielt sprog på arbejdspladsen, men også respondenter fra Det Humanistiske Fakultet og det Teologiske Fakultet. Respondenter fra det Juridiske Fakultet adskiller sig ved ikke at have nogen respondenter, der er ansat på en arbejdsplads med engelsk som det eneste officielle sprog.

### Officielle sprog fordelt på type af arbejdsplads

Vi har endvidere undersøgt, hvordan de officielle sprog på arbejdspladsen fordeler sig på forskellige typer af arbejdspladser. Ca. 95 % (75,  $n = 78$ ) af de offentlige arbejdspladser har dansk som officielt sprog. Det samme gør sig gældende for 73 % (82,  $n = 112$ ) af de private arbejdspladser, samt alle (14,  $n = 14$ ) NGO'er og 83 % (10,  $n = 12$ ) af de øvrige typer af arbejdspladser (se Tabel 6). Dansk er således det hyppigst anvendte sprog på tværs af alle typer af arbejdspladser dog i mindre grad på private arbejdspladser. Anderledes ser fordelingen ud, når vi ser på engelsk om officielt sprog. Kun 10 % (8,  $n = 78$ ) af de offentlige arbejdspladser har engelsk som officielt sprog, hvorimod 61 % (68,  $n = 112$ ) af de private arbejdspladser har engelsk som officielt sprog på arbejdspladsen herunder er engelsk på 26 % (29,  $n = 112$ ) af de private arbejdspladser det eneste officielle sprog. Blandt NGO'erne gælder det, at 36 % (5,  $n = 14$ ) har engelsk som officielt sprog, og for de øvrige arbejdspladser 50 % (6,  $n = 12$ ). Der er dog ingen af NGO'erne, der har engelsk



som eneste officielle sprog, Billedet er således overordnet, at det oftest er private arbejdspladser, der har andre sprog end dansk som officielt sprog, og at dette sprog oftest er engelsk.

**Tabel 6: Officielle sprog på arbejdspladsen opdelt på type arbejdsplads**

Hvad er det officielle sprog på arbejdspladsen? (angiv gerne flere)	Hvilken type arbejdsplads er du ansat på?			
	Offentlig	Privat	NGO	Andet
Kun dansk	88% (69)	38% (43)	64% (9)	50% (6)
Kun engelsk	4% (3)	21% (29)	0% (0)	8% (1)
Kun andet	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Dansk og engelsk	6% (5)	30% (34)	36% (5)	25% (3)
Dansk og andet	1% (1)	1% (1)	0% (0)	0% (0)
Engelsk og andet	0% (0)	1% (1)	0% (0)	8% (1)
Dansk, engelsk og andet	0% (0)	4% (4)	0% (0)	8% (1)
I alt	78	112	14	12

På de arbejdspladser, hvorfra vi har interviewet aftagere, har dansk også været det sprog, der hyppigst er anvendt, både på de arbejdspladser, hvor dansk er det eneste officielle sprog og hvor både dansk og engelsk er de officielle sprog<sup>2</sup>. Alle fastslår dog, at møder, der inkluderer ikke-dansktalende folk, altid foregår på engelsk, selvom majoriteten på mødet er danskere. Vigtigheden af engelsksprogskundskaber bliver også fastslået i næsten alle interviewene, hvor de interviewede fra private virksomheder og NGO'er stort set alle mener, at der er en udtalt forventning om, at man kan engelsk. En aftager, der arbejder i konsulent-branchen fortæller, at engelsk i hendes branche er *"et fuldstændig must"*. Hun fremhæver, at der inden for konsulentbranchen kun er kommet højere forventninger til ens engelsksprogskompetencer, siden hun startede på arbejdsmarkedet, og at der derfor i dag er en udtalt forventning om, at man som konsulent har meget gode kompetencer inden for professionelt engelsk.

### Variation i sprog på arbejdspladserne

Vi har spurgt ind til, hvilke sprog respondenterne har til rådighed på arbejdspladsen til at kommunikere med internationale relationer og lignende og har her identificeret 26 forskellige

---

<sup>2</sup> Ingen af de aftagere, vi interviewede, kom fra arbejdspladser, hvor kun engelsk er det officielle sprog.

sprog. Som det fremgår af Tabel 7, er der således et bredt spektrum af sprog i spil på tværs af alle arbejdspladserne. Engelsk er også i denne sammenhæng det fremmedsprog, der i højeste grad er til rådighed. 210 ud af 216 (97 %) respondenter svarer, at de har engelsk til rådighed på arbejdspladsen i forbindelse med kommunikationer med internationale relationer og lignende. Dernæst har 92 ud af 216 (43 %) svaret, at de har tysk til rådighed på arbejdspladsen, mens 71 ud af 216 (33 %) har fransk til rådighed på arbejdspladsen. Overordnet har langt de fleste arbejdspladser minimum tre sprog til rådighed, og omkring halvdelen har minimum fire sprog til rådighed. Flere af respondenterne bemærker også, at de har ligeså mange forskellige sprog til rådighed, som de har afdelinger rundt om i verden, selvom sprogene måske ikke er til rådighed i den fysiske afdeling i Danmark.

**Tabel 7: Sprog til rådighed på arbejdspladsen til at kommunikere med internationale relationer, skabe nye relationer uden for Danmark, mm.?**

<b>Sprog til rådighed på arbejdspladsen til at kommunikere med internationale relationer, skabe nye relationer uden for Danmark, mm.?</b>	<b>Frekvens</b>	<b>Procent</b>
Engelsk	210	97 %
Tysk	92	43 %
Fransk	71	33 %
Dansk	60	28 %
Spansk	47	22 %
Kinesisk	24	11 %
Svensk	24	11 %
Norsk	16	7 %
Italiensk	12	6 %
Portugisisk	11	5 %
Russisk	10	5 %
Hollandsk	9	4 %
Finsk	7	3 %
Arabisk	6	3 %
Japansk	5	2 %
Islandsk	3	1 %
Bahasa	2	1 %
Færøsk	2	1 %
Grønlandsk	2	1 %
Græsk	1	0,5 %
Litauisk	1	0,5 %
Malay	1	0,5 %
Polsk	1	0,5 %
Schweizisk	1	0,5 %

Slovensk	1	0,5 %
Tjekkisk	1	0,5 %
Kontekstafhængige sprog, udefinerede	7	3 %
Udefineret	3	1 %

## Sproglige kompetencer til specifikke opgaver

Vi har stillet respondenterne en række spørgsmål omhandlende situationer og opgaver på arbejdspladsen, hvor kendskab til forskellige sprog er en nødvendighed. Vi har spurgt ind til nødvendigheden af sprog ved følgende situationer og opgaver: At føre hverdagssamtaler, at indgå i faglige diskussioner, at skrive faglige mails, at udfærdige faglige dokumenter, at holde oplæg, at indgå i forhandlinger og underskrive kontrakter samt at afsøge markedet for handelspartnere.

