

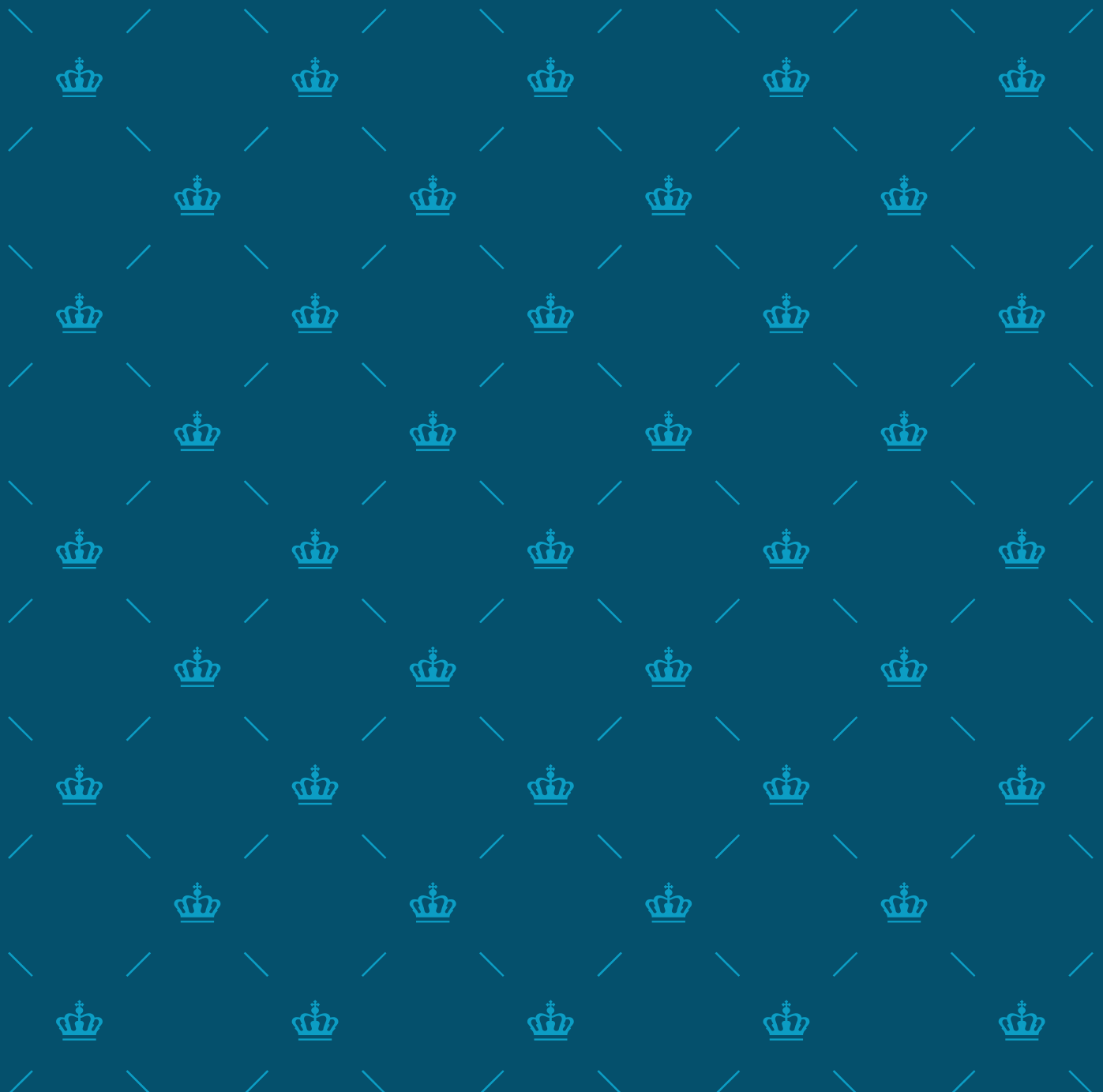


Udlændinge- og  
Integrationsministeriet

Styrelsen for International  
Rekruttering og Integration

# Sproglæring på arbejdspladser

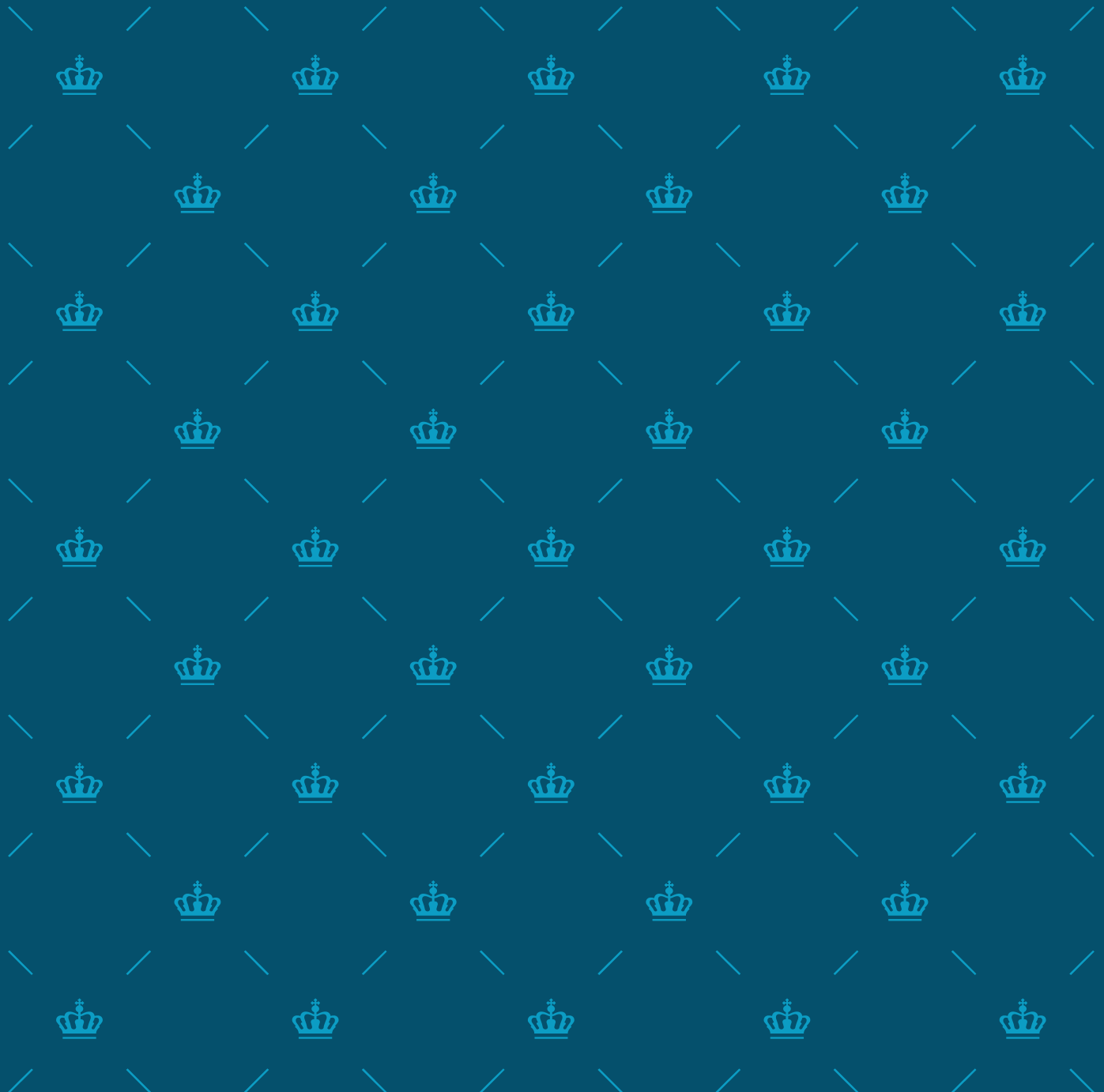
En videnspakke om sproglæring på arbejdspladser i de nordiske lande og erfaringer med sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser





**Udlændinge- og  
Integrationsministeriet**

Styrelsen for International  
Rekruttering og Integration



## **En videnspakke om sproglæring på arbejdspladser i de nordiske lande og erfaringer med sprogunder-støttende indsatser på danske arbejdspladser**

### Forfattere:

Marta Kirilova, Louise Tranekjær, Anne Holmen og Michael Svendsen Pedersen.

### Redaktion:

Nanna Schramm Danielsen og Cecilie Løsecke Olsen/SIRI.

ISBN 978-87-93445-74-1

© 2023 Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI)

Styrelsen for International Rekruttering og Integration  
Carl Jacobsens Vej 39  
2500 Valby

Tlf: 72 14 00 00

E-mail: [siri@siri.dk](mailto:siri@siri.dk)

[www.siri.dk](http://www.siri.dk)

### **Maj 2023**

Alle rettigheder tilhører Styrelsen for International Rekruttering og Integration.  
Udgivelsen kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

---

# Indholdsfortegnelse

<b>1.0</b>	<b>Forord</b>	<b>6</b>
<b>2.0</b>	<b>Indledning</b>	<b>7</b>
	2.1 Baggrund og formål .....	7
	2.2 Videnspakkens opbygning, metode og målgruppe .....	8
<b>3.0</b>	<b>Kortlægning af viden om sproglæring på arbejdspladser</b>	<b>9</b>
	3.1 Introduktion.....	9
	3.2 Metodiske overvejelser og afgrænsning af forskningsfeltet .....	9
	3.3 Præsentation af temaer i videnskortlægningen.....	11
	3.3.1 Tema 1 - Muligheder for sproglæring på arbejdspladsen .....	11
	3.3.2 Tema 2 - Kollegial sparring og mentorordninger .....	16
	3.3.3 Tema 3 - Medarbejdernes investering og deltagelse .....	19
	3.3.4 Tema 4 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse .....	23
	3.3.5 Tema 5 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering.....	25
	3.4 Videnskortlægningens konklusioner .....	27
<b>4.0</b>	<b>Undersøgelse af erfaringer fra praksis</b>	<b>29</b>
	4.1 Introduktion.....	29
	4.2 Metode og datagrundlag.....	29
	4.3 Virksomheder, sprogcentre og kommuners perspektiver.....	31
	4.3.1 Fra et virksomhedsperspektiv.....	31
	4.3.1 Fra et sprogcenterperspektiv.....	32
	4.3.2 Fra et kommunalt perspektiv.....	33
	4.4 Sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser.....	35
	4.4.1 Kollegiale sprogmentorordninger .....	35
	4.4.2 Individuelle forløb med en sprogkonsulent.....	40

4.4.3	Virksomhedsforlagt holdundervisning.....	46
4.4.4	Sprogpolitikker.....	52
4.4.5	Sprogunderstøttende indsatser i relation til uddannelse på social- og sundhedsområdet.....	55
4.5	Undersøgelsens konklusioner.....	58
<b>5.0</b>	<b>Teoretisk baggrund om sproglæring og sprogbrug på arbejdspladser</b>	<b>60</b>
5.1	Sproglæring .....	60
5.1.1	Sprog og sproglæring.....	60
5.1.2	Sproglæring som en kognitiv proces.....	60
5.1.3	Sproglæring som en social proces .....	61
5.1.4	Sproglæring som en helhedsorienteret proces .....	61
5.2	Sprogbrug på arbejdspladser.....	63
5.2.1	Typer af sprogbrug på en arbejdsplads .....	63
5.2.2	Forskellige sprogbehov på arbejdspladser .....	63
5.2.3	Sproglæring som kulturlæring .....	64
5.2.4	Sproglæring på arbejde og i undervisningssammenhænge.....	64
<b>6.0</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>65</b>
<b>7.0</b>	<b>Bilag</b>	<b>76</b>
7.1	Metode anvendt i videnskortlægningen .....	76
7.2	Spørgeskema til sprogcentre.....	79
7.3	Spørgeskema til kommuner.....	81
7.4	Resultat af spørgeskema til sprogcentre .....	83
7.5	Resultat af spørgeskema til kommuner.....	84
7.6	Oversigt over interviews og informanter .....	86

## 1.0 Forord

Denne videnspakke om sproglæring på arbejdspladser er udarbejdet i et samarbejde mellem forskere fra Roskilde Universitet, Københavns Universitet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Projektet har haft en redaktionsgruppe tilknyttet bestående af Anne Holmen (Professor i parallelsproglighed, Københavns Universitet), Marta Kirilova (Lektor, Københavns Universitet), Michael Svendsen Pedersen (Lektor Emeritus, Roskilde Universitet), Louise Tranekjær (Lektor, Roskilde Universitet) samt medarbejdere fra SIRI.

Kortlægningen af forskningsbaseret viden om sproglæring på arbejdspladser fra Danmark, Norge, Sverige og Finland er foretaget af Marta Kirilova og Louise Tranekjær. Undersøgelsen af erfaringer med sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser er foretaget af Louise Tranekjær i samarbejde med SIRI. Kapitlet om sproglæring og sprogbrug på arbejdspladser er udarbejdet af Marta Kirilova, Louise Tranekjær, Michael Svendsen Pedersen og Anne Holmen.

En gruppe sprogforskere fra Københavns Universitet har medvirket til at kvalificere den litteratursøgning og udvælgelsesproces, der ligger til grund for kortlægningen af viden om sproglæring på arbejdspladser. En stor tak skal lyde til lektor Dorte Lønsmann, adjunkt Kamilla Kraft, professor Martha Karrebæk og professor Janus Mortensen fra Københavns Universitet for at bidrage til dette arbejde.

Der skal også lyde en stor tak til medvirkende fra virksomheder, sprogcentre og kommuner, som har ladet sig interviewe til undersøgelsen om erfaringer med sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser, og en tak til de sprogcentre og kommuner, som har svaret på den spørgeskemaundersøgelse, der er foretaget i forbindelse med undersøgelsen.

## 2.0 Indledning

### 2.1 Baggrund og formål

Tilegnelsen af danskkundskaber har stor betydning for udlændinges muligheder på arbejdsmarkedet og for deres deltagelse i de fællesskaber, der er på de danske arbejdspladser. Gode danskkundskaber kan endvidere understøtte, at udlændinges medbragte erhvervskompetencer anvendes bedst muligt og kan også medvirke til at fastholde arbejdskraft til gavn for virksomheder og det danske samfund.

I Danmark findes der et omfattende danskuddannelsestilbud til alle nytilkomne udlændinge. Det er imidlertid ikke alle udlændinge, der anvender dette tilbud eller har behov for det for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.

Denne videnspakke er igangsat med det formål at præsentere et systematisk indblik i den eksisterende forskningsbaserede viden, der belyser, hvordan udlændinge kan lære sprog i en arbejdssammenhæng. Herudover er formålet med videnspakken at bidrage med praktisk og erfaringsbaseret viden om, hvordan forskellige sprogunderstøttende indsatser på arbejdspladser fungerer og kan tilrettelægges, så de kan medvirke til at understøtte sproglæring på arbejdspladsen.

Indholdet i videnspakken bygger på både forsknings- og praksisbaseret viden samt på erfaringer og refleksioner fra fagprofessionelle og fra virksomheder, som har erfaring med at tilrettelægge sprogunderstøttende indsatser for andetsprogtalende medarbejdere på arbejdspladsen.

Hensigten med videnspakken er at bidrage med idéer og inspiration til virksomheder, sprogcentre og kommuner, som har interesse i at udvikle deres praksis på området.

Videnspakken har fokus på følgende overordnede undersøgelsesspørgsmål:

- 1. Hvilken viden og hvilke perspektiver findes der om sproglæring på arbejdspladser i forskningsstudier og rapporter mv. fra de nordiske lande?**
- 2. Hvilke aktuelle erfaringer om virkningsfulde sprogunderstøttende indsatser findes der på danske arbejdspladser?**

## 2.2 Videnspakkens opbygning, metode og målgruppe

Videnspakken indeholder tre dele: To hoveddele, der relaterer sig til de to overordnede undersøgelsesspørgsmål, samt en del, der præsenterer teoretiske perspektiver om sproglæring på et andetsprog. De tre dele kan læses uafhængigt af hinanden.

- **Del 1:** Kortlægning af viden om sproglæring på arbejdspladser baseret på forskningslitteratur fra Danmark, Norge, Sverige og Finland
- **Del 2:** Undersøgelse af sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser baseret på erfaringer fra praksis
- **Del 3:** Teoretisk baggrund om sproglæring og sprogbrug på arbejdspladser

Der er anvendt forskellige metodiske fremgangsmåder i videnspakkens to hoveddele. I forbindelse med kortlægningen af viden fra de nordiske lande er der foretaget en systematisk litteratursøgning med fokus på at afdække viden om sproglæring på arbejdspladser. Undersøgelsen om sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser bygger på spørgeskemaundersøgelser og interviews med relevante aktører på området. De respektive metodiske tilgange er beskrevet under de to hoveddele samt i bilag vedrørende metode bag søgning og udvælgelse af publikationer i kortlægningen af viden fra de nordiske lande.

Målgruppen af udlændinge, som indgår i videnspakken, er forskelligartet og omfatter udlændinge med forskellige sproglige, kulturelle og uddannelsesmæssige baggrunde, som har det til fælles, at de er i gang med at lære dansk som andetsprog og er tilknyttet en arbejdsplads. Videnspakkens fokus er på sproglæring på arbejdspladser samt sprogunderstøttende indsatser, og der skelnes i den sammenhæng ikke mellem de andetsprogtalende medarbejders opholdsgrundlag. Målgruppen omfatter således både flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, indvandrere, udenlandske arbejdsgivere og studerende mv., som er omfattet af forskellig lovgivning på området.

### Centrale begreber i videnspakken

**Sprogunderstøttende indsats:** anvendes om indsatser, der har til formål at støtte voksne udlændinge i at lære dansk som andetsprog på arbejdspladsen.

**Andetsprogtalende medarbejder:** anvendes om voksne udlændinge med dansk som andetsprog, som er tilknyttet en arbejdsplads i forbindelse med ordinær ansættelse, praktik, job med løntilskud eller andre virksomhedsrettede forløb.

**Sproglærende:** anvendes om personer, der taler dansk som andetsprog, og som er i gang med en sproglæringsproces.

**Nytilkomne udlændinge:** anvendes om voksne udlændinge, der er kommet til Danmark inden for de sidste 5 år. Der skelnes ikke mellem forskellige grupper af udlændinge i relation til deres opholdsgrundlag.



## 3.0 Kortlægning af viden om sproglæring på arbejdspladser

En kortlægning af viden baseret på forskningslitteratur fra Danmark, Norge, Sverige og Finland

### 3.1 Introduktion

Hensigten med kortlægningen er at give et systematisk indblik i den forskningsbaserede viden, der findes om sproglæring på arbejdspladser. Kortlægningen omfatter viden, der findes i forskningspublikationer, studier og rapporter mv. fra de nordiske lande.

Resultaterne af videnskortlægningen præsenteres i fem temaer. De første tre temaer præsenterer viden om faktorer på en arbejdsplads, der kan understøtte og bidrage til sproglæring hos andetsprogstalende medarbejdere. Tema 4 og 5 præsenterer viden om faktorer, der kan have indflydelse på andetsprogstalende medarbejders muligheder for at lære sprog ud fra et bredere arbejds- og uddannelsesmæssigt perspektiv. De fem temaer er følgende:

#### Temaer

Tema 1 - Muligheder for sproglæring på arbejdspladsen

Tema 2 - Kollegial sparring og mentorordninger

Tema 3 - Medarbejdernes investering og deltagelse

Tema 4 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse

Tema 5 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering

### 3.2 Metodiske overvejelser og afgrænsning af forskningsfeltet

#### Karakteristik af videnslandskabet

De studier, som indgår i denne kortlægning, undersøger arbejdspladsen med fokus på forskellige sproglige aspekter. De beskæftiger sig bl.a. med sprogbrug i praksis, sproglig socialisering og med de muligheder og barrierer, der kan være i forhold til at bruge andetsproget på arbejdspladsen. De fleste af de studier, der er identificeret i forbindelse med kortlægningen, behandler således ikke direkte den sproglæring, der finder sted over tid i forbindelse med arbejde, men indkredser forskellige aspekter i tilknytning til sproglæringen og forskellige faktorer i omgivelserne, der spiller en rolle for andetsprogstalende medarbejders sproglæringsproces.

Sproglæring på arbejdspladser er et relativt nyt forskningsområde, og kortlægningen har kun identificeret et begrænset antal forskningsbaserede studier, som har direkte fokus på at undersøge og dokumentere den sproglæring og de sproglæringsprocesser, der finder sted på arbejdspladser over tid. Dette skyldes muligvis, at uformel læring i en ar-

bejdssammenhæng kan være sværere at dokumentere end læring i en undervisnings-sammenhæng, hvor den sproglige progression fx kan måles gennem sprogtest og prøver. Hvis man skal dokumentere den sproglæring, der finder sted på arbejdspladsen over tid, vil det eksempelvis kræve længdeundersøgelser eller komparative studier mellem forskellige arbejdspladser, som kan vise den sproglige progression, der foregår. Sådanne undersøgelser og studier er tidskrævende, fordi det generelt er vanskeligt at måle sproglig progression i en uformel sammenhæng som på en arbejdsplads.

I forbindelse med litteratursøgningen og kortlægningen er der primært identificeret kvalitative casestudier og kun meget få kvantitative studier og effektstudier, som kan belyse området. Der er identificeret et mindre antal etnografiske casestudier fra virksomhedspraktikker og kun få forskningsstudier fra ordinære ansættelsesforløb.

Ud fra de studier, der er identificeret i forbindelse med kortlægningen, kan der udtrages en række pointer i relation til sproglæring på arbejdspladsen, som går igen i flere undersøgelser på tværs af de nordiske lande, og som peger på faktorer, som kan bidrage til sproglæring hos de andetsprogstalende medarbejdere på en arbejdsplads.

#### **Metode bag udvælgelse af publikationer**

Den litteratursøgning, som ligger til grund for kortlægningen, er afgrænset til litteratur fra de nordiske lande: Danmark, Norge, Sverige og Finland. Fælles for de nordiske lande er generelt et stort fokus på nytilkomne udlændinges uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Herudover er der en række grundlæggende samfundsmæssige ligheder i forhold til, bl.a. velfærd, beskæftigelse, skolesystem og til dels integrationspolitik, der gør det muligt at sammenligne viden og perspektiver på tværs af landene. I modsætning til engelsksprogede lande har de nordiske lande desuden det til fælles, at nytilkomne udlændinge som oftest ikke på forhånd har kendskab til det officielle sprog.

Der er udført en systematisk litteratursøgning i 11 forskningsdatabaser afgrænset til en tidsperiode på 20 år (2002-2022), og litteratursøgningen inkluderer følgende tre typer litteratur:

- Fagfællebedømte forskningspublikationer og forskningsbaserede formidlingsartikler i nationale og internationale tidsskrifter og antologier
- Ph.d.-afhandlinger fra Danmark, Norge, Sverige og Finland
- Rapporter udarbejdet af enten forskere eller praktikere, eventuelt i samarbejde med myndigheder (styrelser, kommuner, uddannelsesinstitutioner mv.)

I den indledende søgning er der fundet i alt 1186 referencer til publikationer inden for området *sproglæring på arbejdspladser*. Disse referencer er efterfølgende gået igennem en screenings- og vurderingsproces, som har resulteret i, at 105 publikationer er blevet nærlæst. Yderligere har det været et kriterium, at publikationerne skulle være på dansk, norsk, svensk eller engelsk.

En mere uddybende beskrivelse af metode, litteratursøgning og udvælgelse findes i bilag 7.1 'Metode anvendt i videnskortlægningen'.

### 3.3 Præsentation af temaer i videnskortlægningen

Nedenfor præsenteres de fem temaer, som er indkredset i forbindelse med videnskortlægningen. Tema 1-3 har fokus på viden om de faktorer på en arbejdsplads, som kan bidrage til sproglæring hos andetsprogstalende medarbejdere. Tema 4-5 har ikke et direkte fokus på sproglæring på arbejdspladsen, men præsenterer viden om faktorer, der kan indvirke på andetsprogstalende medarbejders muligheder for at lære sprog ud fra et bredere arbejds- og uddannelsesmæssigt perspektiv.

#### 3.3.1 Tema 1 - Muligheder for sproglæring på arbejdspladsen

##### Introduktion til Tema 1

Tema 1 præsenterer viden om de ressourcer og muligheder på en arbejdsplads, som forskningen peger på kan bidrage til sproglæring hos andetsprogstalende medarbejdere. Der er generel enighed i forskningslitteraturen om, at det fysiske miljø og de aktiviteter, som andetsprogstalende medarbejdere agerer og deltager i på en arbejdsplads, kan være en værdifuld ressource for sproglæring. I flere studier konkluderes det, at der er nogle særlige sproglæringsmuligheder i de sproglige, fysiske og relationelle dimensioner, der findes på arbejdspladsen. Den udvalgte litteratur peger samtidig entydigt på, at sproglæring meget sjældent sker af sig selv, og at deltagelse i interaktion med kollegaer eller andre personer på arbejdspladsen er en forudsætning for, at andetsprogstalende medarbejdere kan udvikle sig sprogligt og lære sprog på arbejdspladsen. Herudover viser litteraturen, at der er variation i, hvorvidt potentialerne for sproglæring aktiveres på arbejdspladsen, fordi arbejdsopgaver er organiseret forskelligt, og fordi arbejdspladserne rummer forskellige muligheder for interaktion.

Nedenfor oplystes en række pointer vedr. den litteratur, der er inkluderet i Tema 1. Pointerne udfoldes i næste afsnit.

##### Pointer vedr. Tema 1 - Muligheder for sproglæring på arbejdspladsen

- Der er generel enighed i forskningslitteraturen om, at de arbejdsopgaver og aktiviteter, som andetsprogstalende medarbejdere indgår i på en arbejdsplads, er en værdifuld ressource for sproglæring, hvis de kan indgå som et omdrejningspunkt for interaktion.
- Der er enighed blandt flere studier om, at sproglæring kræver særlige sprogunderstøttende handlinger eller indsatser, og at sproglæringen sjældent sker af sig selv på en arbejdsplads.
- Nogle studier peger på, at en større inddragelse af fysiske objekter (fx skilte, illustrationer, genstande) i kommunikationen kan fremme forståelse og læring hos andetsprogstalende medarbejdere.
- Enkelte studier påpeger, at kendskab til terminologi og fagsprog kan betyde, at andetsprogstalende medarbejdere bedre vil kunne forstå, hvad der menes, og på sigt have bedre muligheder for sproglig udvikling.
- Forskningslitteraturen peger entydigt på, at sproglæringsmulighederne er meget begrænsede i de tilfælde, hvor andetsprogstalende medarbejdere udfører deres opgaver alene.
- Der er generelt enighed om, at det på forskellige typer af arbejdspladser kan være mere eller mindre udfordrende at få aktiveret de potentialer, der er for sproglæring.

- Flere studier viser, at sprogkunderskaber kan være en nødvendig forudsætning for at avancere på en arbejdsplads, og regulering af arbejds sproget på virksomheder kan have indflydelse på andetsprogstalende medarbejderes trivsel og motivation.
- Enkelte studier inden for forskningsfeltet *Language Learning in the Wild* peger på, at interaktioner med mennesker i uformelle læringsrum har en gavnlig effekt på sproglæringen.

### Forskningsstudier og rapporter, der behandler muligheder for sproglæring på arbejdspladsen

#### Sproglæring kræver særlige sprogunderstøttende handlinger eller indsatser

Der er generel enighed i forskningslitteraturen om, at de arbejdsopgaver og aktiviteter, som andetsprogstalende medarbejdere indgår i på en arbejdsplads, er en værdifuld ressource for sproglæring, hvis de kan indgå som et omdrejningspunkt for interaktion. Det er samtidig veldokumenteret, at sproglæring på arbejdspladsen ikke sker af sig selv uden en særlig indsats fra både medarbejderen, kollegerne og arbejdspladsen (Lønsmann 2022; 2021; Bramm 2020; Kirilova & Lønsmann 2020; Suni & Tammelin-Laine 2020; Bramm & Kirilova 2018; Strømmer 2016a, 2016b; Sandwall 2013; Sørensen & Holmen 2004). Medarbejderen skal have mulighed for at indgå som en aktiv deltager i arbejdsfællesskabet (Tranekjær & Kirkebæk 2017), og det kræver desuden særlige sproglæringsrettede handlinger, hvis der skal foregå sproglæring i forbindelse med udførelsen af arbejdet (jf. Pedersen 2021). Aktivering af potentialet i det fysiske miljø som ressource for sproglæringen afhænger således af, at der samtidig er mulighed for samtale og interaktion med andre på arbejdsstedet. Det er, som Lehtimaja, Virtanen og Suni (2021) understreger, arbejdsmiljøet i samspil med særligt tilrettelagte sproglige aktiviteter og interaktion med kolleger, som har en positiv indvirkning på de andetsprogstalende medarbejderes sproglæring.

#### Læringsmuligheder i de fysiske dimensioner på arbejdspladsen

De potentielle læringsmuligheder, der findes i de sproglige, fysiske og relationelle dimensioner på arbejdspladsen, kaldes inden for forskningslitteraturen for *affordances* (Van Lier 2000). De arbejdsopgaver og aktiviteter, som andetsprogstalende medarbejdere deltager i på en arbejdsplads, er en værdifuld ressource for sproglæring, hvis de kan indgå som et omdrejningspunkt for interaktion. En række undersøgelser fra de nordiske lande viser, hvordan omgangen med specifikke fysiske objekter, forskellige procedurer eller arbejdsopgaver på arbejdspladsen kan bidrage til læring (Lilja & Tapaninen 2019; Lehtimaja, Virtanen & Suni 2016, Jansson 2013).

I en undersøgelse af norske byggepladser ser vi i hhv. Kraft (2019a, b) og Svennevig (2018), at de byggeværktøjer, som medarbejderne benytter som del af deres arbejde, fx *boltsaks*, spontant kan blive gjort til et omdrejningspunkt i samtalen og dermed bidrage til læring af konkrete begreber.

I Danmark har Tranekjær (2020) foretaget en undersøgelse af de ugentlige teammøder på et industrielt vaskeri. Undersøgelsen peger meget konkret på nogle af de sproglæringsmuligheder, som findes på arbejdspladsen, når det fysiske miljø inddrages. Under-

søgelsen viser, hvordan mellemlederne bruger skilte, gestik og inddragelse af fysiske objekter som forståelsesstrategier i kommunikationen med de andetsprogstalende medarbejdere. Strömmers studier af rengøringsbranchen i Sverige (2016a, b; 2013; 2010) peger ligeledes på betydningen af det fysiske miljø for understøttelsen af både forståelse og læring. Hun argumenterer for, at jo mere konkret en situation er, og jo flere fysiske objekter, som kan bringes i spil i kommunikationen, jo nemmere er det for medarbejderne at lære at forstå en besked på et nyt sprog.