**Tabel 8: Sprog i forskellige situationer**

	Dansk	Engelsk	Fransk	Tysk	Andet	Ikke relevant
<b>Føre hverdagssamtaler</b>	94 % (204)	68 % (146)	7 % (15)	7 % (16)	8 % (18)	0 % (0)
<b>Indgå i faglige diskussioner</b>	87 % (187)	77 % (167)	6 % (14)	7 % (16)	9 % (19)	0 % (0)
<b>Skrive faglige mails</b>	84 % (182)	85 % (184)	9 % (19)	10 % (21)	7 % (16)	0 % (0)
<b>Udfærdige faglige dokumenter</b>	81 % (175)	78 % (168)	5 % (10)	3 % (6)	4 % (9)	0 % (0)
<b>Holde oplæg</b>	81 % (175)	85 % (183)	5 % (10)	6 % (12)	6 % (13)	0 % (0)
<b>Indgå i forhandlinger og underskrive kontrakter</b>	78 % (168)	76 % (165)	6 % (14)	7 % (16)	5 % (11)	5 % (11)
<b>Afsøge markedet for handelspartnere</b>	60 % (130)	63 % (136)	11 % (24)	14 % (31)	11 % (23)	22 % (48)

Af Tabel 8 fremgår det, at de listede opgaver og situationer oftest kræver kendskab til dansk og engelsk. I forhold til at føre hverdagssamtaler og indgå i faglige diskussioner er dansk mere brugt end engelsk. 94 % (204,  $n = 216$ ) af respondenterne oplever, at kendskab til dansk er en nødvendighed for at kunne føre hverdagssamtaler på arbejdspladsen, mens 68 % (146,  $n = 216$ ) af respondenterne mener, at engelskkundskaber er nødvendige. Endvidere oplever 87 % (187,  $n = 216$ ) af respondenterne, at kendskab til dansk er en nødvendighed for at kunne indgå i faglige diskussioner på arbejdspladsen, mens 77 % (167,  $n = 216$ ) af respondenterne mener, at engelskkundskaber er nødvendige. For fyldestgørende at kunne skrive faglige mails, udfærdige faglige dokumenter, indgå i forhandlinger og underskrive kontrakter oplever mange, at et kendskab til

dansk og engelsk er omtrent lige vigtigt. Henholdsvis 84% (182,  $n = 216$ ), 81 % (175,  $n = 216$ ) og 78 % (168,  $n = 216$ ) mener, at danskkundskaber er nødvendige for at løse disse opgaver, mens 85 % (184,  $n = 216$ ), 78 % (168,  $n = 216$ ) og 76 % (165,  $n = 216$ ) mener, at engelskkundskaber er nødvendige for at løse samme opgaver. At holde oplæg og afsøge markedet for handelspartnere, kræver i højere grad kendskab til engelsk end til dansk. 85 % (183,  $n = 216$ ) af respondenterne oplever, at kendskab til engelsk er en nødvendighed for at kunne holde oplæg, mens 81% (175,  $n = 216$ ) af respondenterne mener, at danskkundskaber er nødvendige. Behovet for fransk, tysk og øvrige sprog ligger generelt tæt. 3-10 % af respondenterne mener, at kundskaber inden for disse sprog er nødvendige. Dog er fransk, tysk og øvrige sprog særlig vigtige ved afsøgning af markedet for handelspartnere. Her mener henholdsvis 11% (24,  $n = 216$ ), 14% (31,  $n = 216$ ) og 11% (23,  $n = 216$ ) at fransk, tysk og øvrige sprog er centrale sammenlignet med 60 % (130,  $n = 216$ ), der mener, at danskkundskaber er nødvendige og 63% (136,  $n = 216$ ), der mener, at det samme gælder for engelsk.

Det generelle billede fra spørgeskemaet stemmer godt overens med de indtryk, vi fik gennem vores interview. Dansk er dominerende, men engelsk fylder fortsat mere og mere. Både et stærkt mundligt og skriftlig engelsk er i dag nødvendigt på mange arbejdspladser. Derefter er der dog langt til efterspørgslen efter andre sprog. Af disse øvrige sprog fylder fransk og tysk mest, men er langt sjældnere efterspurgt end engelsk. De hyppigst anvendte fremmedsprog udover engelsk, tysk og fransk fremgår af Tabel 9. Respondenterne oplever i de fleste situationer, at særligt spansk og svensk er nødvendige sprog, at have kundskaber inden for. Derefter følger kinesisk, italiensk, portugisisk, norsk og en række andre sprog.

**Tabel 9: Hvilke opgaver/situationer på arbejdspladsen kræver kendskab til hvilke sprog?**

Hvilke opgaver/situationer på arbejdspladsen kræver kendskab til hvilke sprog?
Italiensk
Kinesisk
Norsk
Portugisisk
Spansk
Svensk

## Sproglige kompetencer og nyansatte

Vi har spurgt ind til hvilke andre fremmedsprog end engelsk, respondenternes arbejdspladser ønsker, at deres nyansatte dimittender kan klare sig på. Som det fremgår af Tabel 10, udtrykker cirka 41 % (89,  $n = 216$ ) af respondenterne, at der fra arbejdspladsen ikke stilles krav til nyansatte om kendskab til andre fremmedsprog end engelsk. Yderligere udtrykker 6 % (14,  $n = 216$ ), at der ingen faste krav er, men at det afhænger af den konkrete stilling, og 2 % (4,  $n = 216$ ) ved ikke hvilke krav, der stilles til fremmedsprogkundskaber på deres arbejdsplads, mens 7 % (15,  $n = 216$ ) ikke har svaret fyldestgørende. Sammenlagt udtrykker 50 % (107,  $n = 216$ ) af respondenterne dermed, at der enten ikke er specifikke krav til øvrige fremmedsprogkundskaber end engelsk, eller at de ikke kender til dem, mens vi ikke har fået svar fra yderligere 7 % (15,  $n = 216$ ). 44 % (94,  $n = 216$ ) af respondenterne har således givet udtryk for, at de ønsker, at deres nyansatte skal kunne klare sig på andre fremmedsprog end engelsk. At så stor en andel ønsker, at de nyansatte skal kunne klare sig på andre fremmedsprog end engelsk, står i kontrast til undersøgelsens øvrige resultater. Som det fremgik af Tabel 8, mener kun mellem 5 og 10 %, at tysk, fransk eller øvrige fremmedsprog er nødvendige for at udføre centrale arbejdsopgaver. En pointe som bliver bakket op af vores telefoninterviews. Det er således tænkeligt, at vi ved at bruge ordet '*ønsker*', fremfor eksempelvis '*bør*' eller '*skal jeres ansatte kunne klare sig på*', har stillet et spørgsmål, der i højere grad afsøger respondenternes ønskescenarier frem for deres reelle behov på arbejdspladserne.