#### Terminologi og fagsprog

Kendskab til terminologi og fagsprog kan på nogle arbejdspladser være væsentligt for, at man som andetsprogstalende medarbejder kan forstå kommunikationen på arbejdspladsen. Det gælder fx højt specialiserede medarbejdere og vidensarbejdere, som sjældent har svært ved at tilegne sig fagterminologi, men som derimod kan have udfordringer med hverdagssproget (Hvas 2017; Green, under udgivelse) og det, som kaldes "gråzonestprog", dvs. sprog, som de lærende til en vis grad kender fra deres hverdag, men som får en ny betydning i en faglig sammenhæng (fx Henriksen 2015). Tranekjær (2020) viser desuden, hvordan andetsprogstalende vaskerimedarbejderes manglende kendskab til fagtermer, som *omvask* eller *spild*, kan skabe udfordringer, især på arbejdspladser, hvor det daglige arbejde involverer meget lidt sprogbrug. Lilja og Tapaninen (2019) viser i forlængelse heraf, hvordan fysiske objekter og skilte med få ord kan bruges til at forstå og lære den terminologi, der knytter sig til arbejdsopgaverne (se også Lehtimaja, Virtanen & Suni 2016). I den forbindelse påpeger Hultqvist og Hollertz (2021) desuden, at fagsproget på arbejdspladsen med fordel ofte vil kunne forenkles, så der skabes en bedre balance mellem terminologi og hverdagsforståelse - for eksempel kan ord som *eliminere* og *ernære* erstattes med hhv. *fjerne noget* og *give mad* (Knutsen Fangen, & Žabko 2019).

#### Interaktion som forudsætning for sproglæring

Aktiveringen af de potentialer for sproglæring, der er på arbejdspladsen, afhænger af muligheden for dialog og interaktion med andre på arbejdsstedet. Flere studier viser i den forbindelse, at muligheden for at kommunikere på nogle arbejdspladser kan være meget begrænset. Det gælder især i de tilfælde, hvor de andetsprogstalende medarbejdere udfører deres opgaver alene.

Sandwall (2013) følger for eksempel i et længdestudie fire svenske praktikanter og finder frem til, at tre ud af de fire praktikanter i gennemsnit taler mellem 30 sekunder og to minutter om dagen. En undtagelse er praktikanten i en børnehave, som i højere grad er involveret i samspil og interaktion med andre. Interaktionen foregår imidlertid næsten udelukkende med 2-3-årige børn, som ikke kan støtte praktikanten i at blive bedre til svensk på samme måde som voksne. Ydermere falder mængden af interaktion betydeligt over tid. En af Sandwalls observationer er, at når fysiske genstande indgår i samtalen, fungerer kommunikationen generelt godt, fordi det kan understøtte og styrke forståelsen af indholdet i samtalen. Paradoksalt nok kan fysiske genstande på samme tid reducere praktikanternes behov for at bruge og udvide deres sproglige repertoire, fordi de kan nøjes med at pege på genstandene uden at bruge sproget. Også praktikanternes simple arbejdsopgaver, som de, ifølge feltstudiet, ofte udfører alene, og deres begrænsede viden om, hvordan de deltager i socialt samspil, kan medvirke til, at de stort set aldrig taler med nogen, jf. Sandwall (2013). I et andet feltstudie i et dansk supermarked viser Bramm og Kirilova (2018), hvordan mulighederne for at lære dansk på denne arbejdsplads bliver begrænset af, at interaktionen træder i baggrunden for løsningen af konkrete arbejdsopgaver. Ligesom i Sandwalls (2013) feltstudie udføres arbejdet ofte

alene, og dermed er der meget begrænsede muligheder for dialog og støtte til sproglæring for de andetsprogtalende medarbejdere på arbejdspladsen (jf. Bramm 2020).

I en undersøgelse af sproglæringsmuligheder for andetsprogtalende medarbejdere på forskellige arbejdspladser (et gartneri, et boligvarehus, et køkken og et plejecenter) viser Pedersen (2018), at medarbejdernes muligheder for interaktion er begrænsede af både arbejdsopgaverne og de interaktioner, de indgår i. Pedersen peger på, at medarbejderne i mange tilfælde kunne have udført deres arbejdsopgaver kvalitativt bedre, hvis deres kolleger havde hjulpet dem til en større faglig indsigt i opgaverne. Herved kunne der skabes et behov for at indgå i dialog, som kunne medvirke til at udvide medarbejdernes sproglige repertoire. Den faglige indsigt og dialog kunne fx have fokus på, hvordan man løser tekniske problemer eller yder kundeservice. På samme måde ville samtaler på tværs af sprog og kulturer i pauserne give mulighed for at udvikle både sociale og sproglige kompetencer. Undersøgelsen viser, at dette ikke sker i praksis på de arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen. Ifølge Pedersen kan der ligge mange uudnyttede ressourcer og behov for aktivering af sproglæringsmuligheder i forbindelse med forskellige arbejdsopgaver (jf. Pedersen 2021; Pedersen & Lund 2006).

#### **Forskellige muligheder for deltagelse i kommunikation på arbejdspladser**

Der er generelt enighed inden for forskningen om, at det på forskellige typer af arbejdspladser kan være mere eller mindre udfordrende at få aktiveret de potentialer, der er for sproglæring (fx Bramm & Kirilova 2018; Strømmer 2016; Sandwall 2013; Sørensen & Holmen 2004). I Sørensen og Holmens rapport fra 2004 sammenlignes syv forskellige arbejdspladser, som er en kommunal rengøringsafdeling, en fødevarerbutik, en kantine på en fragtcenral, en privatskole, et posthus, en medicinalvarefabrik og en industrivirksomhed. Studiet konkluderer, at hver arbejdsplads tilbyder forskellige muligheder for deltagelse i kommunikation for de andetsprogtalende medarbejdere på arbejdspladsen. Rengøringsarbejdet indeholder eksempelvis næsten ingen sproglige udvekslinger, hvorimod arbejdet på fabrikken og i kantine giver flere muligheder for kommunikation med kolleger og deltagelse i arbejdspladsens praksisfællesskaber.

Sammenligningen mellem de syv arbejdspladser i Sørensen og Holmen (2004) viser desuden, at der er forskel på, hvor lettilgængeligt det faglige fokus for arbejdsfunktionen er sprogligt. I slagterafdelinger sker der fx både rutinepræget interaktion i form af dialoger og instruktioner, mens kommunikationen til et tavlemøde på posthuset er mere kompleks, idet den opfordrer til forhandling og kræver indflydelse. Samtidig er der et overlap mellem det faglige sprog og det sociale sprog, idet relationer til kolleger, men også kunder, væves sammen med varetagelsen af arbejdsfunktionen.

Der kan være forskel på, hvor meget kommunikation der foregår på forskellige virksomheder inden for samme branche. Flere svenske undersøgelser af byggepladser viser for eksempel, at medarbejderne ikke har det store behov for at tale, fordi arbejdet foregår manuelt. Det gælder især små byggepladser, mens der ved større byggeprojekter, hvor flere teams samarbejder om at løse en opgave, kan opstå større behov for at kommunikere på tværs af de forskellige teams. Arbejdsopgaverne kan også formidles via diagrammer, billeder, kort og adresser, som kan forstås uden at kende til det lokale sprog (Söderlundh & Keevallik 2022; Söderlundh, Kahlin & Weidner 2020).

#### **Arbejdsgiveres sprogvvalg påvirker medarbejdernes muligheder for sproglig udvikling**

På mange internationale virksomheder i de nordiske lande er engelsk det arbejdsprog, som bruges til at håndtere kommunikationen blandt medarbejdere med forskellige sproglige baggrunde (Kotilainen & Lehtimaja 2019; Lønsmann 2017; Øhrstrøm 2015). Flere undersøgelser fra Danmark viser, at på arbejdspladser, hvor arbejds sproget er engelsk, er der ikke altid en forventning om, at udenlandske medarbejdere skal lære landets officielle sprog (Kirilova & Lønsmann 2022; Lønsmann 2017). Det er imidlertid dokumenteret i en række studier, at medarbejdere, uden kompetencer i det officielle sprog, kan føle sig udelukket fra uformelle, sociale sammenhænge på arbejdspladsen, hvor samtalen som regel foregår på det officielle sprog (Øhrstrøm 2015; Jensen 2014; Lønsmann 2014, 2011). Slots, Johannsen og Juutilainen (2004) peger på den manglende repræsentation af medarbejdere med udenlandsk herkomst på ledelsesniveau generelt og konkluderer, at nogle virksomheder betragter gode dansk kundskaber som en nødvendig forudsætning for at avancere og udvikle sin karriere. Utilstrækkelige dansk kundskaber kan endvidere føre til isolation og medvirke til, at medarbejdere med udenlandsk baggrund vælger at forlade Danmark for at forfølge karrieren et andet sted (Kirilova & Lønsmann 2020).

Tranekjær (2020) undersøger kommunikationen på en produktionsvirksomhed og redegør i den forbindelse for de negative konsekvenser af en ledelsesmæssig beslutning om at afholde møder på dansk på en virksomhed, hvor 80 procent af medarbejderne har udenlandsk baggrund og begrænsede dansk kundskaber. Studiet viser, at selv om en sådan ledelsesmæssig beslutning kan være truffet med henblik på at understøtte sproglig udvikling blandt medarbejderne, kan begrænsningen af arbejds sproget til kun dansk vise sig at være kontraproduktivt og demotiverende for de andetsprogstalende medarbejdere, hvis der ikke samtidig tages initiativer til at støtte dem i at lære dansk.

#### **Sproglæring i uformelle sammenhænge**

Et eksempel på sproglæring i en bredere sammenhæng er forskningsfeltet *Language Learning in the Wild* (Eskildsen & Wagner 2015; Lilja & Piirainen-Marsh 2018), som handler om at lære sprog i uformelle sammenhænge (fx til middag, i butikken, hos naboen og på arbejdspladsen). Selv om dette forskningsfelt ikke som sådan har fokus på sproglæring på arbejdspladsen, kan det relateres til mange af de udfordringer, som andetsprogstalende medarbejdere møder på arbejdspladsen. Forskningsstudier på dette område viser, at interaktioner med mennesker i uformelle læringsrum har en gavnlig effekt på sproglæringen, fordi det styrker de lærendes kommunikative kompetencer og giver dem en sproglig sikkerhed uden for klasseværelset (se Suni & Tammelin-Laine 2020). Såfremt sproglæringsprocessen skal lykkes, forudsætter det, at de mennesker, som de andetsprogstalende kommunikerer med, er indstillet på at hjælpe dem.



## 3.3.2 Tema 2 - Kollegial sparring og mentorordninger

### Introduktion til Tema 2

Tema 2 præsenterer viden om kollegial sparring og mentorordninger som et understøttende tiltag på arbejdspladsen, der kan bidrage til sproglæring hos andetsprogstalende medarbejdere. Som nævnt i det foregående tema peger den nordiske forskning entydigt på vigtigheden af interaktion som forudsætning for sproglæring på arbejdspladsen. Herudover peger forskningen på fordelene ved at tilbyde sproglig understøttelse fra særligt udvalgte kolleger i de arbejdssituationer, hvor de sproglige behov opstår. En væsentlig del af litteraturen konkluderer, at interaktion med kolleger samt en god relation til en sprogligt bevidst mentor på arbejdspladsen har en positiv indvirkning på andetsprogstalende medarbejders sproglæring såvel som på deres trivsel. Flere rapporter peger endvidere på, at mentorrollen er afgørende for medarbejdernes socialisering i fællesskabets rutiner og inddragelse i kommunikationen på arbejdspladsen.

Nedenfor oplistes en række pointer vedr. den litteratur, der er inkluderet i Tema 2. Pointerne udfoldes i næste afsnit.

#### Pointer vedr. Tema 2 - Kollegial sparring og mentorordninger

- Flere studier peger på, at sproglæring på arbejdspladsen udelukkende forekommer, når medarbejderen har adgang til interaktioner med kolleger eller andre personer på arbejdspladsen.
- Enkelte forskningsstudier og flere rapporter peger på, at mentorer spiller en vigtig rolle for andetsprogstalende medarbejders sproglige udvikling og læring, samt at det har en positiv indvirkning på andetsprogstalende medarbejders sproglæring og trivsel, at mentoren har et indgående kendskab til arbejdspladsens terminologi, rutiner og arbejdskultur og kan give både sproglig støtte og indføring i arbejdsfællesskabet.
- Enkelte forskningsstudier peger på, at det kan være mere understøttende for sproglæringsprocessen, hvis mentoren er sprogligt bevidst eller bliver støttet af andre med viden om andetsproglæring (fx en sproglærer).
- Flere forskningsstudier peger på, at mentorrollen kan være udfordrende for de kollegaer, der påtager sig denne opgave. Disse studier anbefaler, at mentorerne bliver klædt på til opgaven og får støtte i processen, så ansvaret for en succesfuld mentor-medarbejder-relation ikke udelukkende ligger hos mentoren.
- Flere forskningsstudier viser, at mindre formaliserede former for sproglig understøttelse fra kolleger eller andre, fx bestående af korrigerende respons og feedback, kan løse udfordringer i den daglige kommunikation, men uden egentlig fokus på sproglæring.

### Forskningsbaserede studier og rapporter, der omhandler kollegial sparring og mentorordninger på arbejdspladsen

#### Behovet for interaktion og sproglig understøttelse fra kolleger og andre

Flere studier peger på, at sproglæring på arbejdspladsen udelukkende forekommer, når de andetsprogstalende medarbejdere har adgang til interaktioner med kolleger, kunder eller andre personer på arbejdspladsen (Bramm 2020; Suni & Tammelin-Laine 2020;



Bramm & Kirilova 2018; Strømmer 2016). Det kan desuden være både nødvendigt og gavnligt at understøtte den sproglige interaktion, så det ikke bliver uoverkommeligt for en ny andetsprogsbruger at indgå i en samtale på en arbejdsplads. Det er velkendt fra pædagogisk teori (Vygotsky 1978), at læringsprocessen styrkes, hvis en mere erfaren person hjælper den lærende med at udvide sine kompetencer og få redskaber til at kunne klare sig uden hjælp. I den forbindelse kan kolleger give sproglig sparring på uformel og frivillig basis eller være formelt udpegede som mentorer til at give sproglig understøttelse til de andetsprogstalende medarbejdere på arbejdspladsen.

#### **Mentorordninger på arbejdspladsen**

En række studier beskriver formaliserede former for kollegial sproglig understøttelse på arbejdspladsen, hvor de kolleger, der giver sproglig støtte og feedback, enten kaldes (*sprog*)mentorer (Ditlevsen 2021), *språkombud* (Bigestans 2019) eller *sprogmakker* (Styrelsen for International Rekruttering og Integration 2022). Fælles for disse betegnelser er, at særligt udpegede personer på en arbejdsplads får ansvaret for at hjælpe nye medarbejdere med at kommunikere på det officielle sprog, indgå i relationer med kolleger og forstå arbejdspladsens rutiner.

Disse forskningsstudier og flere rapporter peger på, at mentorer spiller en vigtig rolle for andetsprogstalende medarbejders sproglige udvikling og læring. Rollen som *sprogombud* har for eksempel fået stigende opmærksomhed i Sverige, fordi den kollegiale sprogstøtte har fungeret godt i ældreplejen og anbefales som en ressource på ældreområdet (Bigestans 2019), hvor en stor del af de nye medarbejdere har forskellige sproglige baggrunde. Den person, der bliver udpeget som sprogombud på ældreområdet, er en ansat, som kan yde hjælp ved udformning af skriftlige dokumenter, forståelse af instrukser, telefonopkald og kontakt til pårørende mv. I Danmark har man arbejdet med forskellige mentorordninger (fx frivillige mentorer i beskæftigelsesindsatsen, sprogmakkerordningen på Integrationsgrunduddannelsen (igu) mv.). Ditlevsen (2021) undersøger for eksempel et forløb på et jobcenter i Danmark, hvor to nyansatte medarbejdere med udenlandsk baggrund, som begge er højtuddannede kvinder med gode kompetencer i engelsk, får tildelt en mentor af arbejdspladsen. Selvom Ditlevsen konkluderer, at det i høj grad er de nye medarbejders egne ressourcer, der har haft en positiv indvirkning på deres sproglæring på dansk, fremhæves sprogmentorrollen som central for deres sproglige udvikling.

Flere kilder peger desuden på, at det har en positiv indvirkning på andetsprogstalende medarbejders sproglæring og trivsel, at mentoren har et indgående kendskab til arbejdspladsens terminologi, rutiner og arbejdskultur og kan give både sproglig støtte og indføring i arbejdsfællesskabet. Den seneste rapport fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2022) om sprogmakkerordningen på Integrationsgrunduddannelsen (igu) konkluderer, at ordningen har bidraget til større forståelse for regler, procedurer og forventninger på arbejdspladsen, hvilket vurderes at have skabt øget tryghed og trivsel hos de nye medarbejdere.

#### **Krav til de mentorer, der påtager sig mentoropgaven**

Forskning peger på, at mentorordninger understøtter såvel den sproglige interaktion som trivslen blandt andetsprogstalende medarbejdere på arbejdspladsen, især hvis der tages højde for medarbejdernes individuelle behov (Bloksgaard 2010), og hvis mentorerne er 'sprogligt bevidste', dvs. bevidste om, hvordan de bruger sproget, og kan tilpasse deres sprogbrug til de andetsprogstalende medarbejdere (jf. Partanen 2013 i

Strömmer 2016; Virtanen 2013; Suni 2010). En mentor kan desuden hjælpe den andet-sprogstalende medarbejder med at blive bedre til at skelne mellem hverdagsprog og fagsprog som en del af arbejdet, da det kan være en stor udfordring at forstå forskellige fagtermer og deres brug i den konkrete arbejdskontekst (Virtanen & Suni 2021; Suni 2017 refereret i Lehtimaja; Heimala-Kääriäinen 2015; Mähönen 2014).

Moes (2006) argumenterer endvidere for, at rollen som *kulturel mediator* (jf. også *job-mediator*, Pedersen 2007) på en arbejdsplads er en vigtig del af mentorrollen, fordi den kan hjælpe virksomheden med at forstå og gøre bedre brug af medarbejdernes kompetencer og samtidig skabe opmærksomhed på og gensidig forståelse for, at der findes forskelle i kulturelle normer og opfattelser af, hvad det fx vil sige at være selvstændig, at udvise samarbejdsevne, at være fleksibel mm. I en rapport fra Socialforskningsinstituttet (Miiller 2006) om betydningen af arbejdsmiljøet for integrationen af andet-sprogstalende medarbejdere på arbejdspladsen påpeges det, at mentorordninger for andet-sprogstalende medarbejdere, der er nye på arbejdsmarkedet, kan skabe trygge rammer for de nye medarbejdere og fungere som en døråbner til kollegaerne i virksomheden. Miiller pointerer også, at mentorordningen er afhængig af, at mentoren er interesseret i at udfylde sin rolle som mentor, da ordningen ellers ikke fungerer.

#### **Udfordringer forbundet med mentorrollen**

Der er studier, der peger på udfordringer i mentor-medarbejder-forholdet, fordi mentorrollen kan virke fremmedgørende og umyndiggørende på nogle andet-sprogstalende medarbejdere (Steel, Lämsä & Jyrkinen 2019; Smith, Hviid, Frydendall & Flyvholm 2013). Mentorrollen handler på den ene side om at understøtte en læringsproces, men ifølge nogle studier har den også et indbygget kontrollerende element, fordi mentorens opgave er at sikre, at den andet-sprogstalende medarbejder taler og øver sproget i forskellige situationer.

Tranekjærs studier (2020, 2018, 2015) peger på, at den sproglige støtte og sparring til de andet-sprogstalende medarbejdere, fx ved møder og samtaler, stiller krav til de dansktalende kolleger, uanset om de har en officiel mentorrolle eller ej. Tranekjær påpeger, at de dansktalende kolleger ofte ikke har den nødvendige sproglige viden til at understøtte de andet-sprogstalende medarbejdere og skabe dialog. Det kan derfor være nødvendigt at supervisere de kollegaer, som påtager sig mentorrollen, hvis mentor-medarbejder-samarbejdet skal lykkes (Jansson 2011; 2013; Steel, Lämsä & Jyrkinen 2019). Da mentorrollen kan være udfordrende for den dansktalende kollega, kan en kombination af en sproglærer, som kan tage sig af sproglige udfordringer, og en erfaren kollega på arbejdspladsen, som kan håndtere praktiske problemstillinger, fungere godt (Hållsten, Heinonen & Söderlundh 2022; se også Bjärkeblad 2012).

#### **Mindre formaliserede former for kollegial sproglig understøttelse**

Den sproglige understøttelse kan være mere eller mindre formaliseret, bevidst og struktureret. I sin mindst formaliserede form kan understøttelsen bestå af korrigerende respons og feedback fra kolleger eller andre, hvor misforståelser og uklarheder bliver rettet i løbet af samtalen, men uden egentlig fokus på sproglæring (Kurhila, Kotilainen & Lehtimaja 2021; Bramm 2020; Hviid, Smith, Frydendall & Flyvholm 2013).

Kraft (2020a, 2020b, 2018) illustrerer i flere studier fra byggebranchen i Norge og Danmark, at der på arbejdspladserne opstår en slags uofficielle *sprogsmæglere*, som taler både det officielle sprog, engelsk og nogle af de sprog, som bygningsarbejderne taler.

Disse sprogmedglere udgør en nødvendig ressource i den daglige kommunikation på arbejdspladsen, fordi de kan imødekomme og løse sproglige udfordringer i hverdagen og desuden hjælpe andre nye medarbejdere med den daglige kommunikation (jf. Söderlundh & Keevallik 2022; Söderlundh, Kahlin & Weidner 2020). Selv om sprogmedglerne på den ene side kan understøtte kommunikationen og styrke arbejdspladsens drift, kan de på den anden side også medvirke til, at andre andetsprogstalende medarbejdere ikke oplever et behov for at lære det officielle sprog.

### 3.3.3 Tema 3 - Medarbejdernes investering og deltagelse

#### Introduktion til Tema 3

Tema 3 præsenterer viden om faktorer, der har betydning for medarbejdernes investering og deltagelse på arbejdspladsen. Forskningslitteraturen inden for andetsproglæring peger entydigt på, at anerkendelse og inklusion på arbejdspladsen har stor betydning for den enkeltes lyst til og mulighed for at investere i sproglæringsprocessen. Flere studier viser samtidig, at andetsprogstalende medarbejders motivation for at lære sproget på arbejdspladsen bliver større, hvis der er et trygt læringsmiljø, og hvis arbejdspladsen prioriterer sprogunderstøttende aktiviteter og skaber plads til, at medarbejderne kan udvikle sig sprogligt. En række studier viser endvidere, at brugen af flersproglige ressourcer i sproglæringsprocessen generelt kan være en motiverende faktor for de andetsprogstalende medarbejdere.

Nedenfor oplistes en række pointer vedr. den litteratur, der er inkluderet i Tema 3. Pointerne udfoldes i næste afsnit.

#### Pointer vedr. Tema 3 - Medarbejdernes investering i og deltagelse på arbejdspladsen

- Flere studier peger på, at et trygt læringsmiljø med plads til at afprøve og udvikle sproget har stor betydning for de andetsprogstalende medarbejders motivation og investering i deres sproglæring.
- Enkelte studier konkluderer, at det har en positiv indvirkning på medarbejders trivsel og lyst til at lære det nye sprog, hvis arbejdspladsen prioriterer understøttelse af medarbejdernes sproglige udvikling.
- Flere forskningsstudier i sproglæring generelt såvel som på arbejdspladsen peger på, at når medarbejdere oplever, at de kan mestre kommunikationen på arbejde, styrkes deres arbejdsidentitet.
- Flere studier viser eksempler på, at manglede dansk kundskaber kan være en barriere for nogle medarbejdere, som ønsker et job, hvor de kan lære dansk, men ikke kan få et job, fordi de ikke taler dansk.
- Flere forskningsstudier på tværs af de nordiske lande viser, at kulturelle værdier og kompetencer hos ansøgere med udenlandsk baggrund kan spille en væsentlig rolle for arbejdsgivere i ansættelsessammenhæng, og for nogle arbejdsgivere kan det spille en større rolle end ansøgernes sproglige kompetencer.
- Flere studier peger på, at brugen af flersproglige ressourcer kan understøtte forståelsen, lette kommunikationen og bidrage til en følelse af anerkendelse blandt de andetsprogstalende medarbejdere.

## Forskningsstudier og rapporter, der omhandler medarbejdernes investering og deltagelse på arbejdspladsen

### Et trygt læringsmiljø har betydning for motivation og investering i sproglæring

En stor del af den moderne forskning inden for andetsproglæring ser andetsprogsbrugerens investering (Norton 2006) i sin egen sproglæringsproces som en af de mest betydningsfulde faktorer i forhold til at få sproglæringsprocessen til at lykkes. Et vigtigt udgangspunkt er i den forbindelse et trygt læringsmiljø, hvor der bl.a. skal være plads til at lave sproglige fejl, når man er i gang med at lære et nyt sprog (jf. Øhrstrøm 2010). Bekymring for sproglige fejl, der kan føre til negative vurderinger af ens arbejdsmæssige kompetencer, har stor betydning for de andetsprogstalende medarbejders motivation. Det beskriver Knutsen, Fangen og Žabko (2019) i et studie af udenlandske sygeplejersker i Norge, som søger anerkendelse på arbejdspladsen. Hultqvist og Hollertz (2021) viser også, hvordan medarbejdernes utryghed ved at stille spørgsmål og gøre opmærksom på det, de ikke forstår, står i vejen for, at de læringsmuligheder, som findes i relation til arbejdet, kan udnyttes. Miiller (2006) viser ligeledes, at begrænsede sprogkundskaber hos andetsprogstalende medarbejdere kan føre til misforståelser eller manglende forståelse hos medarbejderne, uden at de gør opmærksom på det. Ifølge rapporten kan det bl.a. tolkes som et udtryk for, at medarbejderne ikke tør spørge, fordi de frygter sanktioner. Herudover kan manglende anerkendelse af medarbejdernes "stemme" resultere i, at de mister lysten til at bruge sproget i det daglige arbejde (Söderlundh & Keevallik 2022; Kraft 2019; Frederiksen 2013).

### Medarbejdernes trivsel og motivation for at lære sprog

Enkelte studier konkluderer, at det har en positiv indvirkning på medarbejders trivsel og lyst til at lære det nye sprog, hvis arbejdspladsen prioriterer understøttelse af medarbejdernes sproglige udvikling, fx gennem visualiseringer, mentorer eller undervisning. En undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt rengøringsmedarbejdere på en arbejdsplads i Danmark (Hviid, Smith, Frydendall & Flyvholm 2013) tager udgangspunkt i aktionsprojektet 'Make a difference', hvor man som en del af projektet indfører træning af sprog- og rengøringsfærdigheder og social interaktion for medarbejderne. Studiet peger på, at den sproglige opkvalificering skaber arbejdsglæde og social integration på arbejdspladsen (se også Eriksson, Berg & Engström 2018). Studiet viser de positive effekter af, at virksomheden prioriterer den ekstra indsats, som det kræver at give deres medarbejdere et sprogløft, men gør også opmærksom på, at sprog blot er én blandt mange problematikker, som kræver en indsats. De foreslår for eksempel, at medarbejderne får styrket deres kompetencer inden for IT, CV-skrivning, læsning af instrukser mm. (jf. også Lønsmann 2022; Kirilova & Lønsmann 2020; Rodin, Rodin & Brunke 2017).

Pedersen (2022, 2021, 2006) beskriver i den forbindelse, hvordan mulighederne for og lysten til at investere i sproglæring for andetsprogstalende voksne generelt er afhængig af, om det giver mening for dem i et livsperspektiv. Som Pedersen påpeger, skal sproglæringen give subjektiv mening på baggrund af de livserfaringer, som de andetsprogstalende voksne har med sig, og det skal også give mening for dem i et fremtidsperspektiv. Det kan derfor være nødvendigt, at de udvikler reviderede eller nye perspektiver og selvforståelser, før de kan se meningen med at investere i at lære et nyt sprog (Pedersen 2022, 2021).

### Mestring af kommunikationen på arbejdspladsen styrker arbejdsidentiteten

Flere forskningsstudier om sproglæring generelt såvel som på arbejdspladsen peger på, at når medarbejdere oplever, at de kan mestre kommunikationen på arbejde, får de

større arbejdsmæssig identitet og stolthed (fx Pedersen 2021; Strømmer 2016; Frederiksen 2013; Liversage 2009). Et finsk interviewbaseret studie (Schleicher & Suni, 2021) undersøger højtuddannede andetsprogstalende sundhedsarbejdere i Finland og deres motivation for at investere i at lære finsk. Studiet konkluderer, at langt størstedelen af sundhedsarbejderne betragter det som en selvfølge at lære finsk, fordi de bor og arbejder i Finland. Schleicher og Suni fremhæver også, at medarbejdernes oplevelse af at kunne mestre de kommunikative situationer på arbejde er med til at give dem en oplevelse af arbejdsmæssig identitet og stolthed. Samme konklusion drager Lehtimaja, Virtanen og Suni (2021) blandt andet med henvisning til Virtanens (2016) forskning i sproglæring blandt højtuddannet sundhedspersonale.

Flere studier peger på, at i brancher, hvor kommunikative færdigheder og social interaktion er en forudsætning for at kunne praktisere fagligheden, kan manglende evne til at deltage i de kommunikative og sociale dimensioner af arbejdet, såsom "small talk" med patienter eller med kolleger, skabe en oplevelse af isolation (Kela & Komppa 2011 citeret i Lehtimaja m.fl. 2021; Heimala-Kääriäinen 2015; Mähönen 2014). Dette gør sig også gældende for medarbejdere i servicejobs, som kan føle eksklusion og magtesløshed, hvis ikke de har nogen at tale med (jf. Bramm & Kirilova 2019; Tranekjær & Kirkebæk 2017; Farsethås, m.fl. 2011; Sørensen & Holmen 2004).

#### **Danskkundskaber som forudsætning for tilknytning til arbejdsmarkedet**

Væsentligheden af sproglige kompetencer for fastholdelse og oplevelse af tilknytning på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet beskrives i flere danske studier, særligt med fokus på kvinder med anden etnisk baggrund. I en rapport fra Videnscenter for Integration (Braidahl 2007), hvis formål er at få indsigt i ressourcer og barrierer blandt kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, oplistes en række faktorer, som medvirker til kvindernes ringe tilknytning til arbejdsmarkedet, på trods af deltagelse i flere aktiveringsforløb. Blandt dem nævnes manglende selvtillid, oplevelse af manglende medbestemmelse og generel magtesløshed, som tilskrives begrænsede danskkundskaber. I rapporten kritiserer kvinderne aktiveringsforløbene som meningsløse og spild af tid. Det konkluderes, at de ikke bidrager til kvindernes opkvalificering, hverken i forhold til at opnå større faglighed eller lære dansk. Tværtimod isoleres kvinderne og placeres steder med hårdt fysisk arbejde og uden kommunikation, hvilket giver dårligt selvværd og ingen sproglig læring (jf. Bramm & Kirilova 2018; Sandwall 2013). Samme problematik beskrives i et studie af Liversage (2009) som en ond cirkel: Selv om kvinderne ønsker at komme i arbejde, hvor de kan lære dansk, kan de ikke det, fordi de ikke kan tale dansk (se også Lønsmann 2020).

Tilsvarende konklusioner ser man hos Christensen og Grib (2008), som ligeledes undersøger kvinder med anden etnisk baggrund end dansk og viser, at kvinderne meget gerne vil i arbejde, men de oplever, at arbejdsmarkedet ikke er rummeligt ift. den bagage, de kommer med, herunder dårligt helbred, manglende uddannelse, begrænsede danskkundskaber samt konflikt mellem rollen i familien og på arbejdsmarkedet. Mange har hårdt fysisk arbejde, som udføres alene, ved siden af sprogskolen og de forpligtelser, de har derhjemme. Sådanne konklusioner peger på vigtigheden af, at indsatser indrettes på en måde, så de kan forenes med de vilkår og udgangspunkter for læring, som medarbejderne har (jf. Kaas-Larsen 2021; Pedersen 2021; Wedin & Shaswar 2019).

#### **Arbejdsgiveres kulturelle og sproglige forventninger til medarbejderne**

Flere forskningsstudier og rapporter fra både Danmark og Norge har dokumenteret, at arbejdsgiveres kulturelle værdier har indflydelse på, hvilke medarbejdere virksomheder vælger at ansætte (jf. Bjørnset, Kindt & Rogstad 2021; Ødegård & Andersen 2020; Kirilova 2019; 2013; Moes 2006; Jensen 2011, Lindström 2008). Disse studier peger på, at kulturelle kompetencer, herunder kendskab til både den nationale kultur og kulturen på en arbejdsplads, spiller en vigtigere rolle for arbejdsgiverne i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere end sproglige kompetencer (Kirilova 2017a; 2017b; 2013; jf. Moes 2006; Jensen 2004, 2011). Dette bekræftes af et omfattende svensk studie med over 6000 svenske ledere fra forskellige virksomheder, hvori Dehghanpour og Blomquist (2020) konkluderer, at lederne anser udenlandske medarbejders engagement i værtslandets livsstil og kultur som vigtigere end deres faglige kompetencer, uddannelsesniveau og sprogfærdigheder. En række studier fra de nordiske lande dokumenterer tilsvarende, at arbejdsgiveres forestillinger om kulturelle, religiøse og sproglige forskelle, og den betydning disse forskelle tillægges i forhold til integration på arbejdspladsen, kan udgøre en barriere i forbindelse med ansættelse af og deltagelse i virksomhedsrettede forløb for udlændinge (Pájaro 2022, 2021, Kirilova 2018, 2017; Kirilova & Angouiri 2018; Tranekjær 2015, 2011, 2009, 2007, Sundberg 2009).

#### **Investering i sproglæring igennem flersprogede ressourcer**

En del studier inden for forskningsfeltet *translanguaging* (García & Li Wei 2015; García 2013) peger på de generelle fordele ved at inddrage andetsprogsbrugeres forskellige sproglige baggrunde som læringsressourcer. Disse studier har ikke fokus på sproglæring på arbejdspladsen, men mere generelt på de andetsprogstalendes investering i sproglæringen. Forskningen inden for dette felt viser, at alle mennesker i større eller mindre grad trækker på forskellige sproglige ressourcer, når de taler sammen. Det skaber en større kommunikativ fleksibilitet og understøtter samtidig de andetsprogstalendes flersprogede identiteter ved at give plads til sprog, de allerede forstår og kan bruge. Læringsmæssigt kan dette have en understøttende effekt for især nye andetsprogsbrugere. Ved at anvende ord og udtryk fra forskellige sprog kan nye sprogbrugere udtrykke sig mere sammenhængende og blive forstået af deres kolleger. Det giver både motivation til at lære mere og en følelse af anerkendelse, som er væsentlig for sproglæringen (jf. Holmen & Thise 2022; 2021).

Kahlin, Keevallik, Söderlundh og Weidner (2021) beskriver, hvordan brugen af forskellige sprog på byggepladser i Sverige kan fungere som en ressource. Når byggearbejderne har behov for at tale sammen, afprøver de forskellige ytringer, hvor de trækker på sprog, de allerede kender, samtidig med at de peger på genstande og tegninger for at understøtte betydningen. Studiet konkluderer bl.a., at forskellige sproglige ressourcer anvendes meningsfuldt og uproblematisk i situationen, når bygningsmæssige opgaver skal løses (jf. også Söderlundh, Kahlin & Weidner 2020). Krafts studier fra byggepladser i Norge og Danmark viser også, at den daglige kommunikation i høj grad lykkes vha. forskellige flersproglige strategier, der ofte er baseret på et professionelt repertoire og kræver professionel viden (Kraft 2017). Dermed kan inddragelsen af flersproglige ressourcer blive en læringsstrategi, som gør det nemmere for byggearbejderne at gøre sig forståelige og lære det officielle sprog, når de kan forbinde det til sprog, de allerede kender.



### 3.3.4 Tema 4 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse

#### Introduktion til Tema 4

Tema 4 præsenterer viden om sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse. Sprogundervisning for nytilkomne udlændinge er et tilbud, der findes i forskellige udformninger i alle de nordiske lande. Både i Danmark og i de øvrige nordiske lande er der stort fokus på, hvordan de nationale sprogundervisningstilbud kan understøtte, at de nytilkomne kommer i beskæftigelse. Mængden af forskningsundersøgelser, som beskæftiger sig med sprogundervisning målrettet beskæftigelse, er stadig begrænset. Den nordiske forskning, der findes, peger imidlertid på, at sprogundervisning på længere sigt har en gavnlig effekt på målgruppens grad af beskæftigelse. Flere studier adresserer herudover det beskæftigelsesrettede fokus i danskuddannelserne.

#### Pointer vedr. Tema 4 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse

- To omfattende studier, et fra Danmark og et fra Sverige, der begge baserer sig på en større mængde statistisk data, viser, at sprogundervisning har langsigtede positive effekter på udlændinges arbejde og uddannelse.
- Flere mindre studier fra Danmark kritiserer det beskæftigelsesrettede fokus i danskuddannelserne, dels for ikke at tage højde for kursisternes individuelle behov, og dels for at resultere i et u hensigtsmæssigt ensidigt fokus i danskuddannelserne, som samtidig skal sikre en bred udvikling af sprogfærdigheder.
- Et omfattende studie fra Danmark viser, at en tidlig og intens virksomhedspraktik kan påvirke nytilkomne flygtninges sproglæring negativt, fordi praktikken tager tid fra danskundervisningen. Sprogkundskaber hos flygtninge har, ifølge studiet, en positiv indvirkning på flygtningenes varige tilknytning til arbejdsmarkedet.

#### Forskningsstudier og rapporter, der behandler sammenhænge mellem sprogundervisning og beskæftigelse

##### Sprogundervisningens positive indvirkning på beskæftigelse

Der findes to større kvantitative studier, som undersøger effekten af deltagelse i sprogundervisning i forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet. Foged, Hasager, Peri, Arendt og Bolvig (2022) undersøger i et omfattende dansk studie med over 8000 flygtninge effekten af deltagelse i almen danskuddannelse set i forhold til gruppens beskæftigelse i perioden 1999-2016. Studiet konkluderer, at flygtninge, som har gennemgået en almen danskuddannelse, klarer sig signifikant bedre på arbejdsmarkedet end flygtninge, som slet ikke eller i mindre grad har deltaget i danskuddannelse. Studiet viser også, at deltagelse i almen sprogundervisning har en permanent positiv effekt på lønindkomsten, særligt blandt kvinder og personer fra lande, der ikke anvender det latinske alfabet. Foged, Hasager, Peri, Arendt og Bolvig (2022) viser dermed, at deltagelse i almen sprogundervisning har en målbar positiv effekt på gruppens muligheder for beskæftigelse og varig tilknytning til arbejdsmarkedet (se også Arendt & Bolvig, 2020).

Delander, Hammarstedt, Månsson og Nyberg (2005) undersøger i et svensk studie med 24 jobcentre effekten af arbejdsrettet sprogundervisning i kombination med praktik for

en gruppe på 300 ledige udlændinge. Studiet har udelukkende fokus på gruppen af udlændinge med begrænsede svensksproglige færdigheder og indbefatter en sammenligning med en kontrolgruppe. Forskerne finder frem til, at de udlændinge, som deltager i projektet med arbejdsmarkedsrettet sprogundervisning, kommer hurtigere i job end dem, som ikke har deltaget i projektet. Studiet viser dermed en positiv effekt af deltagelse i et forløb, der kombinerer praktik og arbejdsrettet sprogundervisning.

#### **Det beskæftigelsesrettede fokus i sprogundervisningen**

Der findes studier, der adresserer den måde, som beskæftigelse er blevet tænkt sammen med danskuddannelserne og den måde, hvorpå det arbejdsmarkedsrettede fokus er blevet integreret i sprogundervisningen. Baseret på en række interviews med skoleledere og undervisere konkluderer Kaas-Larsen (2021) bl.a., at sprogcentrenes fokus på at lære kursisterne Arbejdsmarkedsrettet Dansk<sup>1</sup> (AD) ikke har været gavnligt for kursisternes sproglæring. Det har været et for snævert og uhensigtsmæssigt ensidigt fokus i danskuddannelserne, som samtidig skal sikre en bred udvikling af sprogfærdigheder (se også Due 2019). I stedet anbefaler Kaas-Larsen og flere andre studier (Pedersen 2021; Schierenbeck & Spehar 2021; Due 2019), at undervisningens tilrettelæggelse tager udgangspunkt i kursisternes egne, dynamiske, men også midlertidige sprogbehov. Pedersen (2021) foreslår også, at undervisningen i højere grad tilpasses de lærendes individuelle læringsbehov. De omtalte studier påpeger således, at danskuddannelsesstilbuddet i højere grad bør baseres på systematiske analyser af kursisters læringsbehov, da sprogundervisningen ellers risikerer at blive ensidig og demotiverende (se også Schierenbeck & Spehar 2021 om undervisningens bureaukratisering i en svensk kontekst og Unger 2021 om betydningen af behovsanalyser i sproglæringsprocessen).

#### **Praktikordninger og sproglæring på arbejdspladsen**

Arendt og Bolvig (2020) konkluderer i et studie, der er baseret på data vedrørende voksne flygtninge, som er kommet til Danmark i perioden 2012-2016, at tidlig virksomhedspraktik til flygtninge giver en positiv, men kortvarig beskæftigelseseffekt. Den tidlige kontakt til arbejdsmarkedet udjævnes omkring et år efter deltagelse, hvor løn- og beskæftigelsesniveauet er det samme som blandt de flygtninge, der ikke deltager i tidlig virksomhedspraktik. Studiet viser, at den tidlige virksomhedspraktik går ud over flygtningenes formelle sprogkunderskaber, idet den tid, de bruger i virksomhedspraktik, har indflydelse på den tid, de bruger på danskundervisning. Flygtninge, der kommer i virksomhedspraktik i løbet af det første år i landet, får i gennemsnit en lavere karakter ved deres eksamen i dansk.

I et dansk studie, som evaluerer igu-integrationsprogrammet (Jørgensen 2022), hvor sprogundervisning indgår, konkluderes det, at igu-programmet har mange fordele og en positiv indvirkning på flygtninges integration på arbejdsmarkedet. Især fremhæves kombinationen af danskkurser og indføring i praktiske arbejdsopgaver som en model, der har stor betydning for flygtningenes fastholdelse på arbejdsmarkedet. En ulempe kan være, at programmet kræver nøje koordination mellem forskellige aktører (virksomheder, sprogskoler, kommuner), hvilket kan gøre det kostbart og svært at planlægge et effektivt forløb (se også Schierenbeck & Spehar 2021 for lignede problematikker i en svensk kontekst).

---

<sup>1</sup> Kaas-Larsens undersøgelse retter sig mod det særlige tilbud om 'Arbejdsmarkedsrettet Dansk', som var gældende for S-kursister (selvforsørgende arbejdstagere fra EU, au pair-personer m.fl.) i perioden fra 2014 til 2017.



## 3.3.5 Tema 5 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering

### Introduktion til Tema 5

Tema 5 præsenterer identificeret viden om sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering. Flere studier peger på, at der kan være fordele ved at kombinere faglig opkvalificering og erhvervsrettet uddannelse med særlig tilrettelagt sprogundervisning på arbejds- og praktikpladser for andetsprogtalende medarbejdere. Det belyses bl.a. i nogle studier, hvordan sprogundervisning kan tilrettelægges i kombination med erhvervsrettet uddannelse for at understøtte målgruppens udvikling af sproglige færdigheder og konkrete arbejdskompetencer. Nogle af studierne peger på, at det kan have en positiv indvirkning på medarbejdernes lyst til at investere i egen læring, når sproglig og faglig læring kombineres, fordi sproglæringen opleves mere vedkommende og praksisnær. Herudover peger nogle studier på, at der kan være fordele ved at sammentænke sproglig og faglig opkvalificering, hvor faglærere og sproglærere samarbejder om undervisningen.

#### Pointer vedr. Tema 5 - Sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering

- Flere studier peger på, at sproglig og faglig opkvalificering med fordel kan sammentænkes i undervisningen på erhvervsrettede uddannelser, og at det styrker medarbejderens motivation for at lære sprog, når sproglæring og faglig udvikling kombineres.
- Flere studier peger desuden på, at deltagerne får størst udbytte af kombinationsuddannelser, hvis fag- og sproglærere samarbejder i fagundervisningen.
- Enkelte studier foreslår, at sprogundervisningen af vidensarbejdere på universiteter tager udgangspunkt i medarbejderens sproglæringsbehov i relation til deres konkrete arbejdsopgaver i forbindelse med jobbet.

## Forskningsstudier og rapporter, der behandler sammenhænge mellem sprogundervisning og faglig opkvalificering

### Sprogundervisning i kombination med fagundervisning

Flere studier peger på, at sproglig og faglig opkvalificering med fordel kan sammentænkes. Flere svenske studier har fx undersøgt forskellige erhvervsrettede kombinationsuddannelser, for eksempel den svenske kombinationsuddannelse (Kombinationsutbildningen<sup>2</sup>), som er en erhvervsuddannelse til voksne udlændinge, indenfor bl.a. børnepasning, ældrepleje, servicebranchen, køkkenbranchen mv., der består af undervisning i svensk som andetsprog og faglig undervisning på arbejdspladsen.<sup>3</sup> Dahlström og Gannå (2018) konkluderer i den forbindelse, at sproglæringen fungerer bedst, hvis den faglige

<sup>2</sup> Kombinationsutbildningen er et særligt forløb, hvor svensk som andetsprog kombineres med en erhvervsuddannelse på gymnasialt niveau. Forløbet har til formål at forkorte vejen til arbejde for nyankomne udlændinge ved at give dem mulighed for at lære svensk og et erhverv på samme tid.

<sup>3</sup> I Norge er det vedtaget, at der fra 2024 på nationalt niveau skal etableres en lignende erhvervsrettet kombinationsuddannelse, som en del af en ny ordning med modulopbygget voksenuddannelse til voksne udlændinge. Uddannelsen indføres på baggrund af en forsøgsordning, der har kørt fra 2017. Den erhvervsrettede kombinationsuddannelse skal give voksne udlændinge formelle faglige kompetencer (fagbrev/svendebrev) inden for bl.a. håndværksfag, og uddannelsen tilrettelægges som et helhedsorienteret uddannelsesforløb, hvor sprog- og fagundervisning integreres.

oplæring på arbejdspladsen sættes i en sprogpædagogisk ramme, hvor faglærere uddannes i at tilpasse kommunikationen i den daglige oplæring til målgruppens sproglige behov og i at give sproglig feedback til voksne elever med svensk som andetsprog, og hvor eleverne lærer fagsprog på svensk igennem bl.a. visuelle undervisningsmetoder, hvor de ser sig selv udføre arbejdet og lærer at kommunikere i forskellige situationer (se også Blaker & Pedersen 2018, Pedersen & Lund 2006).

Flere studier argumenterer for, at det styrker medarbejderens motivation for at lære sprog, når sproglæring og faglig udvikling kombineres (Sandwall 2013; Sørensen & Holmen 2006). En pointe, som går igen i forskningslitteraturen er, at medarbejdernes handlekraft<sup>4</sup> og investering i egen sproglæring styrkes, når sproglæring og faglig udvikling kombineres (Strømmer 2017) (se også Tema 3 om medarbejdernes investering og deltagelse på arbejdspladsen). I professioner hvor kommunikative færdigheder og social interaktion er en forudsætning for at kunne praktisere fagligheden, såsom sygepleje eller servicefag, bliver samspillet mellem den sproglige og faglige udvikling særlig væsentligt (Knutsen, m.fl. 2019; Suni 2017).

#### **Behovet for samarbejde mellem faglærere og sproglærere**

I forlængelse af erfaringerne med kombinationsuddannelserne konkluderer Sandwall (2020) i en rapport, at faglærere på den svenske kombinationsuddannelse bør samarbejde med sproglærere og trænes til at have et større fokus på sproglæring i den praksisrettede del af uddannelsen for at sikre, at de voksne udlændinge med svensk som andetsprog får størst muligt udbytte af kombinationsuddannelsen (se også Bigestans, m.fl. 2018; Komppa, Jäppinen, Herva & Härmäläinen 2014; Holmen 2002; Thomsen & Moes 2002).

I en finsk undersøgelse af undervisning og praktik i hjemmeplejen konkluderer Astikainen (2017), at det er nødvendigt med et tættere samarbejde mellem faglærere og sproglærere, hvis den faglige og sproglige opkvalificering skal blive gensidigt understøttende. Kahlin, Tykesson og Romanitan (2019) anbefaler i et svensk forskningsstudie, at nye medarbejdere undervises i forskellige kommunikative strategier, som de kan anvende på arbejdspladsen. Det kan fx være, hvordan de stiller spørgsmål, beder om at få gentaget noget eller anmoder en kollega om at tale langsommere, hvis de ikke forstår, hvad kollegaen siger. Ifølge forfatterne vil en målrettet undervisning som denne forbedre og styrke nye medarbejdere til at kunne indgå i en ligeværdig dialog på arbejdspladsen. Alle de nævnte studier viser dermed, at der er stort potentiale i at kombinere sprogundervisning og fagundervisning samt i at uddanne faglærere til at kunne understøtte voksne udlændinges sproglige læring parallelt med deres faglige læring.

#### **Undervisning med udgangspunkt i konkrete sproglæringsbehov**

I Danmark findes der en del erfaringer med forløb, der kombinerer sprogundervisning og fagundervisning målrettet specifikke job eller brancher, men få af dem er beskrevet i forskningslitteraturen. Der eksisterer forskningsartikler om universitetet som arbejdsplads, hvor vidensarbejdere med udenlandsk baggrund undervises i at holde foredrag, gå til møder og håndtere dagligdagen som universitetsansatte. Laursen og Frederiksen (2015a, 2015b) beskriver flere af disse skræddersyede undervisningsforløb. Deres konklusion er, at forløbene fungerer godt, når undervisningen tager udgangspunkt i de lærendes meget konkrete sproglæringsbehov i relation til deres konkrete arbejdsopgaver (jf. Unger 2021).

<sup>4</sup> Se kapitel 5 for en mere uddybende forklaring af begrebet 'handlekraft'.

## 3.4 Videnskortlægningens konklusioner

Nedenfor er en opsummering af konklusionerne i videnskortlægningen om sproglæring på arbejdspladser i de nordiske lande.

- **Virksomheder kan gøre en forskel for medarbejdernes sproglige udvikling ved at have fokus på og prioritere sprogunderstøttende aktiviteter**  
Ikke alle medarbejdere har brug for at kommunikere på dansk for at udføre deres arbejdsopgaver, og udenlandske medarbejdere lærer ikke automatisk dansk af at være en del af en arbejdsplads, da sproglæring forudsætter interaktion med dansktalende kolleger. De forskellige situationer og opgaver, der findes på en arbejdsplads, indeholder imidlertid en række potentialer for sproglæring, som kan realiseres, hvis arbejdspladsen understøtter de andetsprogtalende medarbejders sproglige udvikling. Arbejdspladsen kan således være en ressource i forhold til sproglæring, såfremt de andetsprogtalende medarbejdere får adgang til de sproglæringsmuligheder, der er på arbejdspladsen.
- **Arbejdspladsen indeholder en række potentialer for sproglæring, som findes i arbejdskontekstens sproglige, fysiske og relationelle dimensioner**  
Aktiveringen af de potentialer for sproglæring, der er på arbejdspladsen, afhænger bl.a. af muligheden for dialog og interaktion med kolleger. Det er væsentligt, at den andetsprogtalende medarbejder bliver en del af både det faglige og det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Virksomhedens ledelse og øvrige medarbejdere kan understøtte sproglæringen ved at sørge for, at daglige aktiviteter bliver et omdrejningspunkt for dialog, fx i forbindelse med møder, frokostpauser og instruktioner, og at arbejdsopgaverne organiseres, så der opstår behov og mulighed for kommunikation og sproglig udvikling for målgruppen. Kolleger kan med fordel tilpasse den generelle kommunikation til de andetsprogtalendes sproglige niveau, og inddragelse af fysiske objekter i kommunikationen kan styrke de andetsprogtalende medarbejders muligheder for at indgå i en dialog. Herudover kan brug af flersproglige ressourcer i dialogen fremme de andetsprogtalendes motivation for at indgå i kommunikation med kolleger.
- **Mentorer og kollegial sparring på arbejdspladsen har en positiv indvirkning på medarbejdernes sproglige udvikling**  
Ifølge forskningslitteraturen er mentorordninger og kollegial sparring virksomme sprogunderstøttende tiltag på arbejdspladsen, som kan fremme andetsprogtalende medarbejders sproglige udvikling, såfremt arbejdspladsen støtter op om tiltagene. En kollegial mentorordning kan medvirke til at aktivere de sproglæringsmuligheder, der findes på arbejdspladsen, fordi den er forankret i arbejdspladsens praksis. Det kan have en positiv indvirkning både på de andetsprogtalende medarbejders sproglæring og på den sociale indføring i arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen at få en dansktalende kollega som mentor. Det er en fordel, at mentoren er klædt på til opgaven, og at vedkommende er bevidst om, hvordan den andetsprogtalende medarbejders sprogtilegnelsesproces kan understøttes. Herudover er det en fordel, at sprogmentoren har et godt kendskab til arbejdspladsens sprogbrug, rutiner og arbejdskultur.

- **Medarbejdernes motivation og aktive deltagelse i kommunikationen på arbejdspladsen har indflydelse på deres muligheder for sproglæring**

Sproglæring er en proces, hvor både sociale og individuelle faktorer spiller en rolle. Andetsprogstalende medarbejders investering i og motivation for at lære sprog er afgørende for sproglæringsprocessen, og det er en forudsætning, at den andetsprogstalende medarbejder selv medvirker til at udnytte de eksisterende sproglæringsmuligheder på arbejdspladsen. Der kan være stor forskel på, i hvor høj grad den enkelte vælger eller har mulighed for at investere i sproglæring på arbejdspladsen, afhængigt af, om det giver mening ud fra den enkelte andetsprogstalende medarbejders livserfaring og i et fremtidsperspektiv. Arbejdspladsen kan medvirke til at skabe engagement og motivation for at lære sprog hos de andetsprogstalende medarbejdere ved at give plads til og inddrage dem i bestemte aktiviteter, hvor de kan afprøve og udvikle deres kommunikative kompetencer. Når medarbejdere, der er i gang med en sproglæringsproces, oplever, at de bliver inddraget i kommunikationen på arbejdspladsen, øges deres trivsel, og de bliver mere motiverede for at tilegne sig nye sproglige færdigheder på arbejdspladsen og generelt. En forudsætning for at medarbejderne lærer dansk på arbejdspladsen er, at de selv investerer i deres sproglæring og deltager aktivt i kommunikationen på arbejdspladsen.
- **Sprogkunderskaber kan medvirke til at skabe positive beskæftigelseseffekter hos målgruppen**

Der er en veldokumenteret sammenhæng mellem sprogkunderskaber og beskæftigelse. Forskningslitteraturen peger på, at øget sprogundervisning kan medvirke til permanente positive beskæftigelseseffekter, og at deltagelse i almen sprogundervisning har en positiv effekt på lønindkomsten.

Flere studier forholder sig samtidig kritisk til det beskæftigelsesrettede fokus i danskuddannelserne. Det beskæftigelsesrettede fokus kritiseres dels for ikke at tage højde for de lærendes individuelle behov, og dels for at resultere i et uhensigtsmæssigt ensidigt fokus i danskuddannelserne, hvis formål samtidig er at sikre en bred udvikling af generelle sprogfærdigheder.
- **Det kan være en fordel for andetsprogstalende voksne, hvis sprogundervisning og faglig opkvalificering kombineres**

Flere forskningsstudier peger på, at der kan være fordele ved at kombinere faglig opkvalificering på en erhvervsrettet uddannelse med sprogunderstøttende indsatser for andetsprogstalende voksne. Når sprogundervisning foregår på et praktiksted i forbindelse med et uddannelsesforløb, kan den bygges op omkring den fysiske og faglige virkelighed. Dette underbygger et samspil mellem sprogstøtte og sprogbrug i konkrete arbejdsopgaver. Forskningslitteraturen peger ligeledes på, at det er hensigtsmæssigt, at faglærere og sproglærere samarbejder om undervisningen. Herudover kan det have en positiv indvirkning på de andetsprogstalendes motivation og lyst til at investere i egen læring, når sproglig og faglig læring kombineres.

## 4.0 Undersøgelse af erfaringer fra praksis

**En undersøgelse af sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser baseret på erfaringer fra praksis**

### 4.1 Introduktion

Denne undersøgelse er baseret på viden og erfaringer fra praksis og bidrager med et indblik i forskellige sprogunderstøttende initiativer og indsatser for voksne udlændinge på danske arbejdspladser. De afdækkede initiativer og indsatser er igangsat af enten virksomheder, sprogcentre eller kommuner og bygger ofte på et samarbejde mellem aktørerne.

Et fokus i undersøgelsen har været at indkredse eksempler på praksis, som aktørerne oplever som virkningsfulde, samt at belyse virkningsfulde elementer og begrænsninger, som er forbundet med forskellige typer af sprogunderstøttende indsatser. Herudover har fokus været på at afdække virksomheder, sprogcentre og kommuners perspektiver på organisering og tilrettelæggelse af de indsatser, der indgår i undersøgelsen.

Målet med undersøgelsen er at bidrage med viden om sprogunderstøttende indsatser på arbejdspladser som inspiration til de virksomheder, sprogcentre og kommuner, som har interesse i at udvikle deres praksis på området.

### 4.2 Metode og datagrundlag

I forbindelse med undersøgelsen er der indsamlet data via spørgeskemaundersøgelser og gennem interviews med udvalgte aktører fra virksomheder, sprogcentre og kommuner. Virkningen af indsatserne er vurderet på baggrund af aktørernes opfattelse, og undersøgelsens eksempler indbefatter ikke data, som kan dokumentere, hvilke specifikke sproglige kompetencer der er opnået i forbindelse med de forskellige indsatser.

Undersøgelsen giver et indblik i bredden af de forskellige sprogunderstøttende indsatser, som anvendes i Danmark, og tegner et billede af den oplevede virkning hos de involverede aktører i indsatserne. Den peger på fordele og opmærksomhedspunkter, der er forbundet med de enkelte indsatser til inspiration for den videre udvikling af praksis på området.

Undersøgelsen er ikke udtømmende i forhold til alle sprogunderstøttende indsatser, der er iværksat på arbejdspladser i Danmark, og der indgår ikke interviews med andet-sprogstalende medarbejdere, der har deltaget i sprogunderstøttende indsatser. I et videre perspektiv vil interviews med målgruppen samt indsamling af data på sproglig udvikling kunne bidrage med mere viden om målgruppens oplevelse og udbytte af de sprogunderstøttende indsatser.

### **Spørgeskemaundersøgelse til sprogcentre og kommuner**

For at etablere et overblik over omfang og typer af initiativer og erfaringer med sprogunderstøttende indsatser er der udsendt et spørgeskema til alle kommuner og sprogcentre (se bilag 7.2 og 7.3). Spørgeskemaet er besvaret af 31 sprogcentre og 55 kommuner.

### **Kvalitative interviews med virksomheder, sprogcentre og kommuner**

Med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsens besvarelser er der gennemført semistrukturerede interviews med udvalgte sprogcentre og kommuner. Herudover er der gennemført interviews med en række virksomheder, som er udvalgt på baggrund af deres samarbejde med de kommuner og sprogcentre, der indgår i undersøgelsen.

Der er gennemført i alt 26 interviews med 28 informanter, heraf 5 virksomhedsledere og 4 medarbejdere fra virksomheder, 6 sprogcenterledere/koordinatorer og 5 sproglærere fra sprogcentre samt 2 kommunale ledere og 6 kommunale medarbejdere.

Interviewene har bidraget med et dybdegående indblik i aktørernes oplevede virkning af indhold og organisering af de sprogunderstøttende indsatser på arbejdspladserne. Sammen med spørgeskemaundersøgelsens resultater udgør interviewene undersøgelsens datagrundlag.

### **Målgruppe for de sprogunderstøttende indsatser**

Målgruppen for de sprogunderstøttende indsatser, som indgår i undersøgelsen, er bred og forskelligartet og omfatter både flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, indvandrere, udenlandske arbejdstagere, studerende og andre grupper, som er omfattet af forskellig lovgivning.

### **Typer af sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser**

De sprogunderstøttende indsatser, som dataindsamlingen har identificeret, kan systematiseres i nedenstående kategorier:

- Kollegiale sprogmentorordninger
- Individuelle forløb med en sprogkonsulent
- Virksomhedsforlagt holdundervisning
- Sprogpolitikker
- Sprogunderstøttelse i relation til uddannelse

### 4.3 Virksomheder, sprogcentre og kommuners perspektiver

Gennem interviews med henholdsvis virksomheder, sprogcentre og kommuner præsenterer undersøgelsen et indblik i aktørernes erfaringer med indsatser, der har fokus på at understøtte voksne udlændinge i at lære dansk på arbejdspladsen. Som en del af undersøgelsen er de interviewede aktørers perspektiver på organisering og tilrettelæggelse af indsatserne afdækket. Nedenfor præsenteres et overblik over disse perspektiver.

#### 4.3.1 Fra et virksomhedsperspektiv

En stor andel af danske virksomheder har medarbejdere ansat med forskellige kulturelle og sproglige baggrunde, og nogle virksomheder er afhængige af at kunne tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Ikke alle danske virksomheder opfatter sprogunderstøttelse af andetsprogstalende medarbejdere som deres opgave eller ansvarsområde. Fx viser en undersøgelse fra 2021, foretaget af Københavns kommune blandt 276 virksomhedsrepræsentanter i kommunen, at kun 20 procent af virksomhederne har kontakt med et sprogcenter. Flere af virksomhedsrepræsentanterne henviser til, at deltagelse i danskuddannelse er medarbejderens eget valg og prioritering, og at danskkundskaber spiller en mindre rolle for virksomheden.

De virksomheder, der indgår i indeværende undersøgelse, har alle iværksat sprogunderstøttende indsatser på arbejdspladsen for udvalgte andetsprogstalende medarbejdere. Der er gennemført interviews med virksomhedsledere fra større produktions- og industrivirksomheder, som har en stor andel af ufaglærte medarbejdere, samt med repræsentanter fra virksomheder med specialiserede vidensarbejdere (hospital og universitet). Nogle virksomhedsledere fra produktions- og industrivirksomhederne oplever ikke, at sproglige udfordringer udgør en forhindring i forhold til opgaveløsningen på arbejdspladsen. På disse virksomheder taler de fleste medarbejdere enten engelsk sammen eller anvender indirekte tolke, hvor dansk- eller engelsktalende medarbejdere fra en sproggruppe oversætter til andre medarbejdere med samme sprogkendskab. Nogle virksomhedsledere peger dog på, at manglende danskkundskaber kan skabe udfordringer i dagligdagen, bl.a. når der opstår uforudsete situationer i forbindelse med arbejdet, som kræver sproglige forklaringer eller instruktioner. Flere peger endvidere på, at et manglende fællessprog kan udfordre det sociale miljø på arbejdspladsen og skabe en uhensigtsmæssig opdeling mellem forskellige grupper af medarbejdere.