Ud af de 94 respondenter, der ønsker, at deres nyansatte skal kunne klare sig på andre fremmedsprog end engelsk, har 15 angivet, at de blot ønsker, at deres nyansatte kan klare sig på andre fremmedsprog end engelsk, men ikke hvilke sprog, hvorfor de ikke optræder i følgende opgørelse: Blandt de 37 % (79,  $n = 216$ ) af arbejdspladserne som ønsker, at deres nyansatte kan klare sig på andre fremmedsprogkundskaber end engelsk og som har angivet ønsker om sprog, er tysk og fransk de mest efterspurgte sprog med henholdsvis 51 % (40,  $n = 79$ ) og 47 % (37,  $n = 79$ ). Dernæst følger spansk med 27 % (21,  $n = 79$ ), svensk med 16 % (13,  $n = 79$ ) og kinesisk med 14 % (11,  $n = 79$ ). Samlet efterspørges 22 forskellige sprog, og der er således en stor diversitet i ønskerne om sprogkompetencer på trods af, at de klassiske europæiske sprog fylder mest. Den fulde liste kan ses i nedenstående tabel.

**Tabel 10: Hvilke andre fremmedsprog end engelsk ønsker I, at jeres nyansatte kan klare sig på?**

Hvilke andre fremmedsprog end engelsk ønsker I, at jeres nyansatte kan klare sig på?	Frekvens
Tysk	40
Fransk	37
Spansk	21
Svensk	13
Kinesisk	11
Norsk	9
Russisk	9
Arabisk	7
Finsk	6
Færøsk	5
Islandsk	5
Dansk	4
Hebraisk	3
Hollandsk	3
Italiensk	3
Polsk	3
Græsk	2
Japansk	2
Latin	2
Portugisisk	2
Bahasa	1
Kiswahili	1
Ønske om uspecificeret sprog	15
Ingen faste krav, stillingsafhængig	14
Vides ikke	4
Ikke andre	89
Ikke relevant	15

Efter at vi har set på, hvilke øvrige fremmedsprog end engelsk respondenternes arbejdspladser ønsker, har vi spurgt ind til, hvordan de sikrer, at de ansatte besidder netop disse sproglige kompetencer. Spørgsmålet blev stillet åbent, og nedenstående tabel (Tabel 11) er en gruppering af disse åbne svar i en række kategorier. Respondenterne kan således også have udtrykt, at deres arbejdsplads sørger for, at deres ansatte har bestemte sprogkompetencer på flere forskellige måder, men hver af disse er blevet optalt separat. Vi har videre sorteret de 122 respondenter fra, som enten har udtrykt, at deres arbejdsplads ikke havde specifikke ønsker om andre fremmedsprogskompetencer end engelsk, ikke har haft tilstrækkelig viden herom eller ikke har svaret fyldestgørende. 49 % (46,  $n = 94$ ) af arbejdspladserne tilbyder sprogkurser til deres ansatte. Dette kan både være

sprogkurser afholdt i eget hus eller eksternt afviklede kurser. 39% (37,  $n = 94$ ) af arbejdspladserne sikrer sprogkompetencer hos deres ansatte gennem rekruttering. Her forventes det således, at de ansatte allerede besidder de nødvendige sprogkompetencer. 22 ud af disse 37 arbejdspladser (59%,  $n = 37$ ) sikrer alene sprogkompetencer hos deres ansatte gennem rekruttering, men de øvrige 15 supplerer med andre indsatser som sprogkurser, kurser i præsentationsteknik og intern oplæring. 13% (12,  $n = 94$ ) af arbejdspladserne tilbyder kurser i præsentationsteknik, mens 11% (10,  $n = 94$ ) ingen tilbud eller initiativer har.

Ønsker om andre fremmedsprogskompetencer end engelsk håndteres således på forskellig vis. Der er mange af arbejdspladserne, som påtager sig opgaven at opkvalificere deres ansattes sprogkompetencer, mens andre mener, at den ansatte skal besidde nødvendige sprogkompetencer forud for ansættelsen, hvorfor et fortsat fokus på flersproglighed på universiteterne synes vigtigt.

**Tabel 11: Hvordan sørger I for, at jeres ansatte har disse sproglige kompetencer?**

Hvordan sørger I for, at jeres ansatte har disse sproglige kompetencer? (tilbyder I f.eks. fremmedsprogkurser eller kurser i præsentationsteknik)?	Frekvens	Procent
Sprogkurser	46	49 %
Rekruttering	37	39 %
Kurser i præsentationsteknik	12	13 %
Ingen tilbud	10	11 %
Ikke relevant	3	3 %
Intern oplæring	3	3 %

### **Fremmedsprogkundskaber og ansættelse af nye kandidater**

Alle de aftagere, vi har interviewet, på nær én, har understreget, at de næsten udelukkende ansætter nye medarbejdere på grund af deres fagspecifikke kompetencer, og at fremmedsprogkundskaber ud over engelsk ingen (med forbehold for en enkelt undtagelse) indflydelse har på valget, da organisationen eller virksomheden sørger for sprogundervisning eller tolke om nødvendigt. Flere af aftagerne fortæller, at kompetencer inden for andre sprog end engelsk er "nice-to-have", men ikke noget, der bliver lagt vægt på eller set som en reel ekstra kompetence. En aftager fra en lille NGO udtaler for eksempel:

*”Andre sprogkompetencer end engelsk er en add-on. Det kan bryde isen, men det er ikke noget, vi søger”* (lille NGO).

Flere aftagere udtaler, at fremmedsprogkundskaber ikke vægter højt ved en ansættelse, da sprogkundskaberne skal være tæt på professionelle eller modersmålskompetencer, før de kan bruges på arbejdspladsen. Det er således ikke tilstrækkeligt med et mindre kendskab til et sprog. Som en aftager formulerer det:

*”Et tillægskursus i eksempelvis fransk kunne være fint, men det er ikke vigtigt. Man skal enten have indgående kendskab til sproget, ellers er det ikke særlig brugbart. I det store billede er det derfor spild af ressourcer (i forhold til egen branche) at udbyde sprogkurser på universitetet, hvis det tager fokus fra kernefagområder. Det er stadig det centrale”* (mellemstor offentlig institution).