Data fra undersøgelsen viser, at virksomhedernes motivation for at etablere sprogunderstøttende indsatser kan variere, og at de kan have forskellige formål. Indsatserne kan være begrundet i et ønske fra medarbejdere eller iværksættes som en del af en strategi om at fastholde medarbejdere. De kan endvidere iværksættes med henblik på at sikre, at sikkerhedsprocedurer på arbejdspladsen overholdes eller for at få den daglige kommunikation til at fungere bedre. Indsatserne kan også iværksættes i forbindelse med rekruttering af arbejdskraft fra udlandet eller med henblik på at kunne varetage specialiserede arbejdsopgaver. For andre virksomheder handler iværksættelse af indsatser med fokus på sproglæring mere generelt om at forbedre arbejdsmiljøet og øge trivselen på arbejdspladsen. Både virksomheder og



sprogcentre peger i interviewene på, at virksomhederne ofte opfatter medarbejdernes sproglæring som en opgave, der udføres af sprogcenteret, mens virksomheden koncentrerer sig om de arbejdsopgaver, der skal løses.

Flere virksomheder fremhæver i interviewene, at et positivt resultat af danskundervisning på arbejdspladsen ofte er en styrkelse af fællesskabet mellem de andet-sprogstalende medarbejdere på tværs af arbejdsområder og funktioner, samt at medarbejderne oplever det som udtryk for ledelsesmæssig anerkendelse, at de får mulighed for at deltage i danskundervisning på arbejdspladsen. Nogle virksomheder peger på, at de sprogunderstøttende indsatser, som etableres på arbejdspladsen, ikke altid i tilstrækkelig grad støtter op om udviklingen af det specifikke sprog, som medarbejderne har behov for i den praktiske hverdag på arbejdspladsen.

De interviewede virksomheder er interesserede i at tilbyde de andetsprogstalende medarbejdere sproglig opkvalificering og er i udgangspunktet ikke optagede af deres opholdsgrundlag, eller i hvilke rettigheder den enkelte medarbejder har i forhold til at deltage i en sprogunderstøttende indsats. De oplever, at der er meget administration forbundet med etableringen af indsatsen, bl.a. fordi medarbejderne ikke har samme lovgivningsmæssige rettigheder i forhold til at deltage i de indsatser, som kan etableres på arbejdspladsen. Flere virksomheder peger på, at de har brug for, at sprogcentre eller kommunerne påtager sig de administrative opgaver, som er forbundet med etablering af indsatser med fokus på sproglæring på arbejdspladsen.

### 4.3.1 Fra et sprogcenterperspektiv

Sprogcentrenes kerneopgave er at udbyde danskuddannelse til voksne nyankomne udlændinge efter danskuddannelsesloven. Danskuddannelse udbydes efter driftsaftale med en kommune, idet kommunerne har ansvaret for at tilbyde danskuddannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at ca. en tredjedel af de sprogcentre, som har svaret, samarbejder med kommunen om forskellige former for undervisning uden for danskuddannelsesloven,<sup>5</sup> bl.a. nævnes danskundervisning for udlændinge med opbrugt danskuddannelsesret, individuelle undervisningsforløb på arbejdspladser, AMU-forløb for ydelsesmodtagere, forberedende forløb til SOSU-uddannelse mv. Herudover samarbejder nogle sprogcentre med virksomheder, som tilbyder sprogunderstøttende indsatser til deres medarbejdere. Mere end 50 procent af de sprogcentre, der har besvaret spørgeskemaet, nævner, at de samarbejder med virksomheder om tilbud, der foregår på virksomhederne, og som ikke er ordinær danskuddannelse, herunder fx individuelle undervisningsforløb på virksomheder og virksomhedsforlagte FVU- og AMU-forløb.

Undersøgelsens interviews viser, at der er forskel på sprogcentrenes tilgang til samarbejdet med virksomheder. Nogle sprogcentre har et målrettet fokus på at være opsøgende og tilbyder systematisk tilrettelæggelse og levering af bl.a. virksomhedsforlagt undervisning. Et sprogcenter fremhæver i den forbindelse, at de ser virksomhedssamarbejdet som en strategisk investering frem for en overskudsforretning på

<sup>5</sup> Tallet dækker over sprogcentre, der i bevarelsen af spørgeskemaet selv nævner, at de samarbejder med kommunen om tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på arbejdspladser, som ikke er undervisning efter danskuddannelsesloven. Det reelle antal af sprogcentre, der samarbejder med kommuner om den type tilbud, kan derfor være større.



grund af det ressourceforbrug, der for sprogcenteret er forbundet med organisering af fx virksomhedsforlagt undervisning. Det kræver ofte flere ressourcer end ved almindelig holdundervisning på sprogcenteret, bl.a. fordi deltagerantallet som oftest er lavere, og der skal afsættes tid til transport for underviserne. Herudover påtager sprogcentre sig ofte en administrativ rolle i forbindelse med etablering, tilrettelæggelse og drift af de sprogunderstøttende indsatser. Ifølge interviewene er det primært sprogcentre, der søger midler til finansiering af medarbejdernes deltagelse, når det er muligt. Det kan fx være midler fra fonde, puljer eller statens voksenuddannelsesstøtte (SVU), som kan medvirke til at finansiere de sprogunderstøttende indsatser.

Det fremgår af undersøgelsens interviews med sprogcenterrepræsentanter, at mange af de virksomhedsforlagte holdundervisningstilbud, som sprogcentre tilrettelægger og udbyder, i udgangspunktet ikke er bygget op omkring arbejdsproget på virksomheden. Det skyldes, at undervisningen primært udbydes inden for rammerne af de eksisterende muligheder på danskuddannelses- og FVU-området. Det bliver nævnt, at danskuddannelsernes faglige mål med fokus på udvikling af brede sproglige færdigheder inden for læsning, skrivning og mundtlig kommunikation sætter en ramme for undervisningen, der ikke lægger op til en særlig målretning af danskuddannelsestilbuddet i forhold til konkret arbejdsprog eller medarbejdernes sprogbehov på virksomheden. Tilsvarende har danskundervisning i regi af FVU i udgangspunktet til formål at styrke deltagerens funktionelle færdigheder i læsning, stavning og skriftlig fremstilling.

I flere af interviewene med sprogcentre nævnes det, at målrettede sprogunderstøttende indsatser, der fx afspejler fag- eller arbejdsprog på virksomheden, kan skabe grundlag for sproglige læringsmuligheder knyttet til den specifikke arbejdskontekst, som ikke er til stede i en traditionel undervisningssammenhæng. Sådanne indsatser kræver ressourcer til afdækning af sprogbehovet på virksomheden og udvikling af undervisningsmateriale, som er tilpasset de kommunikative situationer på arbejdspladsen.

### 4.3.2 Fra et kommunalt perspektiv

Kommunerne har ansvaret for at tilbyde danskuddannelse til nyankomne udlændinge efter lov om danskuddannelse. Herudover har kommunerne det overordnede ansvar for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats og skal understøtte udlændinge, der modtager offentlige ydelser, og som har behov for en indsats for at opnå eller fastholde et job.

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at der blandt de kommuner, som har svaret, er et stort fokus på voksne udlændinges behov for sprogstøtte i forbindelse med de virksomhedsrettede tilbud, som igangsættes af kommunen. 32 ud af 55 kommuner angiver, at de *i høj grad* har fokus på udlændinges behov for dansksproglig støtte i forbindelse med deltagelse i virksomhedsrettede tilbud eller varetagelse af ordinære job, mens 22 kommuner svarer, at de *i nogen grad* har fokus på det, og kun en enkelt kommune svarer, at de *stort set ikke* har fokus på det.

Spørgeskemaundersøgelsen og de opfølgende interviews peger på en stor forskel i kommunernes prioritering af iværksættelse af sprogunderstøttende indsatser. I nogle kommuner har medarbejderne råderum til at foretage individuelle vurderinger vedrørende

igangsættelse af indsatser med fokus på dansksproglig støtte i samarbejde med et sprogcenter. I andre kommuner prioriteres sprogunderstøttende indsatser ikke på grund af de økonomiske omkostninger, som er forbundet hermed.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer 58 procent af kommunerne, at de i øjeblikket anvender tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som foregår på arbejdspladser, fx i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud eller ordinære job. Fire kommuner nævner, at de har en sprogkonsulent ansat i kommunen. I tre af de fire kommuner leverer sprogkonsulenten selv individuelle sprogunderstøttende forløb på virksomheder, og i én kommune varetager sprogkonsulenten udelukkende en tilrettelæggende og koordinerende funktion i forhold til samarbejdet mellem virksomhederne og det lokale sprogcenter, som leverer sprogkonsulentytelsen.

De kommuner, som prioriterer iværksættelse af individuelle forløb med en sprogkonsulent til udlændinge, bruger primært indsatsen til at understøtte den del af målgruppen, som modtager offentlige ydelser. Herudover igangsætter kommunerne som oftest sprogunderstøttende indsatser, hvis det vurderes at fremme udsigten til ordinær fastansættelse af målgruppen.

Sprogunderstøttende indsatser igangsættes ikke altid kun med fokus på at styrke medarbejderens dansksproglige færdigheder, men også med henblik på at introducere medarbejderen til arbejdspladskulturen, herunder bl.a. uskrevne regler og normer på arbejdspladsen. Dette gælder særligt i de tilfælde, hvor der er tale om nytilkomne udlændinge, som har begrænsede erfaringer med dansk arbejdspladskultur. I nogle kommuner bruges sprogunderstøttende indsatser også i forbindelse med uddannelsesområdet, fx som brobygningsforløb målrettet SOSU-uddannelser (se også afsnit 4.4.5 om sprogunderstøttende indsatser i relation til uddannelse).

### 4.4 Sprogunderstøttende indsatser på danske arbejdspladser

Nedenfor beskrives de fem forskellige sprogunderstøttende tiltag, som er indkredset i forbindelse med dataindsamlingen.

#### 4.4.1 Kollegiale sprogmentorordninger

En kollegial sprogmentorordning er i denne undersøgelse defineret som en ordning, hvor en dansktalende kollega på arbejdspladsen får et særligt ansvar for at støtte en andetsprogtalende medarbejder i forhold til sproglige udfordringer og i forhold til at forstå arbejdspladsens normer og rutiner og indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Den kollegiale sprogmentor bliver som oftest udpeget af ledelsen til at påtage sig opgaven som sprogmentor. Sprogmentoren er typisk en person, der arbejder sammen med den andetsprogtalende medarbejder, og som har indsigt i medarbejderens arbejdsopgaver og i de sproglige udtryk og begreber, som dette arbejde indebærer.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer 36 procent af kommunerne, at de anvender forskellige mentor- eller sprogmentorordninger som et sprogunderstøttende tiltag. Tiltaget nævnes også af enkelte sprogcentre. Betegnelserne 'mentor' og 'sprogmentor' bruges imidlertid forskelligt i kommunerne og kan, ud over at referere til en dansktalende kollega, også referere til fx tosprogede konsulenter, frivillige, tolke og sprog-lærere.

#### Fordele og opmærksomhedspunkter ved sprogmentorordninger

De fordele og opmærksomhedspunkter, som aktørerne peger på i forbindelse med den kollegiale sprogmentorordning, er følgende:

##### Fordele

- Rummer potentiale for arbejdsrelevant sproglæring på arbejdspladsen
- Understøtter medarbejderens faglige og sociale tilknytning til arbejdspladsen
- Understøtter forståelse for forskelle i kulturelle normer og opfattelser
- Understøtter ligeværdig deltagelse i arbejdsfællesskabet
- Bidrager til øget trivsel for den andetsprogtalende medarbejder
- Medvirker til forankring af sproglæringsprocessen på arbejdspladsen
- Kan kombineres med et individuelt forløb med en sprogkonsulent for at styrke sproglæringen yderligere.

##### Opmærksomhedspunkter

- Sprogmentoren skal være klædt på til at håndtere både arbejdskulturelle og sproglige udfordringer, da de to aspekter er tæt forbundet (fx via deltagelse i et opkvalificerende kursus)
- Der skal være en klar forventningsafstemning mellem sprogmentoren og den andetsprogtalende medarbejder i forhold til formålet med sprogmentorfunktionen
- Der skal være en klar rolle- og ansvarsfordeling mellem sprogmentoren og ledelsen på arbejdspladsen i forhold til de opgaver, der er forbundet med indsatsen
- Ordningen understøttes bedst, hvis hele virksomheden har en fælles forståelse af formålet med indsatsen

- Ordningen fungerer mest hensigtsmæssigt, når der afsættes tid og ressourcer til, at sprogmentoren og den andetsprogstalende medarbejder kan etablere et godt samarbejde
- Ordningen understøtter medarbejderens udvikling af konkret arbejdsrelevant sprog, men kan ikke forventes at sikre en generel bred sproglig opkvalificering af medarbejderen.

### Lovgivning og finansiering

Nogle virksomheder vælger på eget initiativ at prioritere en sprogmentorordning for nye andetsprogstalende medarbejdere på arbejdspladsen. Kommuner kan også bevilge en mentor på virksomheden til borgere, som modtager offentlig ydelse, fx ledige i praktikforløb, personer i job med løntilskud og personer i ordinær ansættelse. Mentorstøtte kan tilbydes i henhold til Integrationsloven eller som en støtteforanstaltning til den indsats, som kommunerne iværksætter under Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven). Antallet af mentortimer, som kommunen kan bevillige støtte til, afhænger af kommunens faglige vurdering af behovet i den konkrete situation.

Der findes endvidere forskellige indsatser og projekter, som har fokus på tilknytning til arbejdsmarkedet samt ansættelse eller fastholdelse på en arbejdsplads via forskellige typer af mentorordninger, hvor fx sprog og arbejdspladskultur er i centrum. I forbindelse med Integrationsgrunduddannelsen (igu) er der tilrettelagt gratis kurser for sprogmentorer (i igu-regi kaldet sprogmakker), hvor dansktalende medarbejdere uddannes til at understøtte, at igu-ansatte bliver hjulpet bedst muligt både sprogligt, fagligt, socialt og kulturelt.

### Målgrupper og anvendelsesområde

Dataindsamlingen i forbindelse med denne undersøgelse omfatter eksempler på sprogmentorordninger, der er igangsat af virksomheder inden for rammerne af igu-ordningen. De iværksættes for at understøtte andetsprogstalende medarbejdere i at håndtere kommunikative situationer og indgå i arbejdsfællesskabet og i det sociale liv på arbejdspladsen.

I forbindelse med igu-forløb er der bl.a. erfaringer med at anvende sprogmentorer (såkaldte sprogmakker i igu-regi) inden for brancher, som fx køkken, kantine, rengøring, ældrepleje, daginstitutions- og skoleområdet, VVS samt autobranschen. Sprogmentorforløbene kan have en varighed på de to år, som et igu-forløb varer, og de finder hovedsageligt sted på kommunale arbejdspladser. Et sprogmentorforløb kan også være kortere eller længere og kan anvendes på alle typer af arbejdspladser. De udlændinge, der er ansat i et igu-forløb, er en forholdsvis bred gruppe af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde mv. Der ses dog en overvægt af udlændinge med ingen eller kortere uddannelsesbaggrund. Flere af de interviewede personer vurderer generelt, at ordningen ville kunne gavne alle virksomheder og alle andetsprogstalende medarbejdere med begrænsede dansk kundskaber.

I nogle tilfælde deltager den andetsprogstalende medarbejder i ordinær danskuddannelse sideløbende med arbejdet på virksomheden, og nogle gange iværksætter kommunen, parallelt med sprogmentorforløbet, et individuelt undervisningsforløb med en sprogkonsulent (sproglærer), som underviser medarbejderen på arbejdspladsen (se også afsnittet om individuelle forløb med en sprogkonsulent).

### Resultater fra dataindsamlingen om sprogmentorordninger

I tråd med kortlægningen af forskningsbaseret viden fra de nordiske lande peger data fra interviewene på, at sprogmentorordninger opleves som en virkningsfuld indsats i forhold til at aktivere de sproglæringsmuligheder, der er på arbejdspladsen, fordi den er forankret i arbejdspladsens praksis. Ifølge interviewene er der en oplevelse af, at understøttelse fra en sprogmentor på arbejdspladsen skaber forudsætninger for, at der kan ske sproglæring i forbindelse med opgavevaretagelsen.

Ud over at bidrage til medarbejderens sproglæring nævnes det, at sprogmentoren kan bidrage til forståelse af opgaveløsningen og af arbejdspladskulturen, herunder de implicite normer og forventninger samt de uskrevne regler for social adfærd, der er på arbejdspladsen. Sprogmentoren kan også understøtte den andetsprogstalende medarbejder ved at følge op på misforståelser på arbejdspladsen, der kan bunde i manglende sprog eller kulturforskelle. Sprogmentorordningen kan på den måde medvirke til, at den nye medarbejder bliver en ligeværdig og deltagende medarbejder i arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen.

De sprogmentorer, der er interviewet i undersøgelsen, peger på, at en formaliseret sprogmentorordning kan bidrage til øget tryghed og trivsel hos en andetsprogstalende medarbejder. De oplever, at den arbejdsmæssige relation mellem sprogmentoren og den andetsprogstalende medarbejder kan styrke sidstnævntes oplevelse af tryghed og motivation for at arbejde selvstændigt med nye opgaver. En sprogmentorordning opleves som virkningsfuld, når der afsættes tid og ressourcer til, at sprogmentoren og den andetsprogstalende medarbejder kan etablere et godt samarbejde.

Interviewene peger på, at det opleves som en stor fordel, at sprogmentoren er klædt godt på til rollen som sprogmentor - både i forhold til at have opmærksomhed og forståelse for de sociale og kulturelle normer, der gør sig gældende på arbejdspladsen, og i forhold til viden om eventuelle kulturelle forskelle, som kan komme til udtryk i faglige og sociale sammenhænge. I den forbindelse nævner flere sprogmentorer i undersøgelsen, at de har haft stort udbytte af at deltage i et opkvalificerende kursus for sprogmentorer med fokus på kultur møder og sproglæring samt værktøjer og metoder til den sproglige understøttelse. Sprogmentorerne har en oplevelse af, at de via kurset har fået viden om, hvordan man skaber sproglæringsmuligheder og hjælper andetsprogstalende medarbejdere med at lære sprog på arbejdspladsen. Herudover er de blevet mere bevidste om, hvordan de bruger sproget med henblik på at understøtte sproglæringsprocessen.

Det opleves som en væsentlig faktor for de interviewede sprogmentorer, at både den andetsprogstalende medarbejder, sprogmentor samt virksomhedens ledelse har et fælles mål med indsatsen, samt at alle parter er motiverede for at gå aktivt ind i opgaven. Det er hensigtsmæssigt i fællesskab at afstemme og aftale tydelige rammer for, hvordan sprogmentoren skal medvirke til at styrke den andetsprogstalende medarbejders sproglige kompetencer. Det nævnes også som en væsentlig faktor, at der etableres en klar ansvars- og rollefordeling, og at organiseringen omkring sprogmentoren er tydelig med løbende opfølgning og opbakning fra virksomhedens ledelse i forbindelse med håndtering af eventuelle udfordringer. Det opleves endvidere virksomt for sprogmentorerne at have mulighed for sparring med andre sprogmentorer via netværk.

Dataindsamlingen peger på, at sprogmentorordningen fungerer bedst, hvis medarbejderen på forhånd har opnået nogle basale sprogkunderskaber. Herudover opleves det virkningsfuldt at kombinere den kollegiale sprogmentorordning med et individuelt forløb med en sprogkonsulent (sproglærer). Denne kombination giver mulighed for, at sprogmentoren kan få sparring fra en professionel sproglærer i forhold til, hvordan den andetsprogstalende medarbejder kan understøttes i sin sproglige udvikling. Sprogmentoren og den andetsprogstalende medarbejder kan efterfølgende integrere nogle af de sproglige fokusområder og opgaver, som sprogkonsulenten igangsætter.

### Eksempler på kollegiale sprogmentorordninger

Nedenfor præsenteres to eksempler, som er indsamlet i forbindelse med undersøgelsens interviews. Eksemplerne viser to dansktalende medarbejders erfaringer med at varetage funktionen som sprogmentor for en andetsprogstalende medarbejder på arbejdspladsen.

#### RENGØRINGSASSISTENT MED FUNKTION SOM SPROGMENTOR

I interviewet fortæller en rengøringsassistent om sine erfaringer med at være sprogmentor for en andetsprogstalende kvinde, der er ansat i et igu-forløb i en offentlig rengøringsvirksomhed. Hun fortæller, hvordan hun som sprogmentor er lykkedes med at understøtte den andetsprogstalende medarbejder i at komme godt ind i jobbet og med at styrke medarbejderens danskunderskaber i forbindelse med arbejdsopgaverne.

Sammen med den andetsprogstalende medarbejder har sprogmentoren lavet gule post-it-sedler med vigtige fagord, bl.a. forskellige rengøringsmidler, på dansk og på medarbejderens eget sprog. Sprogmentoren er også blevet opmærksom på, at hun ikke skal komme med lange forklaringer til den andetsprogstalende medarbejder, men hellere vise, hvad hun mener med konkrete arbejdsredskaber og forklare det med simple sætninger.

Sprogmentoren synes, at det har haft stor betydning, at den andetsprogstalende medarbejder i starten ikke var en del af normeringen, men var en ekstra ressource, der var med til at løse sprogmentorens arbejdsopgaver. Det har givet tid og overskud til at hjælpe medarbejderen godt i gang med at tale mere dansk i forbindelse med arbejdet. Det har også betydet meget for sprogmentoren, at hun har deltaget i et kursus om rollen som sprogmentor, og at ledelsen på arbejdspladsen har bakket hende op som sprogmentor. Ledelsen har bl.a. taget sig af de emner, der har handlet om formelle regler og krav på arbejdspladsen, fx vedrørende pauser og mulighed for afholdelse af feriedage.

Sprogmentoren vurderer, at hun har været med til at give den andetsprogstalende medarbejder en tryghed, som har gjort, at medarbejderen har fået de nødvendige kompetencer til at kunne arbejde selvstændigt. Hun giver også udtryk for, at det har været spændende og motiverende at lære fra sig, og at hun selv har udviklet sine kompetencer i forhold til oplæring af nye medarbejdere. Hun har også fået en større forståelse for de udfordringer, der kan være på spil, når andetsprogstalende medarbejdere skal opkvalificeres både fagligt og sprogligt.

### KØKKENLEDER MED FUNKTION SOM SPROGMENTOR

I interviewet fortæller en køkkenleder i et institutionskøkken om sine erfaringer med at være sprogmentor for en kvinde fra Syrien, der er ansat i et igu-forløb på arbejdspladsen. Sprogmentoren oplever, at hun er lykkedes med at skabe tryghed og støtte den andetsprogstalende medarbejder i dagligdagen på arbejdspladsen. Hun synes dog, at det har været udfordrende at være mentor for en person, der aldrig har gået i skole i hjemlandet, og som derfor har meget svært ved at læse og skrive på dansk.

For at hjælpe den andetsprogstalende medarbejder er sprogmentoren begyndt at inddele varer og andre ting i køkkenet i kategorier, som eksempelvis brød, krydderier og service. For at gøre det mere overskueligt for medarbejderen at lære de nye ord har hun desuden valgt at fokusere på én kategori ad gangen.

Sprogmentoren fortæller, at det har været en udfordring at støtte den andetsprogstalende medarbejder i at udvikle sine danskundskaber, fordi medarbejderen har haft svært ved at huske nye ord og ikke har kunnet skrive noget ned eller læse en opskrift. Sprogmentoren er blevet opmærksom på, at hun bedst kan hjælpe medarbejderen med visuelle midler. Eksempelvis har hun hjulpet med at tage billeder af forskellige arbejdsopgaver ved brug af mobiltelefon, fx arbejdsgange i forbindelse med tilberedning af mad og fotos af indstillingen af grader på ovnen i køkkenet. Sammen har de også lavet plancher med billeder af den type mad, krydderier, service og lignende, som de løbende har lavet aftaler om at øve.

Sprogmentoren oplever, at hun har været et vigtigt bindeled mellem den andetsprogstalende medarbejder og de andre kolleger på arbejdspladsen. Hun oplever desuden, at hun har medvirket til at udvide medarbejders sproglige og faglige kompetencer i køkkenet, bl.a. kan hun nu på egen hånd stå for brødbagning og er blevet styrket i at svare på spørgsmål fra de andre kolleger. Sprogmentoren oplever også, at hun selv er blevet mere opmærksom på, hvordan hun anvender sproget, og hvor svært det fx kan være at forstå humor på dansk.

### 4.4.2 Individuelle forløb med en sprogkonsulent

Et individuelt forløb med en sprogkonsulent er i denne undersøgelse defineret som en indsats, hvor en professionel sproglærer, som er ansat på et sprogcenter eller i en kommune, underviser en andetsprogstalende medarbejder på arbejdspladsen. Forløbet er særligt tilrettelagt og målrettet den enkelte medarbejders sprogbehov i relation til et bestemt praktik- eller ansættelsesforhold.

I undersøgelsens dataindsamling nævner ca. 15 procent af kommunerne i spørge-skemaundersøgelsen, at de som et sprogunderstøttende tiltag anvender indsatser, der kan kategoriseres som individuelle undervisningsforløb med en sprogkonsulent på virksomheder. Herudover nævner tre kommuner, at de har en sprogkonsulent ansat i kommunen, som yder denne sprogstøtte til udlændinge på arbejdspladser. Indsatsen opleves og fremhæves desuden af flere sprogcentre, virksomheder og kommuner som værende virksomhedsfuld.

#### Fordele og opmærksomhedspunkter ved individuelle forløb med en sprogkonsulent

De fordele og opmærksomhedspunkter, som aktørerne peger på i forbindelse med individuelle forløb med en sprogkonsulent, er følgende:

##### Fordele:

- Rummer et potentiale for en målrettet og effektiv sprogunderstøttelse med fokus på arbejdsrelevant sproglæring
- Kan tilrettelægges fleksibelt og håndholdt
- Medvirker til at styrke, at ledige udlændinge får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet eller kommer i ordinært job
- Understøtter rekruttering og fastholdelse af højtuddannede medarbejdere på virksomheder.

##### Opmærksomhedspunkter:

- Der skal være en klar ansvars- og forventningsafstemning mellem virksomhed og udbyderen af sprogundervisning (og kommunen, hvis denne er involveret)
- Mål og rammer for indsatsen kan med fordel aftales, inden indsatsen igangsættes, sammen med en konkret og realistisk plan for de sproglige læringsmål
- Indsatsens håndholdte karakter gør, at den er mere omkostningsfuld end øvrige sprogunderstøttende indsatser, som fx holdundervisning eller en kollegial sprogmentorordning
- Indsatsen fungerer bedst, hvis den kobles til og forankres i medarbejderens daglige arbejdspraksis
- Vilkår og rammer for undervisningen kan blive udfordret af utilstrækkelige faciliteter på virksomhederne (fx støj, manglende lokaler mv.)
- Kan kombineres med en kollegial sprogmentorordning for at styrke sproglæringen yderligere.

#### Lovgivning og finansiering

Nogle virksomheder og kommuner vælger på eget initiativ at prioritere og finansiere individuelle forløb med en sprogkonsulent. Dataindsamlingen viser samtidig, at der er stor variation i kommunernes brug af indsatsen, hvilket kan skyldes manglende



kendskab til indsatsen eller økonomisk prioritering i den enkelte kommune. De kommuner, der gør brug af indsatsen, anvender den primært til udlændinge, som modtager offentlig ydelse, og som er omfattet af integrationsloven eller Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. De individuelle forløb, som igangsættes og finansieres af virksomheder, anvendes primært til højtuddannede specialiserede medarbejdere.

### Målgrupper og anvendelsesområde

Af undersøgelsens interviews fremgår det, at de virksomheder, der vælger at finansiere et individuelt forløb med en sprogkonsulent, primært anvender denne indsats til medarbejdere med særlige faglige kompetencer. Ofte er der tale om medarbejdere, der er kommet til Danmark for at arbejde i virksomheder, der har behov for specialiseret arbejdskraft, fx sundhedspersonale, ingeniører, it-medarbejdere og universitetsansatte. I nogle tilfælde har virksomheden selv rekrutteret den internationale arbejdskraft fra udlandet og ønsker i forlængelse heraf at sikre, at de rekrutterede medarbejdere hurtigst muligt bliver klar til at varetage de dele af arbejdet, der forudsætter et bestemt niveau af dansk kundskaber. De individuelle forløb, der finansieres og iværksættes af virksomheder, har ofte en varighed på omkring 6-12 måneder.

Af både spørgeskemaundersøgelsen og undersøgelsens interviews fremgår det ligeledes, at flere kommuner benytter individuelle forløb med en sprogkonsulent som en indsats til udlændinge, som modtager offentlige ydelser. Disse forløb iværksættes enten af en sprogkonsulent i kommunen eller via samarbejde med et sprogcenter. De anvendes primært med henblik på at understøtte, at en andetsprogstalende medarbejder får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet eller kommer i ordinært job. Forløb, der iværksættes af kommunen, har ofte en varighed på 1-3 måneder og er orienteret omkring specifikke sproglige eller arbejdskulturelle opkvalificeringsbehov, der som oftest defineres i et tæt samarbejde mellem arbejdsgiver, kommune, sprogkonsulent og den enkelte udlænding.

På baggrund af undersøgelsens datagrundlag fremgår det, at kommunalt igangsatte forløb med en sprogkonsulent primært anvendes til den gruppe af udlændinge, der har kortere eller ingen uddannelsesbaggrund fra hjemlandet. Det kan både dreje sig om udlændinge, der modtager danskuddannelse (Danskuddannelse 1 eller 2) sideløbende med den individuelle sprogindsats, og om udlændinge, der har opbrugt deres danskuddannelsesret. Der er erfaringer med, at forløbene kan anvendes på forskellige typer af arbejdspladser, herunder fx brancher som rengøring, køkken og kantine, detail, kontor og lager samt inden for håndværkerbranchen og på daginstitutionsområdet.

### Resultater fra dataindsamlingen om individuelle forløb med en sprogkonsulent

De repræsentanter fra sprogcentre og kommuner, som indgår i undersøgelsens interviews, oplever, at individuelle forløb med en sprogkonsulent er en virksomhedsfuld indsats. De nævner, at indsatsen kan understøtte andetsprogstalende medarbejdere, som har behov for sproglig opkvalificering, ved at tilbyde medarbejderen en målrettet indsats med fokus på udvikling af det sprog, der er nødvendigt for at kunne klare sig i den praktiske hverdag på arbejdspladsen. Den individuelle under-

visning er som oftest tæt knyttet til medarbejderens arbejdspraksis, og den sproglige opkvalificering kan bygges op omkring de konkrete fysiske, faglige og sociale udfordringer og situationer på arbejdspladsen.