Derudover gør forskellige forhold inden for visse erhvervsområder, at fagpersonen kun kan eller må operere på dansk og at al oversættelse skal ske gennem professionelle oversættere. En aftager ansat ved domstolene i Danmark skriver for eksempel, at fordi retssproget er dansk, og stort set al oversættelse til dansk derfor skal ske via tolke og professionelle oversættere, begrænser det i høj grad behovet for at dommere behersker andre sprog end engelsk og nordiske sprog.

En bemærkelsesværdig betragtning kommer fra en aftager fra en stor privat virksomhed. Han fortæller, at hvor han ikke ville forvente rigtig gode engelskkundskaber fra udenlandske ansøgere (der ikke har engelsk som modersmål), ville han finde det *”meget mærkeligt, hvis en dansk nyuddannet ikke kunne engelsk. Så ville jeg nok blive betænkelig”*. Der sættes således sommetider forskellige krav til danske og udenlandske ansøgere engelskkundskaber, hvor der ligger større forventninger til danske akademikers engelske sprogkundskaber.

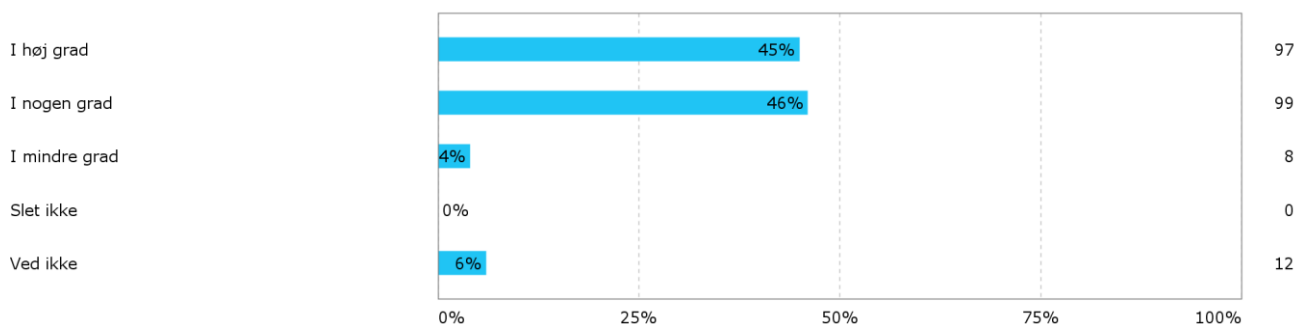
### **Sprogkompetencer blandt dimittender**

Som det fremgår af Graf 7, mener medlemmerne af aftagerpanelerne generelt, at de sproglige kompetencer blandt ansøgerne til deres akademiske stillinger lever op deres behov. 45 % (97 respondenter,  $n = 216$ ) af respondenterne mener, at deres ansøgere i høj grad lever op til forventningerne i forhold til deres sproglige kompetencer, og 46 % (99 respondenter,  $n = 216$ )



mener, at ansøgernes sproglige kompetencer i nogen grad lever op til arbejdspladsens forventninger. Ingen har svaret, at ansøgernes sproglige kompetencer 'slet ikke' lever op til forventningerne og kun 4 % (8 respondenter,  $n = 216$ ) har svaret at ansøgernes sproglige kompetencer 'i mindre grad' lever op til forventningerne.

**Graf 7: Mener I, at de sproglige kompetencer blandt jeres ansøgere til akademiske stillinger generelt lever op til jeres behov?**



I spørgeskemaets åbne svar samt i vores uddybende interviews med udvalgte medlemmer fra aftagerpanelerne fremgår det også, at de oplever, at deres nyansatte akademikere kommer med gode og tilstrækkelige sprogkundskaber. En respondent skriver for eksempel:

*"I forskning [hos os] benytter vi primært engelsk og i tilfælde, hvor der kun er danske kollegaer til stede, benyttes dansk ofte. Kandidater fra danske universiteter taler almindeligvis glimrende engelsk, så jeg ser ikke behov for en større indsats"* (stor privat virksomhed).

De fleste interviewede fortæller dog, at nyansatte altid skal tillære sig 'tonen' på arbejdspladsen eller det fagspecifikke sprog, men at de nyansatte hurtigt bliver fortrolige med dette, da fagsprog *"dagligt bliver banket på plads"*, som én aftager fra en stor offentlig organisation siger. En anden aftager fra en mellemstor privat virksomhed fortæller, at der efter ansættelse foregår en form for 'mesterlære', hvor de nyansatte lærer de konkrete måder at formulere sig på i det skriftlige arbejde ved at se, hvordan kollegaer gør det.

En aftager fra en stor privat virksomhed fortæller, at han oplever, at sproglige udfordringer i højere grad kommer til udtryk i sociale sammenhænge på arbejdet end i forhold til fagspecifikt sprog i

faglige sammenhænge. Sociale sammenhænge tydeliggør manglende ordforråd i forhold til *small-talk* om hverdagsemner, mener han.

Generelt er aftagerne enige om, at deres nyansatte dimittenders sprogkompetencer er gode. Når vi i interviewene har spurgt dybere ind til aftagernes holdning til deres nyansatte akademikers sprogkompetencer, kommer der dog nogle forbehold i forhold til dimittendernes engelskkundskaber til udtryk. Det punkt i forhold til nyansattes sprogkompetencer, som flest aftagere i denne forbindelse slår ned på, er dimittendernes skriftlige engelskfærdigheder. Nyansatte akademikere er ifølge aftagerne i stand til at udtrykke sig på 'Netflix-engelsk', som en aftager fra en lille privat virksomhed kalder det og, som hun uddyber, dækker over et solidt, men ensformigt talesprog uden evnen til at beskrive mere komplekse faglige sammenhænge. Flere af de interviewede udtaler, at mange af de nyansatte akademikere godt kunne bruge et kursus i skriftlig engelsk i forhold til professionel kommunikation, både internt i organisationen eller virksomheden og særligt også ved kommunikation udad og til internationale partnere. To aftagere udtaler i deres interviews:

*"Der er et passivt forholdt til engelsk. Selvfølgelig forstår de det [engelsk], men i forhold til god tone og tonen overfor overordnede og høje chefer osv., der mangler virkelig noget"* (lille privat virksomhed)

*"Vi har jo et godt bundniveau. Men der tror jeg, at i andre lande, hvor bundniveauet er meget lavere, der er man godt klar over, at der skal man have nogle særlige til at skrive de her ting, for de kræver egentlige sproglige kompetencer. Der har man her mere en tendens til at sige; alle kan jo engelsk, så vi skriver bare til den her franske direktør på engelsk – franskmænd kan alligevel ikke engelsk. Og det er altså virkelig ikke godt. Også fordi franskmændene efterhånden også er toptunede"* (lille privat virksomhed).

Dette understøttes også af svar blandt de 'Yderligere kommentarer' til spørgeskemaet, hvor flere for eksempel skriver, at "[u]nge kan have en urealistisk opfattelse af, hvor gode de er til skriftlig engelsk".

I forhold til skriftlige engelskkundskaber fortæller to aftagere fra henholdsvis en lille privat virksomhed og en mellemstor NGO, at de nyansatte akademikere, som er særlig dygtige til engelsk, ofte har været på udlandsophold i løbet af deres studie. Den ene fortæller følgende:

*”Man kan mærke dem, som har gået på amerikanske universiteter, hvor man lærer god skrivning, ikke bare korrekt, men [hvor de] også går ind i stil, og ligesom tager det næste skridt. Det kan jeg virkelig mærke. Det har jeg jo heller ikke oplevet på min egen universitetsuddannelse, sproglig stil har jeg aldrig haft, det at engelsk ikke bare er et redskab og et passivt sprog, men noget man skal forholde sig til”.*

Variationen i de kvalitative svar viser, hvordan behovene for engelskfærdigheder varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads, og det er værd at bemærke, hvornår der henvises til dimittendernes *tale-* og ikke *skrive-*færdigheder. Der synes at være tendenser til, at aftagerne i høj grad er tilfredse med dimittendernes engelskfærdigheder inden for tale, men knap så tilfredse med dimittendernes skriftlige færdigheder. Aftagerne er dog ikke så utilfredse at de mener, at dimittendernes engelsksprogsfærdigheder ikke er gode. En overordnet undersøgelse som denne har ikke mulighed for at tage højde for fortolkningsspørgsmålet, der ligger i, hvornår man som arbejdsgiver mener, at ens medarbejders engelskkundskaber er ’gode’ eller ’gode nok’. For at få et klarere billede af KUs dimittenders engelskkundskaber i relation til arbejdsmarkedet er mere dybdegående forskning på området nødvendigt.

### **Skriftlige dansk-færdigheder**

Blandt de ’Yderligere kommentarer’ til undersøgelsen noterer flere, at niveauet for skriftlig dansk er for lavt blandt deres nyuddannede akademiske medarbejdere. Tre respondenter skriver for eksempel således:

*”Kvaliteten af den skriftlige formidling på dansk er hos nogle akademiske medarbejdere under det forventede niveau. Et øget fokus på dette i løbet af universitetsuddannelsen ville være ønskeligt”*  
(stor offentlig institution, SAMF).

*”Skriftligt dansk er for dårligt blandt næsten alle nyuddannede, som søger ansættelse hos os” (stor privat virksomhed, SUND).*

*”[...] de kandidater, universitet producerer, er blevet så præget af undervisning og lærebøger på engelsk, at deres kundskaber på dansk er under pres. Vi oplever studerende og nyklækkede kandidater, der udelukkende kender de engelske fagtermer, og dermed på forhånd er bagud. Det er et problem, der vokser, og som universitetet bør tage seriøst ved at udvide antallet af dansksprogede fag på overbygningerne” (mellemstor privat virksomhed, SCIENCE).*

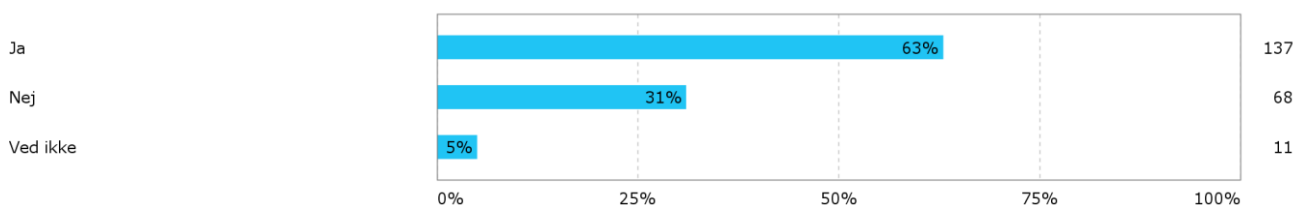
I forhold til danskkundskaber, efterspørger en aftager fra en stor privat virksomhed endvidere dansksprogkurser til udenlandske studerende:

*”[...] Her i vores store internationale virksomhed er hovedproblemet at der er en del ansatte der ikke kan begå sig sprogligt på dansk. Det vil sige, skal man lave kurser, skal det være kurser, hvor udenlandske studerende tilbydes sprokkurser i dansk” (stor privat virksomhed, SCIENCE).*

Det er overvejende aftagere fra Det Naturvidenskabelige og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, der bemærker danskkundskaber, som et fokusområde. Det er således de mindre teksttunge uddannelser og ofte de uddannelser, der ikke har meget træning i at længere skriftlige opgaver.

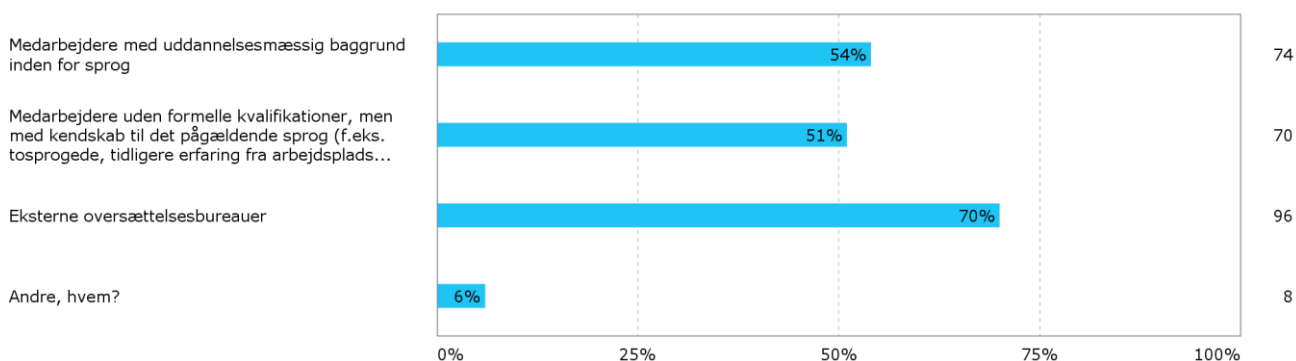
# Oversættelse af sprog på arbejdspladsen

**Graf 8: Har I brug for oversættelse af dokumenter, kilder, kontrakter o.l.?**



Næsten to-tredjedele (137 respondenter,  $n = 216$ ) af arbejdspladserne har brug for at oversætte dokumenter, kilder, kontrakter og lignende, mens lidt under en tredjedel (68 respondenter,  $n = 216$ ) ikke har dette behov (se Graf 8).