Det fremgår af interviewene med sprogkonsulenter, ledere og koordinatore fra sprogcentre, at en væsentlig faktor i indsatserne er, at virksomhedens ledelse støtter op om indsatsen, og at indsatsen bygger på et konstruktivt samarbejde mellem virksomhed og udbyder af sprogundervisningen. Det fremgår af interviewene med sprogcenterrepræsentanter, at de oplever, at der på virksomhederne kan være høje forventninger til, hvilke resultater det er muligt at opnå på få undervisningslektioner. Der er derfor brug for en forventningsafstemning mellem virksomhed, medarbejder og sprogkonsulent, inden forløbet sættes i gang med en konkret og realistisk plan for sprogkonsulentens indsats samt en tydeliggørelse af rammer og mål for indsatsen.

Indsatsen opleves som mest virksom i de tilfælde, hvor virksomheden medvirker til at afdække den andetsprogstalende medarbejders sprogbehov og giver sprogkonsulenten indblik i rutiner, arbejdsgange og sprogbrug på den specifikke arbejdsplads. Dataindsamlingen peger endvidere på, at indsatsen med fordel kan kobles til og forankres i den daglige arbejdspraksis, fx gennem inddragelse af kolleger på arbejdspladsen.

Indsatsen kan anvendes til både nye andetsprogstalende medarbejdere og medarbejdere, der har været på arbejdspladsen i længere tid. Indsatsen kan således anvendes til alle grupper af udlændinge uanset sprogligt niveau og uddannelsesbaggrund. I flere interviews nævnes det, at indsatsen har været anvendt med gode resultater til andetsprogstalende medarbejdere med begrænsede mundtlige dansk kundskaber og ingen læse- og skrivefærdigheder. Det nævnes imidlertid også, at indsatsen virker bedst, hvis den anvendes til udlændinge, der allerede har tilegnet sig det første basale talesprog på dansk.

Indsatsen opleves som værende fleksibel, idet den kan forlænges, såfremt kommunen eller virksomheden vurderer, at der er et potentiale i en forlængelse. Det fremgår imidlertid af interviewene, at det kan være en ressourcekrævende indsats, idet det er en håndholdt en-til-en-indsats, der kræver udvikling af undervisningsmateriale, som er tilpasset den enkelte medarbejder. Herudover nævner flere sprogcenterrepræsentanter, at rammerne for undervisningen kan være udfordrende, når den foregår på virksomheden, idet der fx kan være støj på arbejdspladsen eller mangel på lokaler, som undervisningen kan foregå i.

Af interviewene fremgår det, at det kan opleves som en fordel at kombinere den individuelle indsats med en kollegial sprogmentorordning (en dansktalende kollega på arbejdspladsen), da det giver mulighed for, at sprogkonsulenten kan inddrage sprogmentoren i arbejdet med den sproglige opkvalificering af den andetsprogstalende medarbejder. Sprogmentoren kan sammen med den andetsprogstalende medarbejder arbejde videre med de sproglige fokusområder og opgaver, som sprogkonsulentten sætter i gang i undervisningen. På den måde kan den sproglige træning forankres i medarbejderens daglige praksis, og den andetsprogstalende medarbejder kan få mere støtte til at arbejde med sin sproglige læring, end hvis det kun foregår, når sprogkonsulenten er på arbejdspladsen (se også afsnittet om kollegiale sprogmentorordninger).

### Eksempler på individuelle forløb med en sprogkonsulent

Nedenfor præsenteres tre eksempler fra praksis, som er indsamlet i forbindelse med undersøgelsens interviews. Eksemplerne viser erfaringer med at anvende individuelle forløb med hhv. en sprogkonsulent fra et sprogcenter og en projektleder for international rekruttering på et sygehus og en sprogkonsulent ansat i en kommune.

#### INDIVIDUELT FORLØB FOR EN PRAKTIKANT PÅ EN RESTAURANT

I interviewet fortæller en sprogkonsulent fra et sprogcenter om et individuelt forløb, som hun har haft med en ung mand fra Eritrea. Forløbet var rekvireret af en kommune efter fast aftale med det lokale sprogcenter, og forløbet foregik i forbindelse med, at den unge mand var i praktik på en restaurant. Samtidig med praktikken var han i gang med at færdiggøre den sidste del af Danskuddannelse 1 på sprogcenteret. Forløbet varede tre måneder med tre lektioner om ugen.

Den unge andetsprogtalende medarbejder oplevede i starten af praktikken, at det var svært for ham at forstå, hvad kollegaerne sagde i dagligdagen, når der var travlt i restauranten. Som led i arbejdet med de sproglige udfordringer fik sprogkonsulenten den unge medarbejder til at medvirke til at afdække hans egne sprogbehov og sproglige udfordringer ved at lade ham interviewe nogle af de dansktalende kollegaer på restauranten. Den unge medarbejder interviewede bl.a. nogle af tjenerne og en opvasker om, hvad de oplevede af udfordringer i kommunikationen mellem dem og ham. En af kollegaerne fortalte den unge medarbejder, at hun havde brug for, at han kunne forstå en hurtig besked, som fx *"Gå lige ned i kælderen, og hent det-og-det"*, også når de havde travlt i restauranten og ikke lige havde tid til at stoppe op og sige tingene langsomt. Sprogkonsulenten og medarbejderen kunne efterfølgende arbejde videre med de ord og vendinger, som kollegaerne havde gjort opmærksom på.

Sprogkonsulenten understreger, at det er en vigtig forudsætning for et godt individuelt forløb, at man som sprogkonsulent sætter sig ind i de arbejdsgange og det arbejdssprog, der er på den konkrete arbejdsplads, og opbygger tillid i relationen til medarbejderen. Hun påpeger også, at sprogkonsulenten på det punkt har en formidlingsopgave over for virksomheden. På arbejdspladserne bliver hun ofte mødt med en manglende viden om, hvad medarbejderens sprogbehov er, og hvad det kræver af virksomheden at klæde sprogkonsulenten på til opgaven. Virksomheden vil bare gerne have, at medarbejderen lærer noget mere dansk. Her bliver det hendes opgave at afdække medarbejderens sprogbehov og vurdere, hvor der skal sættes ind. Til det har hun brug for hjælp fra kollegaer og andre på virksomheden, da hun ikke på forhånd kender til det særlige arbejdssprog, der er på netop den konkrete arbejdsplads. Hun oplever også, at det styrker koblingen mellem det individuelle undervisningsforløb og det talte arbejdssprog på arbejdspladsen, når der er tilknyttet en kollega som sprogmentor på arbejdspladsen, som kan bruge noget ekstra tid på at støtte medarbejderen i dagligdagen og være med til at sikre forbindelsen mellem sprogundervisningen og det talte arbejdssprog på arbejdspladsen.

### INDIVIDUELLE FORLØB FOR UDENLANDSKE LÆGER I PSYKIATRIEN

I interviewet fortæller en projektleder, der står for rekruttering af udenlandske speciallæger til psykiatrien i en dansk region, hvordan det er lykkedes regionen at rekruttere og sprogligt opkvalificere flere udenlandske speciallæger til arbejdet i psykiatrien på regionens sygehuse. Lægerne vurderes på deres kompetencer og motivation for at flytte til Danmark. De rekrutteres direkte fra udlandet, og hvis det rette match er til stede, tilbydes den udenlandske læge en stilling på et af regionens sygehuse. De udenlandske læger har normalt deres familie med, og hvis rekrutteringen skal blive en succes, er det vigtigt, at hele den nye familie falder godt til i Danmark. Familien får derfor støtte til at etablere sig, herunder hjælp til at finde bolig, skole til børnene, sprogskole til ægtefællen osv.

Projektlederen understreger, at den sproglige opkvalificering af de udenlandske læger er meget vigtig for, at de kan udføre deres arbejde i regionen. De første 6 måneder efter, at den udenlandske læge er kommet til Danmark, er der næsten udelukkende fokus på, at lægen tilegner sig de nødvendige dansksproglige færdigheder, både almene danskunderskaber og lægefagligt dansk. Arbejdspladsen sørger også for, at den udenlandske læge tilmeldes danskuddannelse på et hold på det lokale sprogcenter, således at lægen ad den vej tilegner sig grundlæggende og almene danskunderskaber og også får et socialt netværk lokalt i den by, hvor han eller hun bor. Parallelt med holdundervisningen på sprogcenteret betaler arbejdspladsen for et individuelt forløb med en sprogkonsulent målrettet lægefagligt dansk, som foregår på et af regionens sygehuse. Det individuelle forløb kan i de første 6 måneder være op til fx 15-20 timer om ugen, hvorefter det ugentlige timetal gradvist nedtrappes over de næste 12 måneder.

Målet er, at lægen efter ca. seks måneders intensiv danskundervisning bestående af holdundervisning kombineret med individuel undervisning kan gå i gang med det lægefaglige arbejde på afdelingen, typisk 2-3 dage om ugen sideløbende med 2-3 dages danskundervisning, og at lægen efter ca. et år kan arbejde 4 dage om ugen på afdelingen. Den udenlandske læge får fuld løn under hele forløbet, så det er en langtidsinvestering for regionen.

### KOMMUNE MED SPROGKONSULENT OG SÆRLIGT UNDERVISNINGSKONCEPT

I interviewet fortæller en sprogkonsulent, der er ansat i jobcenteret i en kommune, om kommunens individuelle forløb, der er en del af et særligt virksomhedsrettet, sprogunderstøttende koncept og om de gode resultater, de har opnået. Kommunens individuelle forløb er målrettet borgere, der ikke er kommet i arbejde, hvoraf de fleste er tidligere kursister på Danskuddannelse 1, der har opbrugt deres danskuddannelsesret. Kommunen har valgt at ansætte en sprogkonsulent og satse på at tilbyde individuelle forløb med en sprogkonsulent til borgere i denne gruppe, fordi erhvervs livet i kommunen hovedsageligt består af mindre virksomheder, og det derfor ikke er muligt at lave holdbaserede sprogunderstøttende indsatser. Herudover peger kommunens erfaringer på, at manglende sprogkunderskaber er en af de største barrierer i virksomhedsrettede forløb.

Sprogkonsulenten har erfaring med sprogundervisning og er uddannet sproglærer, og han samarbejder med kommunens jobkonsulenter om at hjælpe borgere med at komme i beskæftigelse eller med at fastholde praktik og job. Sprogkonsulenten yder individuel sprogstøtte til ca. 30 borgere ad gangen på de virksomheder, hvor de er i praktik, løntilskud eller lignende. Når sprogkonsulenten bliver tilknyttet en borger i et virksomhedsrettet forløb, udarbejder han en virksomhedsrettet, individuel sprogplan, som er baseret på en forventningsafstemning mellem borgeren, virksomheden og sprogkonsulenten. Som en del af planen fastlægges et overordnet mål med sprogtræningen, fx at borgeren tilbydes ordinær ansættelse efter forløbet. Det aftales også, hvad det sproglige succeskriterie er for at opnå ordinær ansættelse. Herefter udarbejder sprogkonsulenten individuelt tilpasset undervisningsmateriale til borgeren, og der følges op med en ugentlig træningslektion og samtale med sprogkonsulenten i en aftalt periode på fx 4-5 måneder.

Som eksempel på et vellykket forløb nævner sprogkonsulenten et 4 ugers individuelt forløb med en midaldrende syrisk kvinde, der tidligere havde gået på Danskuddannelse 1, og som var i praktik i et køkken. Ud fra en sprogfaglig vurdering lavede sprogkonsulenten en aftale med virksomheden om, at kvinden fremover skulle have en mere begrænset funktion i køkkenet, end den hun først var blevet tildelt. Hun skulle desuden kun fokusere på at udvikle det sprog og det ordforråd, der var nødvendigt for at udføre denne funktion, hvor hun lavede bestemte delikatesser. Efter forløbet blev hun ansat i ordinært job. Sprogkonsulenten vurderer, at forløbet blev en succes netop på grund af den forudgående afklaring og sproglige træning.

Sprogkonsulenten understreger, at noget af det vigtigste for at få succes med den sprogunderstøttende indsats er, at aftalen om den virksomhedsrettede individuelle sprogplan laves med virksomhedens ledelse, og at ledelsen forpligter sig til at følge op på den. Han understreger også, at en stor del af hans arbejde består i at hjælpe virksomhederne med at få en større forståelse for, hvad det kræver at tilegne sig et andetsprog som voksen, så de på bedste vis kan støtte den nye medarbejder.

I perioden december 2020 til august 2022 har sprogkonsulenten gennemført og afsluttet 41 individuelle forløb, og heraf er ca. 35 procent af deltagerne kommet i ordinær beskæftigelse og er blevet selvforsørgende, og tilbagemeldingerne fra både borgere og virksomheder er generelt, at de er meget tilfredse med indsatsen.

### 4.4.3 Virksomhedsforlagt holdundervisning

Virksomhedsforlagt holdundervisning er i denne undersøgelse defineret som danskundervisning for voksne udlændinge, der finder sted på arbejdspladsen, enten som ordinær danskuddannelse (DU) eller som forberedende voksenundervisning (FVU-dansk). Undervisningen tilrettelægges således, at en sproglærer kommer ud på arbejdspladsen og gennemfører undervisning af en gruppe af virksomhedens andet-sprogstalende medarbejdere.

#### Fordele og opmærksomhedspunkter ved virksomhedsforlagt holdundervisning

De fordele og opmærksomhedspunkter, som aktørerne peger på i forbindelse med virksomhedsforlagt holdundervisning, er følgende:

##### Fordele:

- Skaber motivation og fællesskab blandt medarbejderne på arbejdspladsen og bidrager til højt fremmøde i undervisningen
- Understøtter fleksibilitet i forhold til tid og sted for undervisningen
- Når undervisningen tilrettelægges inden for rammerne af DU eller FVU, er der få omkostninger forbundet med undervisningen for virksomheden
- Har potentiale for at styrke samspillet mellem arbejde og sprogundervisning
- Velegnet til fastholdelse af medarbejdere på en virksomhed.

##### Opmærksomhedspunkter:

- I forbindelse med virksomhedsforlagt holdundervisning stiller de fleste sprogcentre og FVU-udbydere ofte et krav om, at der skal være ca. 10-12 deltagere på et hold på grund af de gældende finansieringsmodeller
- De andetsprogstalende medarbejdere kan have forskellige rettigheder i forhold til deltagelse i virksomhedsforlagt holdundervisning under rammerne af DU eller FVU
- En virksomhedsforlagt indsats understøttes bedst, hvis der er etableret et samarbejde og lavet en forventningsafstemning mellem virksomhed og udbydere af sprogundervisningen. I den forbindelse kan de lovgivningsmæssige rammer for undervisningens mål og indhold være definerende for indholdet af undervisningen, og for i hvor høj grad undervisningen kan målrettes arbejdspladsens specifikke sprogbehov
- Indsatsen er mere ressourcekrævende end et tilsvarende undervisningstilbud på et sprogcenter, idet der typisk undervises færre kursister sammen, og underviserens transporttid til og fra virksomheden indgår i undervisningstiden
- Vilkår og rammer for undervisningen kan blive udfordret af utilstrækkelige faciliteter på virksomhederne, fx manglende lokaleplads, lys, tavler, projektorer, mv.
- Kvaliteten i undervisningen kan blive udfordret, hvis der er stor spredning i sprogligt niveau og læringsbehov blandt de medarbejdere, der deltager i undervisningen.

#### Lovgivning og finansiering

Inden for de gældende lovgivningsmæssige rammer for både danskuddannelse (DU) og forberedende voksenundervisning (FVU-dansk) er der mulighed for, at undervis-

ningen kan tilrettelægges som virksomhedsforlagt undervisning.<sup>6</sup> Danskuddannelsesloven giver desuden mulighed for, at kommune og sprogcenter kan aftale differenterede modultakster for danskundervisning, der finder sted på virksomheder.<sup>7</sup> For at udbyderen af undervisningen kan få dækket sine omkostninger ud fra den gældende finansieringsmodel, stiller udbyderen ofte et krav om mindst 10-12 deltagere på et hold.

DU-tilbuddets finansiering er bundet op på, at deltagerne består modultest, hvorimod FVU-dansk-tilbuddet er finansieret ved statsligt taxametertilskud pr. årselev. For medarbejdere på virksomheder kan der være mulighed for at søge statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) til at dække omkostninger i forbindelse med deltagelse i det virksomhedsforlagte undervisningsforløb i arbejdstiden. Der kan ligeledes være mulighed for at søge støtte i en kompetencefond afhængigt af overenskomstområde.

### Målgrupper og anvendelsesområde

Virksomhedsforlagt holdundervisning kan anvendes på alle typer af arbejdspladser. Af undersøgelsens datagrundlag fremgår det, at udbydernes krav til deltagerantal i forbindelse med holdoprettelse gør, at den virksomhedsforlagte holdundervisning primært etableres på virksomheder, hvor der er andetsprogstalende medarbejdere nok til at etablere hold.

Medarbejdere, der er kommet til Danmark som flygtninge eller familiesammenførte til flygtninge og omfattet af integrationsloven (I-kursister), har ret til gratis danskuddannelse i op til 5 år fra ankomst til Danmark. Medarbejdere, der er arbejdstagere, medfølgende ægtefæller til arbejdstagere, studerende mv., og som er omfattet af et introduktionsforløb (S-kursister), har ret til at deltage i danskuddannelse i op til 3½ år inden for de første 5 år fra ankomst til Danmark mod betaling af et depositum.

FVU-dansk er et tilbud til voksne, som har behov for at blive bedre til at læse, stave og skrive dansk. Deltagelse i FVU-dansk forudsætter, at deltageren har tilstrækkelige danskundskaber til at kunne følge undervisningen med udbytte.<sup>8</sup> FVU-start er et målrettet tilbud til tosprogede, som har til formål at give voksne mulighed for at udvikle deres mundtlige kommunikative færdigheder, herunder ordkendskab og ordforråd samt styrke deres forudsætninger for læsning og skrivning med henblik på deltagelse i øvrige FVU-fag eller arbejdsmarkedsuddannelser.<sup>9</sup>

Der kan være medarbejdere i en virksomhed, der har behov for dansksproglig opkvalificering, men som har opbrugt deres danskuddannelsesret, eller som ikke har dansksproglige forudsætninger for at deltage i FVU-undervisning. Medarbejdere, der

<sup>6</sup> Jf. LBK nr. 2018 af 11/12/2020, §11 og §13 og LBK nr. 529 af 27/04/2022, §3.

<sup>7</sup> Staten refunderer inden for et rådighedsbeløb 50 pct. af kommunernes udgifter til danskundervisning for kursister, der er henvist til et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram eller et introduktionsprogram, jf. integrationslovens § 16, stk. 1. Der kan endvidere ske refusion efter Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, hvis kursisten er henvist til danskuddannelse efter denne lov. Med virkning fra 1. januar 2018 ydes der ikke refusion for kommunens udgifter til kursister, der er omfattet af et introduktionsforløb, jf. integrationslovens kapital 4 a. Tilbud om danskuddannelse, der gives direkte efter danskuddannelsesloven, er ikke omfattet af bestemmelserne om refusion.

<sup>8</sup> De nødvendige færdigheder på FVU-dansk trin 1 svarer som minimum til B1 i Den Fælles Europæiske Referenceramme for Sprog, jf. FVU-bekendtgørelsen: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/439>

<sup>9</sup> Adgangsniveauet for en deltager på FVU-start er A1 for de skriftlige færdigheder og A2+ for de mundtlige færdigheder, jf. Vejledning for FVU-start: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf20/okt/201020-undervisningsvejledning-til-fvu-start-ua.pdf>



ikke er omfattet af DU- eller FVU-lovgivningen, kan deltage i virksomhedsforlagt undervisning, hvis deres deltagelse finansieres af virksomheden.<sup>10</sup>

### Resultater fra dataindsamlingen om virksomhedsforlagt holdundervisning

Der er en oplevelse blandt de interviewede virksomhedsejere af, at den virksomhedsforlagte holdundervisning, som foregår i arbejdstiden, kan medvirke til at skabe motivation hos medarbejderne og styrke fællesskabet på arbejdspladsen. Sproglærere, som har erfaring med virksomhedsforlagt holdundervisning, bekræfter dette og nævner, at de oplever et højt fremmøde, samt at de andetsprogstalende medarbejdere, som deltager i denne form for undervisning, generelt er optagede af at få udbytte af undervisningen.

Flere virksomhedsejere fra produktionsbranchen nævner, at deres motivation for at etablere virksomhedsforlagt undervisning bl.a. bygger på en voksende udfordring med at rekruttere medarbejdere til ufaglærte job. Flere virksomheder finder det nødvendigt at igangsætte særlige indsatser med henblik på at fastholde og opkvalificere andetsprogstalende medarbejdere, hvilket tilbud om sprogunderstøttede indsatser kan medvirke til. Placering af undervisningen på virksomheden i arbejdstiden opleves som værende virkningsfuld i forhold til at imødekomme andetsprogstalende medarbejdere, som ønsker sproglig opkvalificering, men som kan have udfordringer med at deltage i undervisning på andre tidspunkter.

Fleksibiliteten, i forhold til hvornår undervisningen foregår samt placeringen på arbejdspladsen, opleves som en positiv faktor af virksomhedsejerne, idet tidspunktet for undervisning kan tilpasses virksomhedens produktionsflow. Herudover kræver undervisningen få økonomiske ressourcer fra virksomheden, såfremt den ligger inden for rammerne af FVU- eller DU-undervisningstilbud, og virksomheden kan samle et hold på ca. 10-12 deltagere.

Flere af de sproglærere, der er interviewet til undersøgelsen, nævner, at der kan være udfordringer forbundet med rammerne for den virksomhedsforlagte holdundervisning. Det er fx ikke alle virksomheder, som har faciliteter til at levere optimale fysiske rammer for undervisning, herunder lokaler med lys, plads, tavler og projektorer. Nogle undervisere oplever, at det kræver ekstra planlægning, og at det kan påvirke kvaliteten af undervisningen samt muligheden for kreativitet og variation, når undervisningen foregår på arbejdspladsen. Herudover nævnes det i nogle interviews, at såfremt der er stor spredning i deltagernes sproglige niveau og læringsbehov, kan det udfordre effektiviteten og kvaliteten i den virksomhedsforlagte undervisning.

Repræsentanter fra sprogcentre oplever herudover, at der kan være udfordringer forbundet med etableringen af virksomhedsforlagt danskundervisning, som hænger sammen med, hvilke rettigheder de andetsprogstalende medarbejdere har i forhold til at deltage i forskellige typer af DU- og FVU-tilbud. Medarbejdernes undervisning skal etableres og finansieres inden for forskellige lovgivningsmæssige rammer og økonomiske systemer med forskellige indholdsmæssige mål for undervisningen. I nogle tilfælde kan medarbejdere på samme virksomhed med ensartede sprogbehov

<sup>10</sup> Af Rambølls 'Evaluering af danskuddannelsesreformen 2017' fremgår det på baggrund af sprogcenterledernes vurdering, at 6,25 pct. af kursisterne i 2020 i gennemsnit modtog danskundervisning på en virksomhed. Det svarer til omkring 2.500 kursister ud af de i alt 40.157 kursister, der fulgte undervisningen på en af de tre danskuddannelser i 2020.



ikke modtage undervisning sammen, fordi de skal opdeles på forskellige hold med forskellige undervisningstilbud. Både sprogcentre og virksomheder peger på, at der ind imellem er medarbejdere, som virksomhederne gerne vil tilbyde virksomhedsforlagt undervisning, men som fx har opbrugt deres ret til DU eller ikke har dansk-sproglige forudsætninger for at deltage i FVU-undervisning. Nogle virksomheder vælger i nogle tilfælde at finansiere disse medarbejders deltagelse i den virksomhedsforlagte holdundervisning. Både virksomhedsledere og repræsentanter fra sprogcentre peger i den forbindelse på, at etablering og organisering af virksomhedsforlagt danskundervisning er betinget af, at sprogcenteret påtager sig organisationen af det praktiske og administrative, herunder også ansøgninger til fx kompetencefonde eller SVU til finansiering af deltagelse i undervisningen for virksomhedens medarbejdere.

Undersøgelsens datagrundlag viser, at der kan være forskel på, hvordan den virksomhedsforlagte danskundervisning tilrettelægges. Det opleves som en fordel at lave en forventningsafstemning mellem virksomhed og udbyder af undervisningen, i forhold til om undervisningstilbuddet skal tilrettelægges og målrettes arbejdspladssens ønsker og behov. Såfremt undervisningen skal inddrage arbejdspladssens sprogbehov, forudsætter det, at der afsættes ressourcer til at tilrettelægge indsatsen, herunder at virksomheden afsætter tid til at præsentere arbejdsgange, rutiner og sprogbehov på arbejdspladsen for sproglærerne, således at de kan inddrage dette i undervisningen.

I forbindelse med undersøgelsens interviews er der primært afdækket eksempler på virksomhedsforlagt undervisning i regi af DU eller FVU, hvor indholdet er identisk med den undervisning, der foregår på sprogcenteret. Der indgår et enkelt eksempel i undersøgelsen, hvor den virksomhedsforlagte holdundervisning er særligt tilrettelagt i forhold til virksomheden og de særlige arbejdsopgaver og sproglige behov, som medarbejderne på arbejdspladsen har. Dette undervisningsforløb har, ifølge udbyderen af forløbet, krævet ressourcer til udvikling af relevant og målrettet materiale samt til sprogscreening af medarbejdere og organisering af undervisningen.

Repræsentanter fra sprogcentre peger i interviewene på, at virksomhedsforlagt danskundervisning har potentiale til at skabe et direkte samspil mellem undervisningen og medarbejdernes brug af sproget på arbejdspladsen. Flere nævner, at de har didaktisk viden og erfaring med undervisning, der kan medvirke til at inddrage den fysiske, faglige og sociale virkelighed, som medarbejderen møder i hverdagen på arbejdspladsen. Flere af de interviewede repræsentanter fra sprogcentre peger imidlertid på, at der er et dilemma forbundet med virksomhedsforlagt holdundervisning inden for rammerne af DU og FVU. Begge typer af undervisning er tilbud, som ikke i udgangspunktet er designet til at indeholde undervisning, som har fokus på fx specifikke sprogbehov på en arbejdsplads eller branchedansk. Flere sproglærere oplever i den sammenhæng at være begrænsede af de faglige mål og rammer, som gør sig gældende i forbindelse med virksomhedsforlagt holdundervisning inden for rammerne af disse undervisningstilbud. Nogle repræsentanter fra sprogcentre peger i interviewene på, at de toner undervisningen, så de sprogbehov, der er på arbejdspladsen, inddrages i undervisningen. De oplever imidlertid, at manglende ressourcer til sprogbehovsafdækning og materialeudvikling i kombination med de formelle rammer ofte sætter nogle begrænsninger for undervisningens indhold.

### Eksempler på virksomhedsforlagt holdundervisning

Nedenfor præsenteres to eksempler fra praksis, som er indsamlet i forbindelse med undersøgelsens interviews. Eksemplerne viser erfaringer med etablering af et særligt tilrettelagt FVU-start-forløb på et industrielt vaskeri samt etablering af DU-undervisning på en anden større privat virksomhed.

#### **VIRKSOMHEDSFORLAGT UNDERVISNING PÅ ET INDUSTRIELT VASKERI**

##### **- Erfaringer med et FVU-start undervisningsforløb for en udvalgt gruppe medarbejdere**

I interviewet fortæller en leder på et industrielt vaskeri, at de har igangsat et undervisningsforløb for 12 af virksomhedens udenlandske medarbejdere. Undervisningen foregår i arbejdstiden og er tilrettelagt som et FVU-start-undervisningsforløb med 70 lektioner over fire uger. Af de 12 medarbejdere, der deltager på holdet, er 10 screenet til FVU-start, og to af medarbejderne finansieres af virksomheden, da de har et sprogligt niveau lige under FVU-start, og derfor ikke kan finansieres under FVU-tilbuddet.

Virksomheden har mange andetsprogstalende medarbejdere, og det har krævet et tæt samarbejde mellem virksomheden og det sprogcenter, som står for undervisningen, at etablere forløbet. Før undervisningen kunne sættes i gang, var medarbejdere fra sprogcenteret på besøg på virksomheden for at foretage en sprogscreening af alle virksomhedens andetsprogstalende medarbejdere. Virksomhedslederen fortæller, at sprogcenteret har stået for at organisere meget af det praktiske omkring etableringen af undervisningen, og det er en af grundene til, at det er lykkedes at få forløbet i gang. Sprogcenteret har bl.a. undersøgt, om medarbejderne har danskuddannelsesret og vurderet, hvilket undervisningstilbud de enkelte medarbejdere har mulighed for at få tilbudt. Sprogcenteret har også hjulpet virksomheden med at søge SVU-støtte for medarbejdernes arbejdstid. Det blev besluttet at starte et hold op for de 12 af virksomhedens medarbejdere.

Målet med undervisningen er at styrke medarbejdernes sproglige kompetencer i relation til deres arbejdsfunktioner på virksomheden. I overensstemmelse med målene for FVU-start er der lagt stor vægt på opbygning af ordforråd. Som en del af forberedelsen af undervisningen har sprogcenteret afdækket arbejdsgange og kommunikationsformer på arbejdspladsen og indhentet autentiske materialer fra virksomheden. Herefter er der udarbejdet særlige undervisningsmaterialer, der er skræddersyede til virksomheden og til den særlige gruppe af medarbejdere. Forløbet er blevet evalueret af deltagerne, og alle har været meget tilfredse med forløbet. Virksomheden har derfor valgt at lade undervisningen fortsætte efter afslutningen af det første forløb på fire uger.

### **VIRKSOMHEDSFORLAGT UNDERVISNING PÅ EN LAGER- OG LOGISTIKVIRKSOMHED**

#### **- Erfaringer med etablering af Danskuddannelse og FVU-undervisning for en større gruppe medarbejdere**

I interviewet fortæller en leder på en virksomhed, der arbejder med lagerhåndtering og logistik, at de har igangsat undervisning på virksomheden for 52 af virksomhedens udenlandske medarbejdere. Undervisningen foregår i arbejdstiden, og virksomheden finansierer selv deltagelse i danskuddannelse for de 19 medarbejdere, som ikke har danskuddannelsesret, samt betaling af depositum for deltagelse i danskuddannelse for de medarbejdere, der har danskuddannelsesret.

Virksomheden har omkring 350 medarbejdere. Ca. 50 procent af medarbejderne har udenlandsk baggrund, og mange er fra Østeuropa. Engelsk er koncernsprog, så man oplever ikke så mange sproglige udfordringer i hverdagen. Den virksomhedsforlagte undervisning er igangsat som et tilbud til de udenlandske medarbejdere, fordi flere har udtrykt ønske om at lære dansk. Mange har boet og arbejdet i Danmark i flere år og kan se, at det vil være en fordel for dem at lære sproget. Virksomheden vil gerne imødekomme ønsket og har derfor valgt at prioritere det, men kan godt mærke, at der 1-2 gange om ugen trækkes 52 medarbejdere ud af produktionen.