**Graf 9: Hvem står for disse oversættelser? (afkryds gerne flere)**



I de fleste tilfælde (70 %,  $n = 137$ ) bruger respondenterne eksterne oversættelsesbureauer til at oversætte deres dokumenter, kontrakter, mm. Over halvdelen (henholdsvis 54 % og 51 %,  $n = 137$ ) af respondenterne gør dog (også) brug af interne medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog og/eller medarbejdere uden formelle sprogkvalifikationer men med kendskab til det pågældende sprog. Yderligere bruger 6 % (8,  $n = 137$ ) Andre til at forestå disse oversættelser (se Graf 9).

Vi har undersøgt, om der er forskel på hvem, de forskellige typer af arbejdspladser bruger til at oversætte dokumenter, kilder kontrakter og lignende.

**Tabel 12: Hvem står for disse oversættelser?**

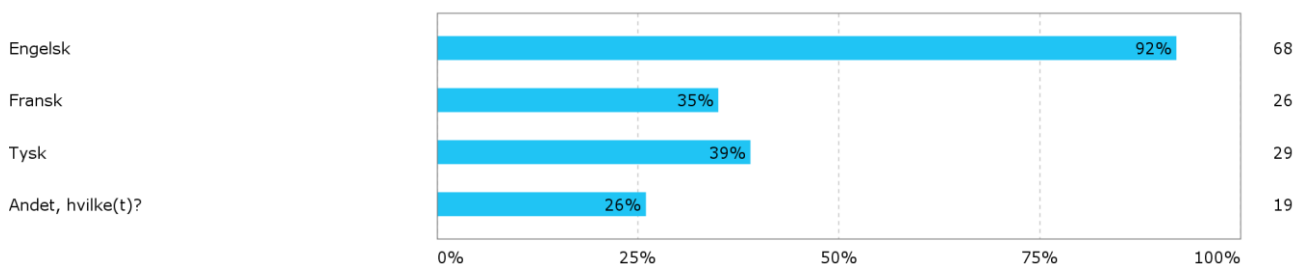
	Offentlig institution	Privat virksomhed	NGO	Andet, uddyb gerne
Medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog	59% (27)	53% (38)	27% (3)	75% (6)
Medarbejdere uden formelle kvalifikationer	57% (26)	46% (33)	73% (8)	38% (3)
Eksterne oversættelsesbureauer	63% (29)	72% (52)	82% (9)	75% (6)
Andre, hvem?	2% (1)	8% (6)	0% (0)	13% (1)
I alt	46	72	11	8

Som det fremgår af Tabel 12 adskiller måden, hvorpå offentlige institutioner og private virksomheder oversætter dokumenter, kilder og lignende, sig ikke væsentligt. Der er dog tegn på, at private virksomheder i højere grad bruger eksterne oversættelsesbureauer sammenlignet med offentlige institutioner, mens offentlige institutioner oftere gør brug af medarbejdere uden formelle sprogkvalifikationer til at løse oversættelsesopgaver. NGO'erne bruger i høj grad medarbejdere uden formelle kvalifikationer og eksterne oversættelsesbureauer, men forlader sig relativt sjældnere på medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog sammenlignet med private virksomheder og offentlige institutioner.

### Brug af interne og eksterne medarbejdere til oversættelse

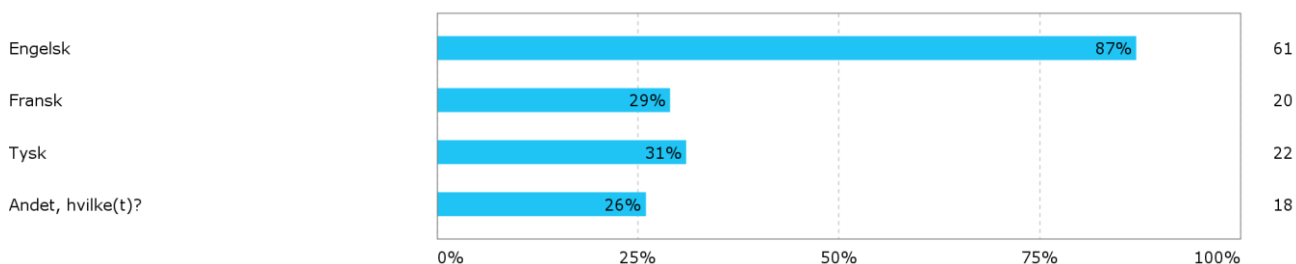
Vi har endvidere spurgt, hvilke sprog respondenterne bruger henholdsvis eksterne oversættelsesbureauer og interne medarbejdere med og uden formelle kvalifikationer inden for sprog til at oversætte.

**Graf 10: Til hvilke(t) sprog bruger I medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog til at oversætte?**



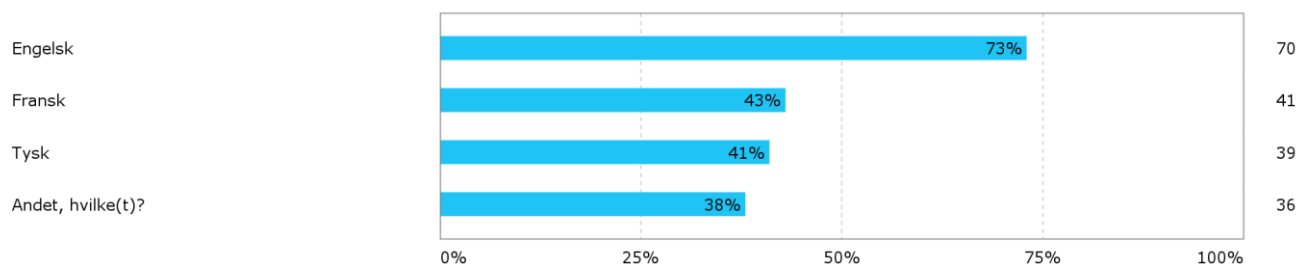
54 % (74,  $n = 137$ ) af arbejdspladserne bruger medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog til at oversætte (se Graf 9). Engelsk er det sprog, hvor der oftest anvendes medarbejdere med relevant uddannelsesmæssig baggrund, idet 92 % (68,  $n = 74$ ) af de respondenter, der generelt bruger medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog til at oversætte, gør dette ved engelske oversættelser. Yderligere bruger 39 % (29,  $n = 74$ ) medarbejdere med en sproglig uddannelsesbaggrund til oversættelse af tysk, 35 % (26,  $n = 74$ ) til oversættelse af fransk og endelig 26 % (19,  $n = 74$ ) til oversættelse af andre sprog. Disse andre sprog kan ses i Tabel 13. Her fremgår det at spansk og kinesisk er de sprog, hvor der oftest anvendes medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog. (Se Bilag 1 for den fulde tabel)