Undervisningen organiseres i samarbejde med det lokale sprogcenter og er planlagt til at foregå over en periode på fire måneder. Deltagerne er fordelt på tre hold: ét hold med 22 deltagere, som modtager begynderundervisning (Danskuddannelse 2, modul 1), ét hold med 14 deltagere, som modtager fortsætterundervisning (Danskuddannelse 2, modul 2-3) og ét hold med 16 deltagere, som modtager FVU-dansk-undervisning (forskellige FVU-trin). Sprogundervisningen er tilrettelagt ud fra samme materiale og test som på sprogcenteret med inddragelse af input fra hverdagen på virksomheden.

### 4.4.4 Sprogpolitikker

Indførelse af en sprogpolitik er et initiativ, som nogle virksomheder anvender for at styrke kommunikationen på arbejdspladsen og støtte de andetsprogstalende medarbejdere i at opnå et højere dansksprogligt niveau.

#### Fordele og opmærksomhedspunkter ved indførelse af en sprogpolitik på arbejdspladsen

##### Fordele:

- Understøtter medarbejderen i at prioritere sin egen sproglige udvikling
- Medvirker til at etablere et fællessprog på arbejdspladsen
- Medvirker til at understøtte lige adgang til information, viden og indflydelse på arbejdspladsen.

##### Opmærksomhedspunkter:

- Indførelse af en sprogpolitik kan med fordel knyttes til indførelse af sprogunderstøttende tiltag på arbejdspladsen i de tilfælde, hvor formålet og hensigten med sprogpolitikken er, at medarbejdere skal lære at tale dansk med henblik på at bruge det som fællessprog i virksomheden.

#### Lovgivning og finansiering

Indførelse af en sprogpolitik er ikke et lovreguleret område. Det er derfor op til den enkelte arbejdsplads at vurdere, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at indføre en sprogpolitik på arbejdspladsen.

#### Målgrupper og anvendelsesområde

En sprogpolitik kan indføres på alle typer af virksomheder. I denne undersøgelse indgår eksempler på indførelse af sprogpolitikker på to større arbejdspladser med en stor andel af andetsprogstalende medarbejdere. Det drejer sig om henholdsvis en produktionsvirksomhed med en stor andel af ufaglært arbejdskraft og et universitet med mange vidensarbejdere.

#### Resultater fra dataindsamlingen om sprogpolitikker

På begge arbejdspladser er det officielle sprog dansk, og sprogpolitikken indeholder begge steder et krav til medarbejderne i tidsbegrænsede stillinger om, at de skal deltage aktivt i danskundervisning, som foregår på arbejdspladsen, med henblik på at opnå et bestemt dansksprogligt niveau inden for en afgrænset tidsmæssig periode. Herudover indeholder sprogpolitikkerne en række overordnede principper for anvendelse af arbejdssprog på arbejdspladsen.

Begge arbejdspladser nævner, at formålet med at indføre en sprogpolitik på arbejdspladsen er at understøtte de andetsprogstalende medarbejdere i at prioritere deres tilegnelse af danskundskaber. På begge arbejdspladser gælder det, at medarbejdere, der endnu ikke behersker dansk, skal have mulighed for at kommunikere på engelsk, hvor det er relevant, for at sikre alles deltagelse i flest mulige sammenhænge.

På produktionsvirksomheden er målet med sprogpolitikken at fastholde medarbejdere og at sikre, at medarbejderne udvikler de danskundskaber, der er nødvendige for at kunne varetage de opgaver, der er forbundet med arbejdet. Herudover skal

medarbejderne kunne modtage og give instruktioner på dansk for at sikre, at gældende regler vedrørende bl.a. sikkerhed overholdes. Herudover er det målet med sprogpolitikken, at den skal medvirke til at understøtte det sociale arbejdsmiljø og skabe en større arbejdsglæde for alle medarbejdere, da det forventes, at det i højere grad vil være muligt at kommunikere med hinanden, når der er et fælles sprog på arbejdspladsen. Herudover nævnes det, at indførelse af en sprogpolitik med obligatorisk deltagelse i danskundervisning kan medvirke til at sikre lige adgang til information, viden og indflydelse for alle medarbejdere på arbejdspladsen.

### Eksempler på indførelse af en sprogpolitik

Nedenfor præsenteres de to eksempler fra praksis, som er indsamlet i forbindelse med undersøgelsens interviews. Eksemplerne viser erfaringer med indførelse af en sprogpolitik på henholdsvis et universitet og i en produktionsvirksomhed.

#### INDFØRELSE AF EN SROGPOLITIK PÅ ET DANSK UNIVERSITET

I interviewet fortæller en medarbejder fra et dansk universitet om universitetets mål med at indføre en sprogpolitik, hvor det er obligatorisk for alle internationale medarbejdere i tidsubegrænsede stillinger at deltage i danskundervisning. På universitetet er administrationssproget dansk, og danskundskaber er nødvendige, hvis man som medarbejder eller studerende skal deltage i styrende organer på universitetet, fx bestyrelse, studienævn og udvalg. Det er desuden væsentligt, at man behersker det danske sprog på et sådant niveau, at man kan læse og forstå det anvendte mødemateriale.

Universitetet forventer, at de medarbejdere, der er omfattet af sprogpolitikken, inden for en periode på 5 år fra ansættelse har opnået danskundskaber svarende til Prøve i Dansk 3, hvilket vil sige B2-niveau på CEFR-skalaen (Den Fælles Europæiske Referenceramme for Sprog). Det er en del af sprogpolitikken, at engelsk kan anvendes sidestillet med dansk i kommunikationen, hvor det er relevant, og i faglige sammenhænge kan andre sprog også anvendes, når det er relevant. Det forventes derfor også, at universitetets danske medarbejdere og studerende behersker engelsk på et niveau, der er højt nok til, at de kan kommunikere på engelsk med de internationale studerende og medarbejdere. Vigtig almen information, som fx personalepolitikker, strategidokumenter og skiltning, forefindes på både dansk og engelsk.

### INDFØRELSE AF EN SPROGPOLITIK PÅ EN DANSK PRODUKTIONSVIRKSOMHED

I interviewet fortæller en virksomhedsleder fra en større industriel produktionsvirksomhed om virksomhedens motivation og mål med at indføre en sprogpolitik, hvor medarbejderne forpligter sig til at deltage i danskuddannelse. Virksomheden har medarbejdere ansat med 18 forskellige nationaliteter, og 50-60 procent af medarbejderne i produktionen har udenlandsk baggrund. Målet med at indføre en sprogpolitik er at sikre, at medarbejderne tilegner sig basale danskundskaber. Før sprogpolitikken blev indført, var der stort set ikke nogen af virksomhedens udenlandske medarbejdere, der deltog i danskuddannelse. Det betød en uhenigtsmæssig opdeling i to medarbejdergrupper: de dansktalende og de engelsktalende. Flere af virksomhedens danske medarbejdere taler ikke engelsk, og på virksomheden oplevede man, at der var en barriere mellem de udenlandske medarbejdere, der ikke kan dansk, og de danske medarbejdere, der ikke kan engelsk.

Danskundervisningen tilbydes så vidt muligt på arbejdspladsen i arbejdstiden. På virksomheden forventer man, at de medarbejdere, der er omfattet af sprogpolitikken, deltager i den tilbudte danskundervisning. Man forventer også, at medarbejderen inden for to år har opnået danskundskaber svarende til bestået modul 3 på Danskuddannelse 2. Målet er at sikre medarbejderens fremtid på virksomheden og i det danske samfund generelt.

Virksomheden har lavet en aftale med det lokale sprogcenter, som forestår undervisningen i arbejdstiden. Virksomhedslederen bemærker i den sammenhæng, at mange af de udenlandske medarbejdere i virksomheden er kommet til Danmark for at arbejde, og at de derfor ikke altid er motiverede for at deltage i undervisning, og særligt ikke hvis den foregår på et sprogcenter, hvor der er lang transport til. Flere af medarbejderne arbejder på aftenhold og oplever ikke et umiddelbart behov for at styrke deres danskundskaber. Medarbejderne har dog udtrykt stor tilfredshed med den undervisning, der er etableret på arbejdspladsen. Danskundervisningen på arbejdspladsen styrker fællesskabet på arbejdspladsen, og det er blevet et nyt fælles interesseområde for de medarbejdere på arbejdspladsen, der deltager i undervisningen.

Virksomhedslederen vurderer, at sprogpolitikken kan medvirke til at skabe et bedre og mere sikkert arbejdsmiljø med færre sprogbarrierer, hvor alle medarbejdere har lige adgang til information, viden og indflydelse. Det kan ligeledes medvirke til, at det for medarbejderne bliver nemmere at forstå regler i forbindelse med deres arbejds- og opholdstilladelse i Danmark og kan lette kommunikationen med offentlige myndigheder. Herudover kan sprogpolitikken bidrage til, at flere medarbejdere får mulighed for personlig udvikling i jobbet og på det danske arbejdsmarked.

### 4.4.5 Sprogunderstøttende indsatser i relation til uddannelse på social- og sundhedsområdet

I forbindelse med undersøgelsens dataindsamling fremhæver flere kommuner og sprogcentre, at de anvender eller medvirker i forskellige former for sprogunderstøttende indsatser i relation til erhvervsrettet uddannelse inden for social- og sundhedsområdet. Målet med de sprogunderstøttende indsatser er, at flere andetsprogtalende voksne fastholdes i og gennemfører uddannelserne, idet dansksproglige kompetencer er en forudsætning for og en integreret del af fagligheden og arbejdsopgaverne i sundheds- og plejesektoren. I indsatserne er den sproglige opkvalificering tæt forbundet med fagområdets arbejdspraksis.

#### Fordele og opmærksomhedspunkter ved sprogunderstøttende indsatser i relation til erhvervsrettet uddannelse

De fordele og opmærksomhedspunkter, som aktørerne peger på i forbindelse med sprogunderstøttende indsatser i relation til erhvervsrettet uddannelse, er følgende:

##### Fordele:

- Medvirker til at fastholde elever og understøtter gennemførelse af uddannelsesforløb på social- og sundhedsuddannelserne
- Rummer et potentiale for målrettet og fagspecifik sprogunderstøttelse
- Kan bygges op omkring den fysiske og faglige virkelighed, som eleverne møder i hverdagen, og skabe et direkte samspil mellem sprogstøtten og sprogbrug på oplæringsstedet/arbejdspladsen
- Kan medvirke til at skabe relevant og motiverende sprogundervisning.

##### Opmærksomhedspunkter:

- Forudsætter en høj grad af koordinering og overblik over lovgivning og finansieringsmuligheder
- Forudsætter rammer og ressourcer til at organisere og udvikle målrettede og fleksible sprogstøttende indsatser.

#### Lovgivning og finansiering

De sprogunderstøttende indsatser, der igangsættes i forbindelse med erhvervsrettet uddannelse, kan være tilrettelagt og finansieret på forskellig vis, fx via statslig eller kommunal finansiering, eller de kan være projektbaserede via fonds- eller puljemidler.

De sprogunderstøttende indsatser, der er afdækket i forbindelse med undersøgelsen, er iværksat af en arbejdsgiver inden for social- og sundhedsområdet eller af en uddannelsesinstitution og tilrettelægges i samarbejde med en udbyder af danskundervisningstilbud, fx i regi af et AMU- eller FVU-forløb. AMU- og FVU-forløb er i udgangspunktet statsligt finansieret efter centralt fastsatte takster. Det er muligt at sammensætte ordinære AMU-kurser i særlige uddannelsesforløb målrettet tosprogede kursister, såkaldte AMU-forløb for tosprogede, som kan sikre sproglig og faglig opkvalificering af tosprogede inden for fx social- og sundhedsområdet. Kommunerne kan ligeledes finansiere forløbene, hvis deltagelse sker som led i en beskæftigelsesindsats efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven).

Der er et enkelt eksempel i undersøgelsen på en kommune, der samarbejder med et sprogcenter, som udbyder sprogstøtte til elever på social- og sundhedsuddannelsen.

Indsatsen startede som et projekt, finansieret af statslige puljemidler, men er efterfølgende blevet en del af driften i kommunen.

### Målgrupper og anvendelsesområde

De sprogunderstøttende indsatser, der indgår i denne undersøgelse, anvendes til elever på social- og sundhedsuddannelserne. Målgruppen for indsatserne på social- og sundhedsområdet er voksne udlændinge med dansk som andetsprog, som ønsker at uddanne sig inden for området, og som har behov for sproglig støtte til at gennemføre et uddannelsesforløb. Der er typisk tale om udlændinge, som har bestået Prøve i Dansk 2 samt opnået et niveau, der svarer til 9. klasse i dansk og matematik.

### Resultater fra dataindsamlingen om sprogunderstøttende indsatser i relation til uddannelse

Af interviewene i undersøgelsen fremgår det, at sprogunderstøttende indsatser i forbindelse med erhvervsrettet uddannelse på social- og sundhedsområdet opleves som et virkningsfuldt tiltag. Flere af de interviewede uddannelseskoordinatorer peger på, at sproglige udfordringer kan være en væsentlig barriere for andetsprogtalende elever i forhold til at gennemføre en erhvervsrettet uddannelse på SOSU-området, og indsatserne medvirker ofte til, at eleverne gennemfører den uddannelse, de er i gang med. I flere interviews nævnes det, at man ved hjælp af forskellige sprogunderstøttende indsatser er lykkedes med at fastholde langt flere andetsprogtalende elever i deres uddannelsesforløb end tidligere. De sproglige udfordringer for elever på SOSU-uddannelserne kan fx dreje sig om udtalevanskeligheder, utilstrækkeligt fagligt ordforråd og vanskeligheder ved at udtrykke faglige refleksioner.

Flere steder har man erfaring med at kombinere den faglige og sproglige opkvalificering på elevernes oplæringssteder, og flere uddannelseskoordinatorer og sproglærere peger på, at der er fordele ved at tilrettelægge sprogundervisningen med et uddannelsesfagligt fokus, idet kommunikationssituationer og oplevelser fra oplæringsstederne kan integreres i undervisningen. Undervisningen bliver på den måde praksisnær og relevant, og det virker motiverende for målgruppen at træne det fagsprog i undervisningen, som konkret skal bruges i hverdagen i oplæringsforløbet.

Flere nævner, at det kræver en høj grad af koordinering mellem uddannelsesinstitutioner, arbejdsplads og udbyder af den sprogunderstøttende indsats. Herudover kræver det et overblik over lovgivning og finansieringsmuligheder at etablere sprogunderstøttende indsatser, der kombinerer sproglig og faglig opkvalificering.

### Eksempler på sprogunderstøttende indsatser i relation til uddannelse

Nedenfor præsenteres et eksempel fra praksis, som bygger på et af undersøgelsens interviews. Eksemplet viser en kommunes erfaring med at kombinere en sprogunderstøttende indsats med SOSU-uddannelsen.



### SPROGSTØTTE SOM LED I REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF ELEVER PÅ SOCIAL- OG OMSORGSOMRÅDET

#### - AMU-dansk som andetsprog som sprogstøtte til elever på SOSU-uddannelserne

I interviewet fortæller en uddannelseskonsulent i en kommune, hvordan de i kommunen arbejder med at rekruttere og fastholde elever på social- og omsorgsområdet, som er et kommunalt kerneområde, hvor der er stor mangel på arbejdskraft. Rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen koordineres af uddannelseskonsulenten i kommunen og foregår i samarbejde med det lokale sprogcenter, som står for den sprogunderstøttende undervisning. Kommunen og sprogcenteret samarbejder også om rekrutteringen, ved at den kommunale uddannelseskonsulent efter aftale kommer hen på sprogcenteret og screener kursister, som er interesserede i at få en ansættelse som elev på social- og omsorgsområdet.

Ca. halvdelen af de elever, som kommunen ansætter til social- og omsorgsområdet, taler dansk som andetsprog og har udenlandsk baggrund, og det er meget forskelligt, hvilke sproglige kompetencer de har. Mange af de elever, som bliver ansat, har på et tidspunkt gået på et sprogcenter. Nogle har boet i Danmark i mange år, og nogle har været her i 3-4 år. Flere af eleverne har typisk taget en Prøve i Dansk 2 suppleret med et eller flere forløb på FVU eller AVU, hvor de har opnået, hvad der svarer til O2 i dansk og matematik på 9. klasses niveau, når de starter på uddannelsen. I kommunen ansætter man eleverne allerede på grundforløbet af uddannelsen. For at sikre, at man har en særlig indsats til eleverne, når de starter på hovedforløbet, har man valgt at tilbyde AMU-dansk som andetsprog under oplæringen i praksis. Målet er at fastholde eleverne gennem hele uddannelsen, da kommunen ofte ser, at nogle af de andetsprogtalende elever falder fra mellem grundforløbet og hovedforløbet.

Den sprogunderstøttende indsats på hovedforløbet foregår som AMU-dansk som andetsprogsundervisning. Der skal være mindst 12 elever på et undervisningshold, for at det kan oprettes, og det kan være svært at få koordineringen til at gå op, da alle elever har individuelle uddannelsesaftaler. Deltagerne kommer både fra hjælperuddannelsen og fra assistentuddannelsen, og de har ofte forskellige dansksproglige niveauer. Holdet har den samme faste underviser fra sprogcenteret i hele perioden. Undervisningen foregår én gang om ugen i tre timer i hele elevens oplæringsperiode, som typisk kan være mellem 16 og 22 uger. Det koster kommunen 3-4000 kr. pr. elev, der deltager i et sprogunderstøttende AMU-forløb.

Den sprogunderstøttende indsats startede som et forsøg med 27 elever, som fik sprogstøtte gennem AMU-dansk som andetsprog under deres første oplæringsperiode. Sprogstøtteinitiativet var så stor en succes, at alle de deltagende elever gerne ville fortsætte med sprogstøtten i den næste oplæringsperiode, fordi de oplevede at få så stort et udbytte af undervisningen. Ud af de 27 elever var der ikke nogen, der faldt fra. Der var heller ikke nogen af de deltagende assistentelever, som havde behov for at blive flyttet over på den kortere hjælperuddannelse, hvilket ellers ofte er tilfældet. På det første hold havde uddannelseskonsulent desuden ansat nogle elever, som var sprogligt udfordrede, og som hun normalt ikke ville have ansat. Det viste sig imidlertid, at de klarede sig godt igennem forløbet.

## 4.5 Undersøgelsens konklusioner

Undersøgelsens konklusioner er opsummeret nedenfor.

- **Virksomheder kan have forskellig motivation og behov for at iværksætte sprogunderstøttende indsatser**

Virksomhedernes motivation for at iværksætte sprogunderstøttende indsatser kan være begrundet i et ønske fra medarbejderne om at opnå styrkede dansk kundskaber eller i et ønske om at få den daglige kommunikation på arbejdspladsen til at fungere bedre. Fokus på sproglæring på arbejdspladsen kan også handle om at forbedre arbejdsmiljøet og øge trivslen på arbejdspladsen eller være et led i en strategi om at fastholde medarbejdere.

- **De sprogunderstøttende indsatser, der baseres på koordination og samarbejde mellem aktører, opleves som særligt virkningsfulde**

Sprogunderstøttende indsatser, som involverer flere aktører, fx virksomheder, sprogcentre og kommuner i et samarbejde, opleves som virkningsfulde, fordi mere af aktørernes viden og flere af deres perspektiver kan bringes i spil. Et koordineret samarbejde giver mulighed for at forankre og integrere sprogstøtten i arbejdspladsens daglige praksis samt at samarbejde om et fælles defineret mål for indsatsen.

- **Forskellige typer af sprogunderstøttende indsatser opleves af aktørerne som virkningsfulde**

Der er gode erfaringer med at iværksætte forskellige typer af sprogunderstøttende indsatser på danske virksomheder. I undersøgelsen er følgende indsatser indkredset: *kollegiale sprogmentorordninger*, *individuelle forløb med en sprogkonsulent (sproglærer)*, *virksomhedsforlagt holdbaseret danskundervisning*, indførelse af en *sprogpolitik på virksomheden* og *sprogunderstøttende indsatser i forbindelse med erhvervsuddannelse*.

**Kollegiale sprogmentorordninger** opleves som en virkningsfuld indsats, der kan anvendes til andetsprogstalende medarbejdere på alle typer af arbejdspladser. Indsatsen kan medvirke til at skabe forudsætninger for, at der kan ske sproglæring i forbindelse med opgavevaretagelsen, fordi den er forankret i arbejdspladsens praksis. Indsatsen forudsætter, at den kollegiale sprogmentor har viden om, hvordan de sproglæringsmuligheder, der er på arbejdspladsen, kan aktiveres.

**Individuelle forløb med en sprogkonsulent** opleves af aktørerne som en virkningsfuld indsats til at målrette sproglig opkvalificering med fokus på udvikling af specifikke sprogkompetencer, som anvendes i en konkret arbejdssammenhæng. Indsatsen kan understøtte individuelle, sproglige udfordringer hos andetsprogstalende medarbejdere og kan med fordel kombineres med en sprogmentorordning. Indsatsen er mere ressourcekrævende end undersøgelsens øvrige typer af sprogunderstøttende indsatser, idet det er en en-til-en håndholdt indsats.

**Holdbaseret danskundervisning** etableres på nogle større virksomheder. Oplevelsen hos virksomhederne er, at indsatsen skaber øget trivsel og en stærkere fællesskabsfølelse blandt medarbejderne. De oplever imidlertid også, at de administrative opgaver, som er forbundet med etableringen af danskundervisning på arbejdspladsen, er en udfordring pga. variationen i de andetsprogstalende medarbejders rettigheder i forhold til at deltage i de eksisterende danskundervisningstilbud samt finansieringsmuligheder. Nogle virksomheder oplever desuden, at indholdet i de eksisterende danskundervisningstilbud, som kan tilbydes på virksomheden, ikke matcher virksomhedens behov.

**Sprogpolitikker** indføres på nogle virksomheder for at understøtte den sproglige udvikling hos andetsprogstalende medarbejdere. Virksomhedens sprogpolitik kan fx indeholde en forpligtende aftale om, at den andetsprogstalende medarbejder skal opnå et bestemt niveau af danskundskaber inden for en given periode. Nogle virksomheder tilbyder danskundervisning på arbejdspladsen i arbejdstiden som en del af sprogpolitikken.

**Sprogunderstøttende indsatser i forbindelse med erhvervsuddannelse** iværksættes af flere kommuner inden for social- og omsorgsområdet pga. mangel på arbejdskraft og opleves af aktørerne som virkningsfulde. De sprogunderstøttende indsatser kan være sammenstykket på forskellig vis og består som oftest af erhvervsuddannelse kombineret med sproglig opkvalificering i regi af undervisning inden for FVU (forberedende voksenundervisning), AMU (arbejdsmarkedsrettede uddannelser) eller DU (ordinær danskuddannelse). De sprogunderstøttende indsatser kan også være støttet af fonde eller finansieret af puljemidler.

## 5.0 Teoretisk baggrund om sproglæring og sprogbrug på arbejdspladser

'Sproglæring' er et centralt begreb i denne videnspakke, som har til formål at indsamle og formidle viden om, hvordan voksne udlændinges sproglæring kan understøttes i en arbejdssammenhæng. Et sprog, der læres efter tilegnelsen af førstesproget, og som tales i det omkringliggende samfund, kaldes et andetsprog. Der kan være mange faktorer på spil, når voksne udlændinge skal lære dansk som andetsprog, og sproglæringsprocessen finder sted i et komplekst samspil mellem den enkelte udlænding og de sociale sammenhænge, som vedkommende indgår i.

Dette kapitel udgør en teoretisk baggrund for de øvrige kapitler i videnspakken. Kapitlet giver et indblik i nogle af de teoretiske tilgange, som nyere forskning i andetsproglæring bygger på. Herudover præsenterer kapitlet nogle perspektiver på sprogbrug i en arbejds kontekst samt nogle af de sammenhænge, der findes mellem arbejdspladskultur og sprogbrug i en arbejdssammenhæng.

### 5.1 Sproglæring

#### 5.1.1 Sprog og sproglæring

Meget af den viden, der findes om andetsproglæring generelt og om sproglæring i en arbejds kontekst, bygger på en kombination af forskellige teoretiske tilgange. Disse tilgange adskiller sig fra hinanden i deres syn på, hvad sprog er, og hvordan selve sproglæringsprocessen foregår. Sprog kan fx både defineres som en kognitiv færdighed, et kommunikationsredskab og et middel til at skabe og vise social betydning. Tilsvarende kan sproglæring defineres på forskellige måder, fx ud fra kognitive, sociale og helhedsorienterede tilgange, alt efter om læringsprocessen tillægges individet selv, interaktionen mellem individet og andre mennesker eller samspillet mellem individet og de mange omgivelser omkring individet. Nedenfor følger en gennemgang af nogle af de mest fremtrædende tilgange inden for forskningen i andetsproglæring.

#### 5.1.2 Sproglæring som en kognitiv proces

Man kan forstå sproglæring som en kognitiv proces, hvor den sproglærende bearbejder det sprog, som vedkommende møder og registrerer i sin hverdag. Et centralt begreb i den kognitive tilgang er *input*. For at tilegne sig et nyt sprog skal den sproglærende have så mange og så forskelligartede mundtlige og skriftlige input som muligt. Inden for sprogtilegnelsesforskningen er der bred enighed om, at den sproglærende ikke kan lære et nyt sprog uden sproglige input, som forstås og lagres i hukommelsen. Et andet vigtigt begreb i den kognitive tilgang er *bevidsthed*. Her peger forskningen på, at voksne kan styrke deres sproglæring ved at være bevidste om, hvordan sproget bruges, herunder bl.a. i forhold til udtale, ordforråd og grammatik. Forskning peger også på, at hverken input eller bevidsthed er tilstrækkeligt, når voksne udlændinge skal lære et nyt sprog, men at man som sproglærende ligeledes skal have mulighed for at producere *output* og derigennem afprøve sproglige hypoteser i kommunikative situationer med andre mennesker.

### 5.1.3 Sproglæring som en social proces

Sproglæring som en social proces bygger på en tilgang, som har fokus på, at den sproglærende får mulighed for at deltage i sociale fællesskaber, hvor det nye sprog kan bruges frit og aktivt, og hvor der opleves et autentisk kommunikativt behov. Sådant behov kan fx opstå, når en sproglærende er nødsaget til at bruge sproget for at gøre sig forståelig og forstå andre i forbindelse med løsning af en opgave på en arbejdsplads. Interaktion er et væsentligt element i sproglæringsprocessen, da det er gennem interaktion med andre mennesker, at de sproglærende skaber og afkoder sproglige betydninger og styrker deres sociale position i fællesskabet, hvilket er væsentligt for sproglæringsprocessen.

### 5.1.4 Sproglæring som en helhedsorienteret proces

Den nyeste forskning inden for området peger på, at sproglæring ikke kun kan forklares som kognitive og sociale processer, men at sproglæring med fordel kan ses som en helhedsorienteret proces, der afspejler samspillet mellem de sproglærende, de mennesker, den sproglærende omgås, samt de fysiske miljøer, de er en del af. Det betyder bl.a., at sproglæringen er knyttet til deltagelse i sociale praksisfællesskaber og situeret i en bestemt kontekst, fx på en arbejdsplads.

Nedenfor følger en gennemgang af udvalgte teoretiske begreber, som bidrager til en forståelse af den helhedsorienterede tilgang til sproglæring.

#### **Investering og handlekraft (*agency*)**

Der kan være stor forskel på, hvor mange ressourcer den enkelte voksne udlænding har mulighed for at bruge på at lære et nyt sprog. Den canadiske sprogforsker Bonny Norton introducerede begrebet *investering* (Norton 2006) til at beskrive, hvordan sproglæring hænger sammen med, hvor meget den enkelte har mulighed for at investere i processen. Om den sproglærendes investering giver et godt sprogligt udbytte, afhænger blandt andet af, om den sproglærende bliver accepteret som retmæssig sprogbruger, dvs. om den sproglærende får adgang til og bliver inkluderet i de sociale fællesskaber, som han eller hun søger. Norton fremhæver, at sprog spiller en vigtig rolle, når den sproglærende skal indgå i sociale sammenhænge og have adgang til bestemte positioner i samfundet såsom job og uddannelse. Samspillet mellem individ og omgivelser giver den enkelte handlekraft (*agency*) til at investere og få udbytte af og 'kapitalisere' sin investering i sproglæringen.

Sproglæring kan på den måde skabes og udvikles, eller begrænses og blokeres af den måde, hvorpå den enkelte sproglærende møder og mødes af omgivelserne. Der er individuelle forskelle mellem voksne udlændinge, der skal lære et nyt sprog, og det er ikke alle, der vælger eller har mulighed for at investere i sproglæringsprocessen. Nogle mennesker kan for eksempel have svært ved at tage initiativ til at starte en samtale på en arbejdsplads, og i den sammenhæng kan sproglig understøttelse fra kollegaer fx bidrage til større handlekraft hos de nye medarbejdere. For voksne udlændinge kan mulighederne for og lysten til at investere i sproglæring ifølge den danske forsker Michael Svendsen Pedersen (2021) også afhænge af, om det giver mening i den enkeltes livsperspektiv. Det, man lærer, skal give subjektiv mening ud fra ens livserfaringer og i et fremtidsperspektiv. Udlændinge, der har oplevet opbrud i deres livsforløb, kan have brug for først at udvikle reviderede eller nye biografiske perspektiver og selvforståelser, før de kan se meningen med at investere i at lære et nyt sprog (Pedersen 2022).

### Hverdagslivets læringsmuligheder

Når voksne udlændinge møder og bruger et nyt sprog i det land, hvor sproget tales i det omkringliggende samfund, vil der typisk opstå læringsmuligheder i forbindelse med den voksnes interaktion med omgivelserne. Den amerikanske lingvist Leo Van Lier argumenterer for, at sproglæring afhænger af samspillet mellem den sproglærende og de muligheder, som det givne miljø tilbyder. Mulighederne (også kaldt '*affordances*', van Lier 2004) kan understøtte sproglæringen, hvis den sproglærende er i stand til at udnytte dem. For eksempel kan et personalerum være et oplagt læringsmiljø, hvis den sproglærende medarbejder føler sig inkluderet i det sociale miljø på arbejdspladsen og er motiveret til at indgå i samtaler med kollegerne. Det kan dog også opleves som et sted, hvor sproglærende medarbejdere ikke har lyst til at være, fordi de ikke kan følge med i samtalerne, eller fordi kollegerne ser på deres mobiltelefoner i stedet for at tale sammen. Sproglæringen afhænger således af samspillet mellem læringsmulighederne og den måde, hvorpå den enkelte udnytter disse muligheder. Arbejdspladsen kan i den sammenhæng spille en central rolle i sproglæringsprocessen, hvis ledere, medarbejdere og mentorer på arbejdspladsen medvirker til at understøtte og vejlede de nye medarbejdere i sproglæringsprocessen, og hvis medarbejdere er i stand til at tage imod og udnytte støtten.

### Sprogstøtte (stilladsering)

Det kan virke uoverkommeligt for en sproglærende at indgå i en samtale på dansk på en arbejdsplads, særligt hvis den sproglærende har begrænsede dansksproglige færdigheder. Det er velkendt fra forskningen, at voksne sproglærende kan føle sig utilstrækkelige og endda skamfulde, hvis de oplever, at de ikke kan udtrykke sig ordentligt på det nye sprog, eller hvis de bliver misforstået. Det kan derfor være nødvendigt og gavnligt, at voksne udlændinges sproglige produktion understøttes, så det ikke bliver for vanskeligt for dem at deltage i en samtale.