**Graf 11: Til hvilke(t) sprog bruger I medarbejdere uden formelle kvalifikationer, men med kendskab til det pågældende sprog til at oversætte?**



Ca. 51 % (70,  $n = 137$ ) af respondenterne bruger medarbejdere uden formelle kvalifikationer, men med kendskab til det pågældende sprog til oversættelser. Ud af disse 70 bruger langt de fleste (87 %, 61 respondenter) denne type medarbejder til engelske oversættelser. 31 % (22,  $n = 70$ ) bruger medarbejdere uden formelle sprogkvalifikationer til oversættelse af tysk, 29 % (20,  $n = 70$ ) bruger medarbejdere uden formelle sprogkvalifikationer til oversættelse af fransk, mens 26 % (18,  $n = 70$ ) bruger medarbejdere uden formelle sprogkvalifikationer til oversættelse af andre sprog. Disse andre sprog kan ses i Tabel 13. Her fremgår det, at spansk er det sprog, der oftest bliver oversat af medarbejdere uden formelle kvalifikationer, hvorefter russisk og kinesisk følger. (Se Bilag 1 for den fulde tabel)

**Graf 12: Til hvilke(t) sprog bruger I et eksternt oversættelsesbureau til at oversætte?**



Engelsk er det sprog, hvor respondenterne oftest søger assistance hos eksterne oversættelsesbureauer. Ud af de 96 respondenter, der generelt benytter sig af eksterne oversættelsesbureauer, har 70, svarende til 73%, fået hjælp til engelske oversættelser. Dernæst har 43% (41,  $n = 96$ ) brugt eksterne bureauer til oversættelse af fransk, mens 41% (39,  $n = 96$ ) har brugt eksterne bureauer til oversættelse af tysk. Ydermere har 38% gjort brug af oversættelsesbureauer til oversættelse af andre sprog. Disse sprog fremgår af Tabel 13. Her er kinesisk, arabisk, russisk og spansk stærkest repræsenteret, mens polsk følger tæt efter. (Se Bilag 1 for den fulde tabel).

**Tabel 13 (uddrag<sup>3</sup>): Hvem bruges til at oversætte hvilke fremmedsprog**

	Medarbejder med uddannelsesmæssig baggrund	Medarbejder uden formelle kvalifikationer	Eksternt oversættelsesbureau
Kinesisk	5	3	7
Spansk	7	2	6
Russisk	-	4	6
Arabisk	-	-	6
Italiensk	3	-	-
Hollandsk	-	2	-
Svensk	2	-	-
Norsk	1	-	-
Alle relevante sprog	-	2	10

Overordnet kan det konkluderes, at eksterne oversættelsesbureauer står for størstedelen af oversættelserne på de angivne sprog. Engelsk er det sprog, der oftest oversættes, og det gøres næsten lige så ofte af medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog, som det gøres af eksterne oversættelsesbureauer. Engelske oversættelser foretages lidt sjældnere af medarbejdere uden formelle kvalifikationer inden for sprog. Behovet for at oversætte fransk og tysk

<sup>3</sup> Se den fulde tabel i Bilag 1



er nogenlunde lige stort. Her benyttes eksterne oversættelsesbureauer i højere grad end både medarbejdere med og uden uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog. Det samme billede gør sig gældende for gruppen af øvrige sprog (se Tabel 14).

**Tabel 14: Oversigt over medarbejdere brugt til oversættelse af hvilke sprog**

	<b>Medarbejder med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog</b>	<b>Medarbejder uden formelle kvalifikationer inden for sprog</b>	<b>Eksternt oversættelsesbureau</b>	<b>Andre</b>
<b>Engelsk</b>	68 (92%)	61 (87%)	70 (73%)	3 (38%)
<b>Fransk</b>	26 (35%)	20 (29%)	41 (43%)	0 (0%)
<b>Tysk</b>	29 (39%)	22 (31%)	39 (41%)	0 (0%)
<b>Andet</b>	19 (26%)	18 (26%)	36 (38%)	6 (75%)
<b>Total</b>	74 (100%)	70 (100%)	96 (100%)	8 (100%)

Fra interviewene fremgår det, at medarbejdere med formelle kvalifikationer inden for oversættelse eller eksterne oversættelsesbureauer oftest bruges til oversættelse af kontrakter og officielle og juridiske dokumenter, mens der til andre interne dokumenter og mails ikke bruges professionelle oversættere. Ifølge flere af de interviewede aftagere bruges medarbejdere uden formelle sproglige kvalifikationer også i situationer, hvor oversættelsesarbejdet kræver fagspecifik viden, idet en oversætter ude fra sjældent har dette. Det er de interviewede aftageres erfaring, at der er situationer, hvor oversættelserne bliver mere præcise, hvis det er en intern fagspecifik medarbejder, der står for dem, end hvis det er en sprogkyndig. Det er således vores indtryk, at der findes et behov for kombinationen af specifikke fag- og sprogkompetencer.

## Konklusioner

Vi har i denne rapport søgt at få indblik i hvilke sprog, der er relevante på danske arbejdspladser, samt hvilke funktioner sprog har på arbejdspladserne. Vi har særligt fokuseret på de tre områder; hvilke sprog, der bruges på arbejdspladserne, sikring af sproglige kompetencer på arbejdspladsen og oversættelsesarbejde. Derudover har vi identificeret 'brugen af engelsk på arbejdspladserne', som sit eget område, da behov for og forventninger til dimittendernes engelskkundskaber adskiller sig fra dansk og andre fremmedsprog. Konklusionen vil således være struktureret ud fra disse fire hovedområder.

### Sprog på arbejdspladsen

Dansk er det mest anvendte sprog på tværs af alle arbejdspladserne. Det fremgår tydeligt af både åbne svar og interviews, at det er vigtigt at være formidlingsdygtig på dansk. Derefter er engelsk det andet mest anvendte sprog. Engelsk som officielt sprog fordeler sig dog anderledes på de forskellige typer arbejdspladser, idet det i langt højere grad er officielt sprog på private arbejdspladser, end på offentlige arbejdspladser og hos NGO'er. Omkring 60 % af de private arbejdspladser har alene eller blandt andet engelsk som officielt sprog, mens dette kun gælder for omkring 10 % af de offentlige arbejdspladser og 36 % af NGO'erne. Af andre fremmedsprog på arbejdspladsen er i prioriteret rækkefølge tysk, fransk og spansk de mest brugte og efterspurgte sprog. De er dog langt sjældnere efterspurgt end engelsk og endnu sjældnere de officielle sprog på arbejdspladserne.