Den russiske psykolog Lev Vygotsky (1896-1934) argumenterer for, at læring finder sted, når den lærende udfordres til at præstere en smule over sit nuværende niveau ved at 'strække' sine kompetencer fra sit nuværende udviklingsstadium til et nyt stadium inden for zonen for nærmeste udvikling (Vygotsky 1978). Inden for denne tilgang er fokus på det sociale samspil mellem den lærende og en mere erfaren sprogbruger, fx en kollega eller en mentor. En af pointerne i den sammenhæng er, at de erfarne sprogbrugere, fx de øvrige medarbejdere på en arbejdsplads, kan være med til at udvikle andetsprogstalende medarbejders sproglige kompetencer ved at tilpasse kommunikationen til medarbejders sproglige niveau og samtidig udfordre dem til at producere mere sprog. De andetsprogstalende medarbejdere kan på den måde tilegne sig redskaber til at kunne klare sig på lige fod med kollegerne på en arbejdsplads, hvis de får den rette sproglige understøttelse gennem såkaldt *stilladsering* (Bruner 1978). Den sproglige stilladsering kan for eksempel tage udgangspunkt i støtte til at holde opmærksomheden på et bestemt sprogligt mål eller på bestemte sproglige udfordringer. Via støtte kan de sproglærende også afklare betydninger eller andet, som de ikke har kendskab til, fx særlige fagudtryk eller bestemte normer for sprogbrug i den specifikke arbejds kontekst.

### Flersprogede ressourcer i sproglæringen

De fleste menneskers sproglige repertoire består af elementer fra forskellige sprog, og det er almindeligt at trække på flere sproglige ressourcer i dialogen med andre mennesker. I den sociolingvistiske forskning bliver dette kaldt *polysprogning* (Jørgensen 2008) og i pædagogiske sammenhænge *translanguaging* (García 2009, Holmen & Thise 2022). Inddragelsen af flere sprog i andetsproglæringen har vist et potentiale, da det kan give

de sproglærende mulighed for at udtrykke sig mere nuanceret, udvikle metasproglig forståelse og være mere kreative sprogligt. Det kan også medvirke til at give de sproglærende en følelse af anerkendelse. I en arbejdsmæssig sammenhæng er det ofte oplagt at inddrage flere sprog i kommunikationen med kolleger, og særligt nybegyndere kan have gavn af at trække på elementer fra flere forskellige sprog, fordi det kan gøre det lettere for dem at indgå i en samtale på arbejdspladsen, selvom de har begrænset kendskab til dansk.

## 5.2 Sprogbrug på arbejdspladser

Nedenfor præsenteres en række forskellige perspektiver på sprogbrug i en arbejdskontekst, og der gives en introduktion til nogle af de sammenhænge, der kan være mellem arbejdspladskultur og sprogbrug på arbejdspladsen.

### 5.2.1 Typer af sprogbrug på en arbejdsplads

Det sprog, som bruges på en arbejdsplads, vil ofte være tæt knyttet til de specifikke arbejdskontekster, som medarbejderne handler og kommunikerer inden for. Arbejdspladsens sprogbrug er med andre ord forankret i arbejdspladsens praksisfællesskab (Lave & Wenger 1991) og i de aktiviteter, som medarbejderne udfører som en del af deres arbejde. Det betyder, at arbejdspladsens sprogbrug ofte vil være unikt for den enkelte arbejdsplads, og at der kan være stor forskel på den sprogbrug, som finder sted på forskellige arbejdspladser.

Der findes mange forskellige aktiviteter på en arbejdsplads, og de forudsætter forskellige typer af sprogbrug. Der kan for eksempel være sproglige aktiviteter, hvor medarbejderne skriver, læser, lytter og taler med kolleger, kunder og andre personer. Der kan også være praktiske aktiviteter, som indebærer udførelsen af praktiske handlinger, så som at sætte varer på plads, tømme en vaskemaskine eller skære frugt. Desuden kan der være aktiviteter, der handler om at opbygge relationer til kolleger, kunder eller andre mennesker på arbejdspladsen (jf. Kemmis & Grootenboer 2008). Disse tre former for aktiviteter er ofte på forskellige måder tæt forbundet med hinanden.

På mange arbejdspladser vil sproglige aktiviteter indbefatte særlige fagord og et særligt fagsprog. Herudover vil de fleste medarbejderne have behov for at anvende ord og sprogbrug, der dækker andet end fagsproget, da de i løbet af en arbejdsdag indgår i forskellige relationer med kolleger. Desuden kan de sproglige behov ændre sig over tid. Det kan derfor være svært på forhånd at definere, præcis hvilke ord eller hvilken sprogbrug en ny medarbejder skal beherske for at kunne varetage et arbejde inden for et bestemt fagområde eller en bestemt branche.

### 5.2.2 Forskellige sprogbehov på arbejdspladser

Ud over den forskel der kan være på typen af sprog, som anvendes på forskellige arbejdspladser, kan det variere fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvor meget kommunikation der finder sted. Sproget på en arbejdsplads er normalt tæt forbundet med arbejdsopgaverne. Da udførelsen af arbejdsopgaverne er central, vil de naturligt blive ledsaget af det sprog, der er nødvendigt for at udføre opgaverne. Det betyder, at der i nogle job kan foregå meget lidt sproglig interaktion, mens der i andre job kan være meget interaktion. Mange rutineprægede arbejdsopgaver i produktionsvirksomheder eller i rengø-



ringsbranchen kan fx udføres med meget lidt eller ingen interaktion med kolleger, hvorimod arbejdsopgaverne på fx et plejehjem eller i en børnehave typisk er forbundet med en høj grad af interaktion.

Også højtuddannede medarbejdere på vidensinstitutioner og i internationale virksomheder kan i nogle tilfælde opleve et begrænset behov for interaktion på dansk, hvis engelsk både bruges som fællessprog i forbindelse med arbejdet og i sociale sammenhænge. Disse medarbejdere kan, fx ved karriereskift eller ændrede arbejdsopgaver, opleve nye behov for at lære dansk. På nogle arbejdspladser vil det derfor være muligt at udføre sit arbejde tilfredsstillende, uden at der opstår situationer, som kræver dansksproglige kompetencer, og hvor der ikke som udgangspunkt opstår spontane, autentiske læringsituationer, mens det modsatte kan være tilfældet på andre arbejdspladser.

### 5.2.3 Sproglæring som kulturlæring

Når andetsprogtalende medarbejdere skal lære sprogbroen og fagsproget på en arbejdsplads, handler det ikke kun om at lære nogle bestemte ord, men også om at få kendskab til arbejdspladskulturen. Ved at få kendskab til nye ord og udtryk (fx *bagværk* eller *omvask*) får medarbejderne samtidig viden om, hvad fx en omvask er, og hvilke arbejdsgange der er forbundet hermed. På den måde giver arbejdspladsens sprogbrug og deltagelsen i arbejdsfællesskabet mulighed for situeret læring, som udspringer af autentiske kommunikative situationer.

Sprogbroen på en arbejdsplads er dermed anderledes end det sprog, som de sproglærende møder i klasseværelset på et sprogcenter, fordi den udspringer direkte af de aktiviteter, som de sproglærende indgår i. På en arbejdsplads indtager medarbejdere desuden forskellige roller, fx over for kollegaen, over for lederen, over for kunden, som hver især forudsætter forskellig adfærd, herunder kommunikative strategier og forståelse for kulturelle normer. På den måde bliver den sproglæring, der foregår på arbejdspladsen, også læring i arbejdspladskulturen.

### 5.2.4 Sproglæring på arbejde og i undervisningssammenhænge

Som beskrevet ovenfor rummer arbejdspladsen et særligt potentiale i forhold til at give sproglærende muligheder for at investere i at lære sproget og skabe engagement og motivation for at lære sprog. Når sproglæringen foregår på en arbejdsplads, kan det desuden åbne for nogle særlige læringsmuligheder, som er knyttet til den specifikke arbejdskontekst og den sprogbrug, som findes der. Der er altså mulighed for at lære noget på arbejdspladsen, som man ikke umiddelbart kan lære i en traditionel undervisningssammenhæng i et klasseværelse.

De læringsmuligheder, som arbejdspladsen tilbyder, er blandt andet defineret på baggrund af arbejdskulturen, herunder om der er fokus på at inddrage medarbejderen i praksisfællesskabet, og om arbejdspladsen afsætter tid og skaber muligheder for interaktion mellem den sproglærende og de dansktalende kolleger. Det er derfor ikke givet, at man lærer sprog alene ved at udføre et arbejde på en arbejdsplads. Som nævnt vil det være nødvendigt med forskellige former for stilladsering. Derudover viser forskning, at de fleste sproglærende, som skal lære et andetsprog, udvikler deres sprogfærdigheder mest effektivt, hvis de samtidig får adgang til formel læring, dvs. læring gennem sprogundervisning på fx et sprogcenter, hvor læringen faciliteres af en uddannet sproglærer. En kombination af formel læring og situeret læring på arbejdspladsen kan medvirke til at skabe gode betingelser for voksne udlændinges sproglige udvikling.



## 6.0 Litteraturliste

Arendt, J. N. & I. Bolvig (2020). Early labor market entry, language acquisition and labor market success of refugees. *The Danish Center for Social Science Research*, tilgængelig på [www.vive.dk](http://www.vive.dk)

Astikainen, S. (2017). Suomen kielen ja kotityöpalveluopintojen integrointikäytänteet ammatillisessa suomi toisena kielenä -opetuksessa kotityöpalvelujen ammattitutkinossa [Integration of Finnish language studies and content studies in the vocational household and cleaning services programme], University of Jyväskylä.

Bigestans, A. (2019). *Språkbudjet som resurs på arbetsplatsen. En uppföljning av språkbudsfunktionen på äldreboenden och i hemtjänsten i fyra kommuner*. Nationellt centrum för svenska som andraspråk. Stockholm.

Bigestans, A., M. Dahlström, L. Gannå & K. Sandwall (2018). "Här böjer vi inte verb i onödan" – om samarbete och lärande inom integrerad yrkes- och andraspråksutbildning. *Sproget på arbejde: Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik* 66, 33-39. <https://tidsskrift.dk/spr/article/view/125860>

Bjärkeblad, A. S. (2012). Språk- och kunskapsutveckling vid arbetsplatsanknuten undervisning. In: M. Olofsson (red.), *Symposium 2012: Lärarrollen i svenska som andraspråk*, pp. 179-198. Stockholm: HLS förlag.

Bjørnset, M., M. T. Kindt, & J. Rogstad (2021). Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk. *Om forståelse av språkkrav og språkprøver. Fafo-Rapport*, 3.

Blaker, A., & M. S. Pedersen (2018). Innvandrere og flyktingers vei mot arbeidslivet. *Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik*, 24(66), 55–61. <https://doi.org/10.7146/spr.v24i66.125864>

Bloksgaard, L. (2010). Integration, mentoring & networking: Erfaringer fra KVINFO's mentornetværk for indvandrere- og flygtningekvinder i Danmark. Institut for Historie, *Internationale Studier og Samfundsforhold*, Aalborg Universitet. FREIA's tekstserie Nr. 73. <https://doi.org/10.5278/freia.19821708>

Bramm, E. (2020). Snakker nej dansk Bilka, kun arbejde -et etnografisk studie af tre flygtninges praktikforløb i Bilka., *Københavnstudier i Tosprogethed*, Serien Studier i Parallelsproglighed, bind C10. [https://cip.ku.dk/udvikling-og-forskning/forskning/studier-i-parallelsproglighed/Bind\\_C10\\_Eva\\_Bramm\\_2020.pdf](https://cip.ku.dk/udvikling-og-forskning/forskning/studier-i-parallelsproglighed/Bind_C10_Eva_Bramm_2020.pdf)

Bramm, E. & M. Kirilova (2018). "Du skal bare sætte hende i gang, du skal ikke gå og passe hende": –om sprog i praktikforløb for flygtninge og indvandrere. *Sprogforum. Tidsskrift for sprog-og kulturpædagogik*, 24(66), 85-94. <https://doi.org/10.7146/spr.v24i66.128120>

Breidahl, K. N. (2007). *Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle: - ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer*. Videnscenter for Integration.

Bruner, J. (1978), 'The Role of Dialogue in Language Acquisition.' In: A. Sinclair, R. J. Jarvelle, and W. J. M. Levelt (red.). *The Child's Concept of Language*, New York: Springer.

Christensen, R. S., & L.E. Grib (2008). Er det lysten, der driver værket? Et kvalitativt studie af ikke-arbejdsmarkedsparate, ikke-vestlige indvandrerkvinders motivation for arbejdsmarkedsdeltagelse. (1 udg.). Ålborg Universitet, Sociologisk Institut.

Dahlström, M. & L. Gannå (2018). En didaktisk modell för integrering av yrkes- och sfi-undervisning inom YFI-projektet. Nationellt centrum för svenska som andraspråk. Tilgængelig på <http://www.andrasprak.su.se/>

Dehghanpour F. A. & T. Blomquist (2020). Exploring employer attitude towards migrant workers: evidence from managers across Europe *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1): 18-37 <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2019-0040>

Delander, L., M. Hammarstedt, J. Månsson & E. Nyberg (2005). Integration of immigrants: The role of language proficiency and experience. *Evaluation review*, 29(1), 24-41. <https://doi.org/10.1177/0193841X04270230>

Ditlevsen, L. (2021). "Hun havde det her drive - hun ville det rigtig gerne, ikke?" - Om sprogmentorforløb som et led i højtuddannede udlændinges integration på danske arbejdspladser In: M. Kirilova & D. Lønsmann (red): Dansk på arbejde pp. 97-137, Københavnstuder b 56. [https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier\\_i\\_tosprogethed/\\_DanskPaaArbejde\\_KirilovaLoensmannRed.pdf](https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier_i_tosprogethed/_DanskPaaArbejde_KirilovaLoensmannRed.pdf)

Due, H. R. (2019): En humboldsk refleksion over dannelse i undervisningen i dansk som andetsprog. *Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik* 69. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag. <https://tidsskrift.dk/spr/article/view/128677>

Eriksson, E., S. Berg & M. Engström (2018). Internationally educated nurses' and medical graduates' experiences of getting a license and practicing in Sweden—a qualitative interview study. *BMC medical education*, 18(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1399-4>

Eskildsen, S. W., & J. Wagner (2015). Sprogbrugsbaseret læring i en tosproget hverdag. En forskningsoversigt over sprogbrugsbaseret andetsprogstilegnelse og sprogpædagogiske implikationer. *NyS, Nydanske Sprogstudier*, 48(48), 71–104. <https://doi.org/10.7146/nys.v48i48.21136>

Farsethås, H. C, K. H. Johnsen & K. Venneslan (2011). Arbeidsmiljø for innvandrere påflerkulturelle arbeidsplasser, *Skriftserien for sosialfilosofi og politisk teori*, 1, Universitetet i Bergen.

Foged, M., L. Hasager, G. Peri, J. Arendt & I. Bolvig (2022). Language Training and Refugees' Integration. *The Review of Economics and Statistics* 2022. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_01216](https://doi.org/10.1162/rest_a_01216)

Frederiksen, K. M. (2013). At finde sin stemme på dansk. *Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik* 57, s. 31-37. <https://doi.org/10.7146/spr.v19i57.26196>

García, O., & L. Wei (2015). Translanguaging, bilingualism, and bilingual education. *The handbook of bilingual and multilingual education*, 223-240.

<https://doi.org/10.1002/9781118533406.ch13>

García, O., & L. Wei (2014). *Translanguaging. Language, bilingualism and education*.

London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137385765>

García, O., & H. B. Beardsmore (2009). *Bilingual Education in the 21st Century: A Global Perspective*. Malden MA: Wiley-Blackwell Pub.

Heimala-Kääriäinen, E. (2015). *Seurassa parempaa sairaalasuomea: ammatillisen kielitaidon oppiminen ja kollegojen kielellinen tuki sairaalaympäristössä* [Speaking better Finnish at the hospital: Learning professional language skills and linguistic support from colleagues in a hospital environment], University of Jyväskylä.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201506192388>

Henriksen, B. (2015): Fokus på 'det oversete ordforråd' In: M. Byram, m.fl. (red.): *Sprogfag i forandring*. 2. udgave 2015. Samfundslitteratur.

Holmen, A. & H. Thise (2022). Translanguaging. Pædagogisk udvikling på tre sprogcentre. *FOKUS på dansk som andetsprog for voksne*, 79, s. 9-13. <https://fokus-dsa.dk/fokus-79/>

Holmen, A. & H. Thise (2021). *Flere sprog i læringen: translanguaging i praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Holmen, A. (2002). Betydningen af sprog, tosprogethed og sprogligt bårne kulturformer for integrationsprocesserne. (1 udg.) (s. 1-16). *AMID, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold*, Aalborg Universitet.

Hultqvist, S. & K. Hollertz (2021). "Det är klart de vet vad uppgivenhet betyder": Kommunikation och språk i vård-och omsorgsutbildning på komvux. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 11(2), 25-45. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.2111225>

Hvas, S. V. (2017): *Når psykiateren taler dansk som andetsprog. En konversationsanalyse af forståelsesproblemer og identitet i psykiatriske samtaler med L2-talende psykiatere*. Københavnerstudier i tosprogethed. Bd. 74. Københavns Universitet, Humanistisk Fakultet. [https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier\\_i\\_tosprogethed/manuskripter/Stine\\_Ventzel\\_Hvas\\_-\\_N\\_r\\_psykiateren\\_taler\\_dansk\\_som\\_andetsprog.pdf](https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier_i_tosprogethed/manuskripter/Stine_Ventzel_Hvas_-_N_r_psykiateren_taler_dansk_som_andetsprog.pdf)

Hviid, K., L. H. Smith, K. B. Frydendall & M. A. Flyvholm (2013). Visibility and social recognition as psychosocial work environment factors among cleaners in a multi-ethnic workplace intervention. *International journal of environmental research and public health*, 10(1), 85-106. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010085>

Hållsten, S., M. Heinonen & H. Söderlundh (2022). Individualization in vocational training for immigrants: Developing professionalism and language through feedback.

In: L. M. Herrera, M. Teräs, P. Gougoulakis, J. Kontio (red.), Migration and Inclusion in Work Life: The Role of VET, *Emerging Issues in Research of Vocational Education and Training*, (pp. 342-372). Stockholm: Bokförlaget Atlas.

Hållsten, S. (2020). How to face and overcome challenges as a language teacher for certified professionals with a refugee immigrant background: The case of a fast track program for Medical Doctors, In: A. A. Wojciechowicz, D. Niesta Kaiser & M. Vock Weinheim (red). *Lehrer/innen-Bildung im Kontext von Fluchtmigration: Perspektiven, erkundungen und impulse*, pp. 163-176, Basel: Juventa Verlag, 2020, 1.

Jansson, G. (2013). Äldreboendet som flerspråkig arbetsplats, *Policy och praktik. Svenskans beskrivning 32: Förhandlingar vid trettioandra sammankomsten för svenskans beskrivning*, Karlstad den 13–14 oktober 2011, pp.102–113.

Jansson, G. (2011). *Att sätta ord på vårdarbetares yrkeskompetens. Metodutveckling med forskarstöd*. Rapporter/Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2011/7. [https://aldrecentrum.se/wp-content/uploads/2020/12/2011\\_7\\_Att-satta-ord-p%C3%A5\\_vardarbetares\\_yrkeskompetens.pdf](https://aldrecentrum.se/wp-content/uploads/2020/12/2011_7_Att-satta-ord-p%C3%A5_vardarbetares_yrkeskompetens.pdf)

Jensen, I. (2014). Når sproget bliver en kampplads: forandringer af sprogpraksis på vej fra national til global arbejdsplads. In *Rettigheder, empowerment og læring* (pp. 184-207). Aalborg Universitetsforlag.

Jensen, I. (2011). *Jobsamtaler med etniske minoriteter*. Samfundslitteratur.

Jensen, I. (2004). Jobsamtalen - arbejdsmarkedets optagelsesritual. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(2), 24. <https://doi.org/10.7146/tfa.v6i2.108415>

Jäppinen, T. (2011). Suomen kielen taidon riittävyys yritysten aikapaineisissa puhe-tilanteissa esimiesten ja työharjoittelijoiden kuvaamana [Vejledere og praktikanter beskriver af tilstrækkelige sprogfærdigheder i finsk i tidspressede kommunikative situationer på virksomheder]. *Puhe ja kieli*, (4), 193-214.

Jørgensen, C. H. (2022). Are apprenticeships inclusive of refugees? Experiences from Denmark. In: L. M. Herrera, M. Teräs, P. Gougoulakis, J. Kontio (red.), Migration and Inclusion in Work Life: The Role of VET, *Emerging Issues in Research of Vocational Education and Training*, vol. 7. Pp. 342-372, Stockholm: Bokförlaget Atlas.

Jørgensen, J. N. (2008). *Languaging*. Nine Years of Poly-Lingual Development of Young Turkish-Danish Grade School Students. *Copenhagen Studies in Bilingualism*. University of Copenhagen.

Kahlin, L., L. Keevallik, H. Söderlundh & M. Weidner (2021). Translanguaging as a resource for meaningmaking at multilingual construction sites, *Multilingua* (41(3), 261-280). <https://doi.org/10.1515/multi-2021-0125>

Kahlin, L., I. Tykesson, M. & O. Romanitan (2019). Reparationssekvenser i nyanlända läkares samtal med kolleger och patienter. *Språk och interaktion*, 5(2): 27-44. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:sh:diva-39535>

Kela, M., & J. Komppa (2011). Sairaanhoidajan työkieli: yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisena kielenä ['Nurse's language needs—Standard language or professional language? Functional approach to professional second language learning']. *Puhe ja kieli* 31 (4), 173–192.

Kemmis, S. & P. Grootenboer (2008). Situating praxis in practice: Practice architectures and the cultural, social and material conditions for practice. In: S. Kemmis & T. Smith (red). *Enabling praxis* (pp. 37-62). Brill. [https://doi.org/10.1163/9789087903275\\_004](https://doi.org/10.1163/9789087903275_004)

Kirilova, M. and D. Lønsmann. (2021). Dansk på arbejde – På kanten af fællesskabet. *Københavnstudier i Tosprogethed* 83: 2-14. [https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier\\_i\\_tosprogethed/](https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier_i_tosprogethed/)

Kirilova, M. & D. Lønsmann. (2020). Dansk – nøglen til arbejde? Ideologier om sprogbrug og sproglæring i to arbejdskontekster i Danmark. *Nordand – Nordisk tidsskrift for andrespråksforskning* 15(1): 37-57. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2020-01-03>

Kirilova, M. (2018). 'Det er helt i orden' - Kulturelle shibboletter i jobsamtaler med andetsprogsbrugere af dansk. *Nydanske Sprogstudier (Nys)*, 55, 40-69. <https://doi.org/10.7146/nys.v1i55.111662>

Kirilova, M. & J. Angouri (2018). You are now one of us - negotiating 'fitting in' in the workplace. In: A. Creese & A. Blackledge (red.): *The Routledge Handbook of Language and Superdiversity: An Interdisciplinary Perspective* (pp. 345-360). Routledge. Routledge Handbooks in Applied Linguistics. <https://doi.org/10.4324/9781315696010>

Kirilova, M. (2017). Oh it's a DANISH boyfriend you've got' - co-membership and cultural fluency in job interviews with minority background applicants in Denmark. In: J. Angouri, M. Marra, & J. Holmes (red.), *Negotiating boundaries at work: Talking and Transitions* (pp. 29-49). Edinburgh University Press.

Kirilova, M. (2014). "Det kan være svært" – om sprog og kultur i andetsprogsdanske ansættelsessamtaler. *Nordand : Nordisk tidsskrift for andrespråksforskning*, 19(1), 9-36.

Kirilova, M. (2013). *All dressed up and nowhere to go: Linguistic, cultural and ideological aspects of job interviews with second language speakers of Danish*. Ph.d.-afhandling, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet.

Knutsen, H. M., K. Fangen & O. Žabko (2019). Integration and exclusion at work: Latvian and Swedish agency nurses in Norway. *Journal of International Migration and Integration* 21, 413-429. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00660-5>

Kraft, K. (2020a). Trajectory of a language broker: Between privilege and precarity. *International Journal of Multilingualism*, 17(1), 80-96. <https://doi.org/10.1080/14790718.2020.1682256>

Kraft, K. (2020b). Transience and Tunnel Esperanto: A study of multilingualism, work and relationship-building on a tunnel mining project. *International Journal of the Sociology of Language*, 264, 163-186. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-2098>

Kraft, K. (2019a). Linguistic securitisation as a governmentality in the neoliberalising welfare state. In: M. Rojo & A. Del Percio (red.) *Language and neoliberal governmentality*. (pp. 29-48). London/New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429286711-2>

Kraft, K. (2019b). Language policies and linguistic competence: New speakers in the Norwegian construction industry. *Language Policy*, 18, 573-591. <https://doi.org/10.1007/s10993-018-9502-6>

Kraft, K. (2018). Kontekster og vilkår for arbejdsintegreret sproglering. *Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik*, 66, 71-77.

Kraft, K. (2017). *Constructing migrant workers: Multilingualism and communication in the transnational construction site*. PhD dissertation. University of Oslo.

Kurhila, S., L. Kotilainen & I. Lehtimaja (2021). Orienting to the language learner role in multilingual workplace meetings. *Applied Linguistics Review*. <https://doi.org/10.1515/applirev-2021-0053>

Kaas-Larsen, A. E. (2021). Komplekse liv i snævre rum In: M. Kirilova & D. Lønsmann (red): Dansk på arbejde, *Københavnstudier* b. 56. Københavns Universitet. [https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnstudier\\_i\\_tosprogethed/\\_DanskPaa-Arbejde\\_KirilovaLoensmannRed.pdf](https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnstudier_i_tosprogethed/_DanskPaa-Arbejde_KirilovaLoensmannRed.pdf)

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Laursen, K. Å. & K-M. Frederiksen (2015a). The notion of authenticity in the context of the course: Danish for knowledge workers. *Task design and CALL - Proceedings*, 61-65. [http://www.fundacio.urv.cat/congressos/public/usr\\_docs/call\\_2015\\_conference\\_proceedings.pdf](http://www.fundacio.urv.cat/congressos/public/usr_docs/call_2015_conference_proceedings.pdf)

Laursen, K. Å & K.M. Frederiksen (2015b). Developing and evaluating a multimodal course format: Danish for knowledge workers – labour market-related Danish *Critical CALL*, 186-191. <http://dx.doi.org/10.14705/rpnet.2015.000331>

Lehtimaja, I., A. Virtanen & M. Suni (2021). Finnish L2 proficiency for working life: towards research-based language education and supervision practices. *Nordand*, 16(1), 57-76. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2021-01-04>

Lindström, N. B. (2008). Inter Intercultural communication in health care. Non-Swedish physicians in Sweden. *Gothenburg monographs in linguistics* 36. <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/17939/?sequence=6>

Lilja, N., & A. Piirainen-Marsh (2019). Connecting the language classroom and the wild: Re-enactments of language use experiences. *Applied Linguistics*, 40(4), 594-623. <https://doi.org/10.1093/applin/amx045>

Lilja, N., & T. Tapaninen (2019). Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuorovaikutustilanteissa [Brug og læring af



finsk i kommunikative situationer i byggebranchen på erhvervsuddannelser]. *Puhe ja kieli*, (1), 69-98. <https://doi.org/10.23997/pk.74506>

Liversage, A. (2009). Life below a Language Threshold?: Stories of Turkish Marriage Migrant Women in Denmark. *European Journal of Women's Studies*, 16(3), 229-247. <https://doi.org/10.1177/1350506809105307>

Lønsmann, D. (2022). Beyond language: The complex positioning work by language teachers in an integration classroom. *Applied Linguistics*. <https://doi.org/10.1093/applin/amac053>

Lønsmann, D. (2020). Language, employability and positioning in a Danish integration programme. *The International Journal of the Sociology of Language* 264: 49-71. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-2093>

Lønsmann, D. & J. Mortensen (2018). Why this language policy now? A critical examination of the implementation of an English-only language policy in a Danish consultancy company. *Language in Society* 47(3): 435-456. <https://doi.org/10.1017/S0047404518000398>

Lønsmann, D. & K. Kraft (2018). Language policy and practice in multilingual production workplaces. *Multilingua* 37(4): 403-427. [Special issue Professional Discourse in Multilingual Settings: Policies and Practices]. <https://doi.org/10.1515/multi-2017-0088>

Lønsmann, D. (2017). A catalyst for change: Language socialization and norm negotiation in a transient multilingual workplace. *Journal of Linguistic Anthropology* 27(3): 326-343. [Special issue Transience: Emerging norms of language use] <https://doi.org/10.1111/jola.12162>

Lønsmann, D. (2014). Linguistic diversity in the international workplace: language ideologies and processes of exclusion. *Multilingua* 33(1-2): 89-116. [Special issue Multilingualism at Work]. <https://doi.org/10.1515/multi-2014-0005>

Lønsmann, D. (2011). *English as a corporate language. Language choice and language ideologies in an international company in Denmark*. Ph.d.-afhandling. Roskilde: Roskilde Universitet, Institut for Kultur og Identitet.

Miiller, M. M. (2006). *Arbejds miljø og indvandrere: erfaringer med rekruttering og fastholdelse*. Socialforskningsinstituttet.

Moes, M. (2006). Kulturens nåleøje - en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter og andre udsatte grupper. *AMID*, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet. [https://vbn.aau.dk/files/17424653/AMID\\_wp\\_61](https://vbn.aau.dk/files/17424653/AMID_wp_61)

Mähönen, E. (2014). Maahanmuuttajalääkäriin kokemuksia ammatillisen kielitaidon kehittämisestä: "No se mun kurssi oli töissä". Maisterintutkielma, Jyväskylän yliopiston kielten laitos <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45134>

Nelson, M. (2010). Andraspråkstalare i arbete. En språkvetenskaplig studie av kommunikation vid ett svenskt storföretag. *Skrifter utgivna av Institutionen för nordiska språk* 82. Uppsala universitet.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:337852/FULLTEXT01.pdf>

Norton, B. (2006). Identity as a sociocultural construct in second language education. *TESOL in Context*, 22-33.

Pájaro, V. (2022). "Model Minorities" in a "Sociolinguistic Paradise": How Latin-American Migrants Talk About Job Interviews in Norway. In *Negotiating Identities in Nordic Migrant Narratives* (pp. 83-110). Palgrave Macmillan, Cham.

[https://doi.org/10.1007/978-3-030-89109-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-89109-1_4)

Pájaro, V., G. B. Steien (2021). Nok norsk til å få jobb? En narrativ tilnærming til jobbintervju og språk In: M. Månsen & V. Pájaro (red.) *Andrespråklæring hos voksne : Vitenskapelige innsikter og didaktiske refleksjoner*. pp. 237-258, Cappelen Damm Akademisk. Artikkel 12.

Pedersen, M. S. (2022): Andetsprogsundervisning for voksne – et kritisk perspektiv. In: K. Aldén & M. Olofsson (red.): *Möjligheter till lärande – andraspråksdidaktik i ett kritiskt perspektiv*. pp. 105-117, Stockholm: Liber AB.