I forhold til forskellige situationer og opgaver på arbejdspladserne, såsom at holde oplæg, skrive faglige dokumenter og e-mails og indgå i forhandlinger bruges engelsk og dansk i lige høj grad. Dansk viser sig dog at være lidt vigtigere end engelsk i forhold til at kunne føre hverdagssamtaler samt at indgå i faglige diskussioner, idet 10-20 % flere mener, at dansk er nødvendigt for at kunne deltage, end engelsk er. Kun i forhold til at afsøge markedet for handelspartnere bruges andre fremmedsprog end engelsk i nogen grad. Det er her især tysk og fransk, der benyttes.

### Sikring af sproglige kompetencer på arbejdspladsen

Den mest almindelige måde at sikre sprogkompetencer hos de ansatte på blandt arbejdspladserne i denne undersøgelse er ved at tilbyde dem sprogkurser efter ansættelse. Dette kan både være

sprogkurser afholdt i eget hus eller eksternt afviklede kurser. Den næstmest almindelige måde arbejdspladserne sikrer sprogkompetencer på, er gennem rekruttering. Her forventes det således, at de ansatte allerede besidder de nødvendige sprogkompetencer.

Af interviewene fremgår det, at arbejdspladser altid ansætter folk på baggrund af deres fagkompetencer, og at fremmedsprogkompetencer ud over engelsk allerhøjest er en fin sidekompetence. Dette tyder således på, at sprogkompetencer på arbejdspladsen oftest sikres gennem stillinger med medarbejdere med professionelle kvalifikationer inden for sprog, snarere end at forvente at andet fagspecifikt personale kan tage sig af sproglige opgaver. På især de private arbejdspladser og i NGO'er forventes det dog langt de fleste steder, at deres akademikere kan begå sig på engelsk.

Af interviewene fremgår det endvidere, at sproglige kompetencer, der ikke retter sig mod fremmedsprogskundskaber men i højere grad mod at tillære sig tonen på arbejdspladsen, ofte sikres blandt nyansatte dimittender gennem en form for 'mesterlære', hvor de nyansatte lærer de konkrete måder at formulere sig på i eksempelvis det skriftlige arbejde ved at se, hvordan kollegaer gør det.

## **Engelskkundskaber**

Der tegner sig et billede af, at der på langt de fleste arbejdspladser er to niveauer i forhold til brugen af engelsk og medarbejders engelskkundskaber. 1) 'Brugsengelsk' til daglig kommunikation, møder, oplæg mm. og 2) engelsk på professionelt eller modersmålsniveau til oversættelse af kontrakter og information og dokumenter, der offentliggøres. Den almindelige akademiker-medarbejder skal kunne forstå og begå sig på (brugs)engelsk, men forventes således ikke at kunne erstatte en medarbejder med officielle sproglige kvalifikationer og varetage opgaver i forhold til oversættelse af offentlig materiale eller kontrakter. Til disse opgaver gøres brug af professionelle oversættere.

Overordnet er arbejdspladserne tilfredse med deres nyansatte akademikeres engelskkompetencer. Et kritikpunkt rejser sig dog i forhold til dimittendernes manglende genrebevidsthed i forhold til skriftlig kommunikation. Det foreslås af flere aftagere, at fordi bundniveauet for dimittendernes engelskkundskaber er så højt, glemmer dimittenderne at sproget stadig kan forbedres og at der kan være stilistiske og kulturelle forskelle i måden, man kommunikerer på på henholdsvis dansk og

engelsk. Dette kan for eksempel være i forhold til tonen på arbejdspladsen eller i forhold til høflighedskodeks ved kommunikation med eksterne partnere eller overordnede.

## **Oversættelsesarbejde**

63 % af arbejdspladserne har brug for oversættelse af dokumenter, kilder o.l. i forbindelse med deres daglige arbejde. Ved oversættelse af andre fremmedsprog end engelsk bruger flest arbejdspladser eksterne oversættelsesbureauer. Dog anvender omkring en tredjedel af arbejdspladserne også interne medarbejdere både med og uden formelle sproglige kvalifikationer ved oversættelse af andre fremmedsprog end engelsk. Anderledes forholder det sig ved oversættelse af engelsk, hvor flest arbejdspladser anvender interne medarbejdere med og uden sproglige kvalifikationer. Der er dog stadig op imod trefjerdele af arbejdspladserne, der anvender eksterne bureauer ved oversættelse af engelsk. Dette stemmer godt overens med det overordnede billede af, at gode engelskkundskaber er vigtige for en betydelig del af akademiske medarbejdere, mens færdigheder inden for andre fremmedsprog end engelsk er mindre vigtigt. Af interviewene er det fremgået at brugen af medarbejdere uden formelle kvalifikationer inden for sprog blandt andet knytter sig til oversættelse og tolkning under feltbesøg og møder præget af en høj grad af fagspecifik terminologi, og hvor den fagspecifikke viden er vital for en korrekt og hurtig oversættelse.

Grundet denne afdæknings begrænsede omfang, har vi ikke haft mulighed for at udfolde dette område yderligere, og billedet er derfor stadig uklart. Der synes dog at findes et behov for fagspecifikke sproglige kompetencer, som hverken dækkes af faglige ikke-sproglige eller sproglige uddannelser. I forhold til ansættelse af dimittender lægger næsten alle aftagerne dog vægt på, at et kendskab til et fremmedsprog ikke kan overskygge vigtigheden af fagspecifikke kompetencer medmindre, der er tale om en stilling, hvor fremmedsprogs-kendskab er helt centralt.

Dette kunne tyde på, at det i forhold til implementering af sprogkompetencer på uddannelserne på KU kunne være givtigt at udbyde fremmedsprogs kurser til mindre grupper af studerende, der ønsker at specialisere sig inden for et geografisk eller sprogligt område. Det begrænsede omfang af denne undersøgelses data giver dog som tidligere nævnt et fragmentarisk billede af de sproglige behov på arbejdsmarkedet og efterlader meget til videre undersøgelse.

# Bilag 1

Tabel 13a: Brug af medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund inden for sprog til hvilke sprog

	Medarbejder med uddannelsesmæssig baggrund	Medarbejder uden formelle kvalifikationer	Eksternt oversættelsesbureau
Alle relevante sprog		2	10
Arabisk		1	6
Bahasa			1
Færøsk	1		
Farsi		1	
Finsk	1	1	
Fransk	1		
Græsk	1		
Hebraisk	1	1	
Hindi			1
Hollandsk		2	
Islandsk	1		
Italiensk	3	1	
Japansk	1	1	1
Kinesisk	5	3	7
Latin	1		
Litauisk			1
Norsk	1	1	
Polsk		1	4
Portugisisk			2
Rumænsk		1	
Russisk		4	6
Somali		1	2
Spansk	7	7	6
Svensk	2	1	
Tyrkisk			1
Urdu			1