Pedersen, M. S. (2021). Beskæftigelsesrettet andetsprogsundervisning – bidrag til et kritisk refleksionsrum for pædagogisk-didaktisk udvikling. In: M. Kirilova & D. Lønsmann (red.). *Dansk på arbejde. Københavnerstudier i tosprogethed*. Københavns Universitet. Humanistisk Fakultet. Bind 83, pp. 19-59. [https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier\\_i\\_tosprogethed/\\_DanskPaaArbejde\\_KirilovaLoensmannRed.pdf](https://andetsprogsforskning.ku.dk/forskning/koebenhavnerstudier_i_tosprogethed/_DanskPaaArbejde_KirilovaLoensmannRed.pdf)

Pedersen, M. S. (2018). *Sprog på arbejdspladsen*. København: Udlændinge- og Integrationsministeriet, Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Pedersen, M. S. (2007). *På vej med sproget. Arbejde, livshistorie, sproglæring*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Pedersen, M. S., & Lund, K. (2006). Can (a second) language be learned in the workplace? In: K. M. Frederiksen, K. Sonne Jakobsen, M. Svendsen Pedersen & K. Risager (red.), *Second Language at Work*, 1. ed., Vol. IRIS Publications 1, pp. 11-24. Roskilde Universitet.

Rodin, L., A. Rodin & S. Brunke (2017): "Language training and well-being for qualified migrants in Sweden", *International Journal of Migration, Health and Social Care*, Vol. 13 No. 2, pp. 220-233. <https://doi.org/10.1108/IJMHC-11-2014-0043>

Sandwall, K. (2020). Undervisning inom kombinationsutbildningar. Redovisning av uppdrag inom skolverkets kombinationsutbildning sfi, <https://www.skolverket.se/download/18.3770ea921807432e6c72524/1655970227845/pdf10011.pdf>



- Sandwall, K. (2013). *Att hantera praktiken – om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser*. Ph.d.-afhandling. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Sandwall, K. (2010). "I learn more at school": A critical perspective on workplace-related second language learning in and out of school, *TESOL Quarterly* 44/ 3: 542-74.
- Schierenbeck, I. & A. Spehar (2021): *Migration i välfärdsstaten. Att implementera integrationspolitik*. Lund: Studentlitteratur.
- Schleicher, N. & M. Suni (2021). Healthcare professionals on the move: Investing in learning a new language for work. *Lähivördlusi. Lähivertailuja*, 31. <http://dx.doi.org/10.5128/LV31.06>
- Slots, K., L. B. Johannsen & E. S. Juutilainen (2004). "Dilemmaer i en brydningstid – tre virksomheder på vej mod mangfoldighed", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6. årgang, nr. 2.
- Steel, T., A. M. Lämsä & M. Jyrkinen (2019). Paradoxes of mentoring: an ethnographic study of a mentoring programme for highly-educated women with migrant backgrounds. *Culture Unbound: Journal of Current Cultural Research*, 11(2). <https://doi.org/10.3384/cu.2000.1525.19112297>
- Strömmer, M. (2017). Work-related language learning trajectories of migrant cleaners in Finland. *Apples: Journal of Applied Language Studies*, 11. <https://doi.org/10.17011/apples/urn.201712214863>
- Strömmer, M. (2016a). Affordances and constraints: Second language learning in cleaning work. *Multilingua*, 35(6), 697-721. <https://doi.org/10.1515/multi-2014-0113>
- Strömmer, M. (2016b). Material scaffolding: Supporting the comprehension of migrant cleaners at work. *European Journal of Applied Linguistics*, 4(2), 239-274. <https://doi.org/10.1515/eujal-2015-0039>
- Sundberg, G. (2009). Kommunikativa dilemman i rekryteringssamtal. *Nordand: Nordand: Nordisk tidsskrift for andrespråksforskning*, (2), 91-106.
- Suni, Minna & T. Tammelin-Laine (2020). Language and literacy in social context. In: M. Young-Scholten & J. Peyton (red.), *Teaching Adult Immigrants with Limited Formal Education: Theory, Research, and Practice*, pp. 11-29. Clevedon: Multilingual Matters. <https://doi.org/10.3390/languages6010011>
- Svennevig, J. (2018). "What's it called in Norwegian?" Acquiring L2 vocabulary items in the workplace. *Journal of Pragmatics*, 126, 68-77.
- Söderlundh, H., & L. Keevallik (2022). Labour mobility across the Baltic Sea: Language brokering at a blue-collar workplace in Sweden. *Language in Society*, 1-22. <https://doi.org/10.1017/S0047404522000392>
- Söderlundh, H., L. Kahlin & M. Weidner (2020). Arbetsmigration och flerspråkig interaktion på byggarbetsplatser. *Nordand : Nordisk tidsskrift for andrespråksforskning*, 15(2), 93-110. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-3381-2020-02-04>

Sørensen, M. S., & A. Holmen (2004). *At blive en del af en arbejdsplads: Om sprog og læring i praksis*. Institut for Pædagogisk Antropologi, Danmarks Pædagogiske Universitet. [https://pure.au.dk/portal/files/132/at\\_blive\\_en\\_del\\_af\\_en\\_arbejdsplads.doc](https://pure.au.dk/portal/files/132/at_blive_en_del_af_en_arbejdsplads.doc)

Thomsen, M. H. & M. Moes (2002). Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed: Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked. *AMID*, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet. [https://vbn.aau.dk/files/33969399/AMID\\_9-2002\\_Thomsen&Moes.pdf](https://vbn.aau.dk/files/33969399/AMID_9-2002_Thomsen&Moes.pdf)

Tranekjær, L. (2020). LEAN diversity management in practice: The multi-functionality of questions as a resource to ensure understanding, participation and procedural compliance in a diverse workplace. *Scandinavian Studies in Language*, 11(1), 83-116. <https://doi.org/10.7146/sss.v11i1.121362>

Tranekjær, L. (2018). The interactional management of 'language difficulties' at work: L2 strategies for responding to explicit inquiries about understanding. *Journal of Pragmatics*, 126, 78-89. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2017.10.003>

Tranekjær, L & M. J. Kirkebæk (2017). Praktik i Praksis: et arrangeret møde med dansk arbejdspladskultur?, *Sprogforum. Tidsskrift for Sprog- og kulturpædagogik*, 64. <https://doi.org/10.7146/spr.v23i64.113178>

Tranekjær, L. (2015). *Interactional Categorisation and Gatekeeping: Institutional Encounters with Otherness*. Multilingual Matters, Bristol: Blue Ridge. <https://doi.org/10.21832/9781783093687-009>

Tranekjær, L. (2009). *Gatekeeping at work: the establishment, negotiation and assessment of nationality, language and religion in internship interviews*. Ph.d.-afhandling. Roskilde: Roskilde Universitet.

Tranekjær, L. (2007). Kulturmøder til forhandling: Betydningen af 'kultur' i praktiksamtaler med voksne med dansk som andetsprog. *Tidsskriftet Antropologi*, (56), 87-110. <https://doi.org/10.7146/ta.v0i56.106772>

Unger, M. C. (2021): Sproglige hvaffornoget? En kritisk diskursanalyse af konstruktioner af sproglige behov i rammen af danskundervisningen for transnationale vidensarbejdere på universitetet. *Rask* 53. <https://static.sdu.dk/Flexpaper/aspnet/pdf/Unger.pdf>

van Lier, L. (2000). From input to affordance: Social-interactive learning from an ecological perspective. *Sociocultural theory and second language learning*, 78(4), 245.

Virtanen, A. (2016). Insights into the agency, positioning and development of professional Finnish language skills of international nursing students. *Apples - Journal of Applied Language Studies*, 10(2), 63-81. <https://doi.org/10.17011/apples/urn.201610254443>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes* (M. Cole et al, red.), Cambridge, MA: Harvard University Press.

Wedin, Å. & A. Norlund Shaswar (2019). Whole class interaction in the adult L2-classroom: The case of Swedish for immigrants. *Apples: Journal of Applied Language Studies*, 13(2). <https://doi.org/10.17011/apples/urn.201903251959>

Ødegård, A. M. & R. K. Andersen (2020). Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet. *FAFO Rapport 10*.

Øhrstrøm, C. (2016): *L2 Listening at work. A qualitative study of international employees' experiences with understanding Danish as a second language* Ph.d.-afhandling, Københavns Universitet.

Øhrstrøm, C. (2010). "I was less scared to bungy jump than to speak this language": en kvalitativ undersøgelse af voksne indlæreres motivation for at lære dansk. *Københavnstudier i topgethed*, vol. 52, Københavns Universitet, Humanistisk Fakultet, København.

## 7.0 Bilag

### 7.1 Metode anvendt i videnskortlægningen

#### Søgestrategi og anvendte databaser

Vi har udført systematisk litteratursøgning i 11 forskningsdatabaser. Søgningen blev afgrænset til en tidsperiode på 20 år (2002-2022) og inkluderer følgende tre typer litteratur:

- fagfællebedømte forskningspublikationer og forskningsbaserede formidlingsartikler i nationale og internationale tidsskrifter og antologier
- ph.d.-afhandlinger fra Danmark, Norge, Sverige og Finland
- rapporter, udarbejdet af enten forskere eller praktikere, eventuelt i samarbejde med myndigheder (styrelser, kommuner, uddannelsesinstitutioner, m.m.)

Sprogbrug og uformel sproglæring på arbejdspladsen er et relativt nyt forskningsområde, og der findes kun et begrænset antal forskningsbaserede studier på området. Dette afspejler sig også i den systematiske litteratursøgning, som er foretaget i forbindelse med denne videnskortlægning. Når man anvender 'sproglæring' som søgeord, resulterer det i ganske få hits i de fleste databaser.

Vi har benyttet bloksøgning med tre blokke på både dansk, norsk, svensk og engelsk. Databaserne har dog været meget forskelligt organiseret i forhold til indeksering af metadata (fx nøgleord, tags, beskrivelser), og det har betydet, at vi ikke har kunnet søge på nøjagtigt de samme ord i alle 11 databaser, men har været nødt til at tilpasse kombinationerne af søgeord og fraser samt indføre alternative søgeord for enten at begrænse eller udvide de resultater, vi fik. Såfremt det har været muligt, har vi anvendt boolske operatoren (fx AND, OR, ", \*). Nedenunder ses et eksempel på hhv. danske, norske, svenske og engelske søgeord i de tre blokke samt en oversigt over de benyttede databaser.

Bloksøgning på dansk		
indvandrer* flygtning* udlænding*	"dansk sprog" "dansk som andet-sprog" sprog (alternativt: sproglæring, danskundervisning)	arbejd* arbejdsplads (alternativt: beskæftigelse, arbejdsmarked)
Databaser i Danmark		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Det kongelige bibliotek (kb.dk) – for publikationer fra bl.a. Københavns Universitet og Århus Universitet</li> <li>▪ Roskilde Universitets forskningsportal (forskning.ruc.dk)</li> <li>▪ Aalborg Universitets forskningsportal (vbn.aau.dk)</li> <li>▪ Syddansk Universitets Universitetsbibliotek (sdu.dk/da/bibliotek)</li> <li>▪ Forskningsportal.dk (samlet forskningsdatabase, dog ikke optimeret for søgninger på dansk)</li> </ul>		
Bloksøgning på svensk		

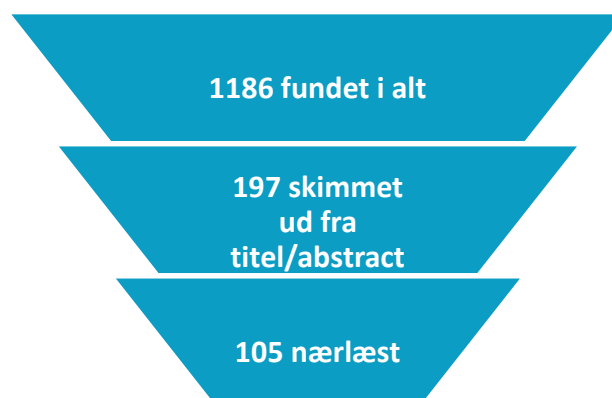
migr* migration	"svenska som andraspråk" "svenska språk*" språk (alternativt: språkläring)	arbet* arbetsplats
<b>Databaser i Sverige</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Det svenske digitale videnskabelige arkiv (diva-portal.org)</li> <li>▪ Samlet universitetsdatabase (swepub.kb.se)</li> </ul>		
<b>Bloksøgning på norsk</b>		
innvandr* migr* migrasjon	"norsk som andrespråk" "norsk språk" (alternativt: språkläring)	arbeid* yrke
<b>Databaser i Norge</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Den samlede norske videnskabelige arkiv (nora.openaccess.no)</li> <li>▪ Bergens universitets åbne forskningsarkiv (bora.uib.no)</li> </ul>		
<b>Bloksøgning på engelsk (alle databaser + databaser i Finland)</b>		
refugee* *migr* migrant(s)	"Danish language" "Swedish language" "Norwegian Language" "Finnish language" "language" "language learning" (alternativt: "language acquisition")	work* workplace employment (alternativt: integration)
<b>Databaser i Finland</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Den centrale finske database (finna.fi)</li> <li>▪ Fennica - den nationale database for publikationer fra Finland (kansalliskirjasto.fi)</li> <li>▪ Helka – central universitetsdatabase, dog mest universitetet i Helsinki (helka.helsinki.fi)</li> </ul>		

Ud over systematisk litteratursøgning har vi orienteret os i publikationer i relevante nordiske tidsskrifter samt søgt på baggrund af vores ekspertviden og gennem forskningsnetværket *Language at work: Migrants and Nordic Workplaces*, som består af forskere fra en række nordiske universiteter, inklusiv en af rapportens forfattere. Omkring 50% af de publikationer, som er inkluderet i rapporten, dukkede ikke op i søgningerne, og dem havde vi ikke kendt, hvis ikke vi kendte netværket.

Generelt har det været en stor udfordring både at håndtere de meget forskellige databaser og at finde de publikationer, som omhandler sproglæring i en arbejdsmæssig kontekst. Det betyder dels, at de publikationskanaler og metadatakriterier, som forskere i de nordiske lande vælger, ikke er tydelige nok i informationssøgningen, og dels at der er et videnshul i forskningen i sproglæring på arbejde. Blandt andet derfor har vi også inkluderet praksisbaserede rapporter, som vi mener kan supplere nogle af forskningspointerne og pege på eventuelle udfordringer, som kan blive relevante i kommende forskningsstudier.

**Oversigt over litteratursøgningsprocessen**

I forbindelse med litteratursøgningen er der fundet, skimmet og nærlæst følgende antal publikationer:



Det samlede antal publikationer, som er søgt frem, skimmet og nærlæst kan ses i nedenstående tabel opdelt på lande:

Land	Fundet i alt	Skimmet abstract/titel	Nærlæst
Danmark	766	89	40
Sverige	99	37	32
Norge	235	40	16
Finland	86	31	17
<b>Alle lande</b>	<b>1186</b>	<b>197</b>	<b>105</b>

## 7.2 Spørgeskema til sprogcentre

### Spørgeskema til sprogcentre om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder og arbejdspladser

1. Hvilket sprogcenter arbejder du på?
  - *Skriv navn på sprogcenter (felt med mulighed for fritekst)*
2. Hvilken type sprogcenter arbejder du på?
  - *Kommunalt sprogcenter*
  - *Privat sprogcenter*
  - *Andet (fritekst)*
3. Hvilke(n) kommune(r) hører dit sprogcenter under eller har driftsaftale med?
  - *(liste med kommuner)*

### Virksomhedsforlagt danskundervisning

4. Har sprogcenteret i øjeblikket noget virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven?
  - *[Ja/nej/ved ikke]*
  - *[Hvis ja] Beskriv gerne det virksomhedsforlagte danskuddannelses tilbud (fritekst)*
  - *[Hvis ja] Er det særlige målgrupper, der modtager det virksomhedsforlagte danskuddannelses tilbud? Beskriv gerne målgruppe(r) (fritekst)*
  - *[Hvis nej] Hvad vurderer du er grunden til, at sprogcenteret i øjeblikket ikke har noget virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven? (fritekst)*

### Sprogcenterets medvirken i tilbud om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser

5. Medvirker sprogcenteret i øjeblikket i nogen andre former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge (som ikke er virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven), og som foregår på virksomheder/arbejdspladser, fx i forbindelse med kommunalt tilrettelagt virksomhedspraktik eller indtægtsdækkede aktiviteter rekvireret af en privat virksomhed?
  - *[Ja/nej/ved ikke]*
  - *[Hvis ja] Hvilke former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser (som ikke er virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven) medvirker sprogcenteret i? Beskriv gerne tilbud og metode(r) (fritekst)*
  - *[Hvis ja] Er det særlige målgrupper, der får tilbud om dansksproglig støtte på virksomheder/arbejdspladser? Beskriv gerne målgruppe(r) (fritekst)*

- *[Hvis nej] Hvad vurderer du er grunden til, at sprogcenteret i øjeblikket ikke medvirker i nogen andre former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som foregår på virksomheder og arbejdspladser? (fritekst)*

### Tidligere medvirken i tilbud om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser

**6. Har sprogcenteret tidligere (inden for de sidste 10 år) haft noget virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven eller medvirket i nogen andre former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som er foregået på virksomheder/arbejdspladser (fx i forbindelse med kommunalt tilrettelagt virksomhedspraktik eller indtægtsdækkede aktiviteter rekvireret af en virksomhed), men gør det ikke længere?**

- *[Ja/nej/ved ikke]*
- *[Hvis ja] Hvilke former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser medvirkede sprogcenteret i? Beskriv gerne tilbud og metode(r) (fritekst)*
- *[Hvis ja] Var det særlige målgrupper, der fik tilbud om dansksproglig støtte på virksomheder/arbejdspladser? Beskriv gerne målgruppe(r) (fritekst)*
- *[Hvis ja] Hvad er grunden til, at sprogcenteret ikke længere medvirker i disse tilbud? (fritekst)*
- *[Hvis nej] Hvad vurderer du er grunden til, at sprogcenteret ikke tidligere har medvirket i nogen tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som er foregået på virksomheder og arbejdspladser? (fritekst)*

**7. Anvender sprogcenteret andre redskaber eller metoder for at understøtte dansksproglig udvikling hos udlændinge på virksomheder/arbejdspladser?**

- *[Ja/nej/ved ikke]*
- *[Hvis ja] Hvilke redskaber eller metoder anvender I? Beskriv gerne (fritekst)*

**8. Har du kendskab til andre tiltag i din sprogcenterkommune eller i dit sprogcenters lokalområde, der har fokus på at yde dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser, men som ikke foregår i samarbejde med sprogcenteret?**

- *[Ja/nej]*
- *[Hvis ja] Hvilke tiltag har du kendskab til? Beskriv gerne tiltag (fritekst)*
- *[Hvis nej] Har du andre kommentarer, som kan være relevante for denne afdækning?*

**9. Har du andre kommentarer, som kan være relevante for denne afdækning?**

- *(fritekst)*

**10. Må vi kontakte dig for flere oplysninger og uddybning af ovenstående svar?**

- *Nej*
- *Ja. Skriv gerne navn, telefonnummer og e-mail (fritekst)*



## 7.3 Spørgeskema til kommuner

### Spørgeskema til kommuner om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder og arbejdspladser

1. **Hvilken kommune arbejder du i?**
  - *(liste med kommuner)*
2. **Hvilken type sprogcenter er der i kommunen?**
  - *Kommunalt sprogcenter*
  - *Privat sprogcenter*
  - *Både kommunalt og privat sprogcenter*
  - *Andet (felt med mulighed for fritekst)*

### Kommunens fokus på udlændinges behov for sprogstøtte på virksomheder/arbejdspladser

3. **Oplever du, at man i kommunen har fokus på udlændinges behov for dansksproglig støtte i forbindelse med deres deltagelse i virksomhedsrettede tilbud eller varetagelse af ordinære job på virksomheder/arbejdspladser?**
  - *Ja i høj grad*
  - *Ja i nogen grad*
  - *Nej stort set ikke*
  - *Nej slet ikke*
  - *Ved ikke*

### Kommunens nuværende tilbud om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser

4. **Har kommunen i øjeblikket nogen former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som foregår på virksomheder/arbejdspladser, fx i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud eller ordinære job? Det kan fx være mentorordninger med fokus på sprog, forskellig slags undervisning på virksomheder/arbejdspladser, sprogunderstøttende redskaber (fx digitale-værktøjer), sprogpolitikker på virksomheder/arbejdspladser mv.**
  - *[Ja/nej/ved ikke]*
  - *[Hvis ja] Hvilke former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser anvender kommunen? Fx særlige metoder eller indsatser. Beskriv gerne metode(r) og indsats(er) (fritekst)*
  - *[Hvis ja] Er det særlige målgrupper, der får tilbud om dansksproglig støtte på virksomheder/arbejdspladser? Beskriv gerne målgruppe(r) (fritekst)*
  - *[Hvis nej] Hvad vurderer du er grunden til, at din kommune i øjeblikket ikke har nogen tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder og arbejdspladser? (fritekst)*

### Tidligere kommunale tilbud om sprogstøtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser

5. Har kommunen tidligere (inden for de sidste 10 år) anvendt nogen former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som er foregået på virksomheder/arbejdspladser, fx i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud eller ordinære job, men gør det ikke længere?
- *[Ja/nej/ved ikke]*
  - *[Hvis ja] Hvilke former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser anvendte kommunen? Fx særlige metoder eller indsatser. Beskriv gerne metode(r) og indsats(er) (fritekst)*
  - *[Hvis ja] Var det særlige målgrupper, der fik tilbud om dansksproglig støtte på virksomheder/arbejdspladser? Beskriv gerne målgruppe(r) (fritekst)*
  - *[Hvis ja] Hvad er grunden til at kommunen ikke længere anvender disse tilbud? (fritekst)*
  - *[Hvis nej] Hvad vurderer du er grunden til, at kommunen ikke tidligere har haft nogen tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder og arbejdspladser? (fritekst)*

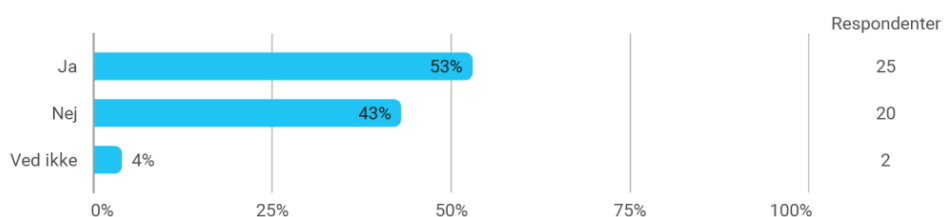
### Kendskab til andre sprogunderstøttende tiltag, redskaber eller metoder

6. Har du kendskab til andre tiltag, redskaber eller metoder, der anvendes i kommunen enten i eller uden for kommunalt regi, og hvor fokus er på at yde dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser?
- *[Ja/nej]*
  - *[Hvis ja] Hvilke tiltag, redskaber eller metoder har du kendskab til? Beskriv gerne (fritekst)*
7. Har du andre kommentarer, som kan være relevante for denne afdækning?
- *(fritekst)*
8. Må vi kontakte dig for flere oplysninger og uddybning af ovenstående svar?
- *Nej*
  - *Ja. Skriv gerne navn, telefonnummer og e-mail (fritekst)*

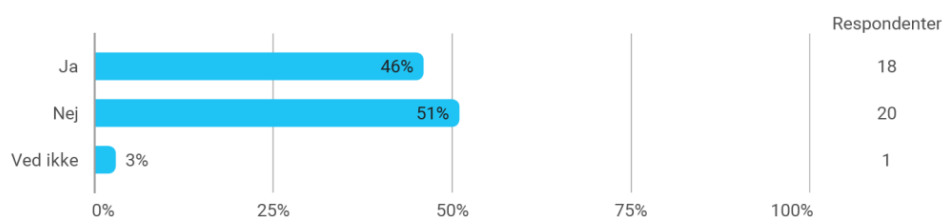
## 7.4 Resultat af spørgeskema til sprogcentre

Nedenfor præsenteres resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen til sprogcentrene. De nedenstående resultater indeholder alle indsamlede svar, hvoraf flere besvarelser stammer fra personer tilknyttet samme sprogcenter.

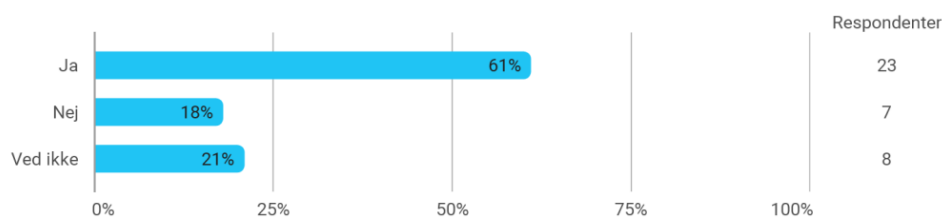
### Har sprogcenteret i øjeblikket noget virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven?



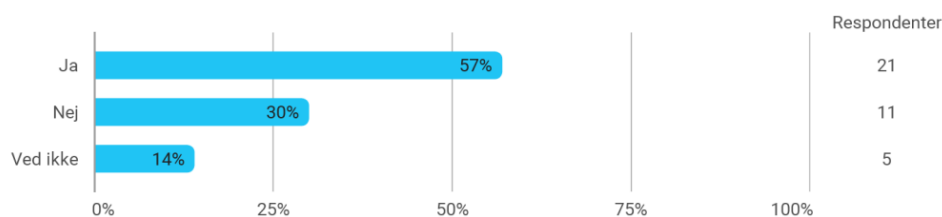
### Medvirker sprogcenteret i øjeblikket i nogen andre former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som foregår på virksomheder/arbejdspladser?



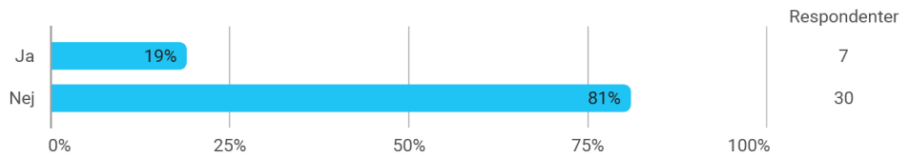
### Har sprogcenteret tidligere (inden for de sidste 10 år) haft noget virksomhedsforlagt danskundervisning efter danskuddannelsesloven eller medvirket i nogen andre former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som er foregået på virksomheder/arbejdspladser, men gør det ikke længere?



### Anvender sprogcenteret andre redskaber eller metoder for at understøtte dansksproglig udvikling hos udlændinge på virksomheder/arbejdspladser?



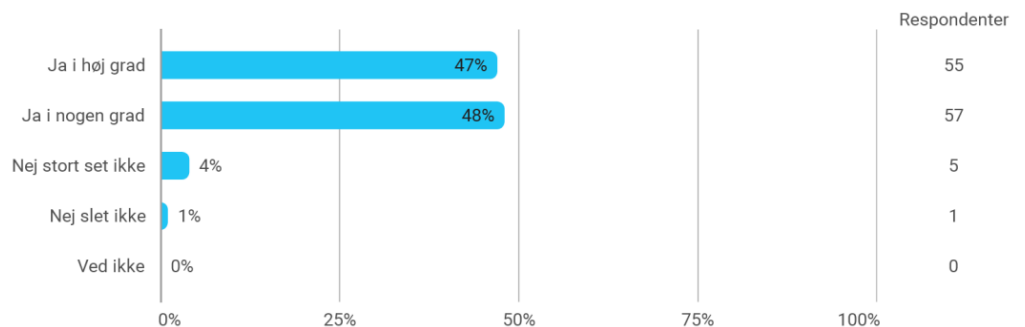
**Har du kendskab til andre tiltag i din sprogcenterkommune eller i dit sprogcenters lokalområde, der har fokus på at yde dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser, men som ikke foregår i samarbejde med sprogcenteret?**



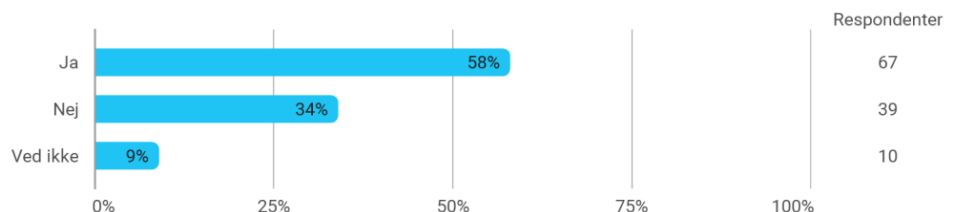
## 7.5 Resultat af spørgeskema til kommuner

Nedenfor præsenteres resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen til kommunerne. De nedenstående resultater indeholder alle indsamlede svar, hvoraf flere besvarelser stammer fra personer tilknyttet samme kommune.

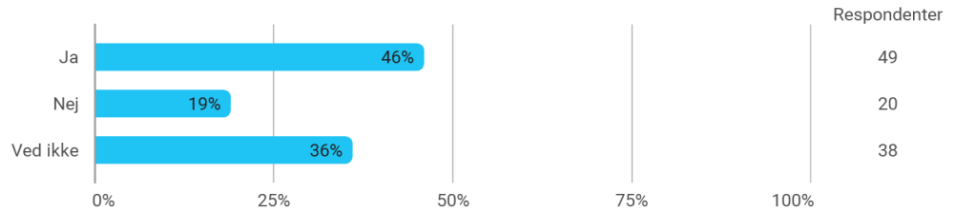
**Oplever du, at man i kommunen har fokus på udlændinges behov for dansksproglig støtte i forbindelse med deres deltagelse i virksomhedsrettede tilbud eller varetagelse af ordinære job på virksomheder/ arbejdspladser?**



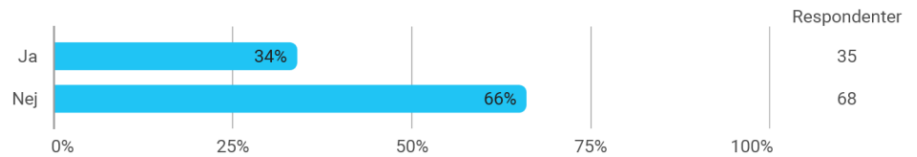
**Har kommunen i øjeblikket nogen former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som foregår på virksomheder/arbejdspladser, fx i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud eller ordinære job?**



Har kommunen tidligere (inden for de sidste 10 år) anvendt nogen former for tilbud om dansksproglig støtte til udlændinge, som er foregået på virksomheder/arbejdspladser, fx i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud eller ordinære job, men gør det ikke længere?



Har du kendskab til andre tiltag, redskaber eller metoder, der anvendes i kommunen enten i eller uden for kommunalt regi, og hvor fokus er på at yde dansksproglig støtte til udlændinge på virksomheder/arbejdspladser?



## 7.6 Oversigt over interviews og informanter

<b>Virksomheder</b>	
Leder	4
Koordinator	3
Medarbejder (sprogmentor)	2
<b>Sprogcentre</b>	
Leder	5
Koordinator/vejleder	1
Sproglærer/sprogekonsulent	5
<b>Kommuner</b>	
Leder	2
Sagsbehandler/koordinator	3
Sprogekonsulent	2
	27