

Skræddersyet Dansk til Internationale Faculty VIP

Pilotprojekt 2022 - 2023

Gevinstrealisering og anbefalinger



International Staff Mobility (ISM)
Universitetsadministrationen



Indholdsfortegnelse

Resume	2
Introduktion og baggrund for pilotprojektet	3
<i>Differentieret implementering</i>	5
Formålet med pilotprojektet	6
Arbejdet med pilotprojektet	7
Datagrundlag	9
Tema 1: International rekruttering	11
Tema 2: Diversitet	13
Tema 3: Sproglig og kulturel onboarding	16
Tema 4: Motivation	20
Tema 5: Konkretisering af sprogpolitikken	24
Konklusion og afsluttende bemærkninger	32
 <i>Bilag 1: Taskforcen for implementering af sprogpolitikken</i>	 35
<i>Bilag 2: Eksempel på danskkundskaber efter endt forløb á 24 lektioner</i>	36
<i>Bilag 3: Eksempler på undervisningsaktiviteter, der kan udføres parallelsprogligt</i>	37
<i>Bilag 4: Datasæt</i>	39

Resume

Denne rapport kortlægger resultaterne af det toårige pilotprojekt *Skræddersyet Dansk til Internationale Faculty VIP'* (2022-2023), der blev iværksat for at understøtte implementeringen af KU's sprogpolitik (2021). Taskforcen for implementeringen af KU's sprogpolitik¹, med prorektor for uddannelse Kristian Lauts i spidsen, besluttede i 2021 at afsætte projektmidler² til at gennemføre et pilotprojekt, hvor alle nye internationale (nye indrejsende) tenure track adjunkter, lektorer, professorer, ledere og permanent ansatte TAP fik tilbud om et betalt, skræddersyet introduktionskursus i dansk som en fast del af deres onboarding på KU³. Udover danskkurset fik alle nye internationale faculty-medarbejdere viden og information om KU's sprogpolitik samt mulighed for at stille afklarende spørgsmål og afstemme overordnede, gensidige forventninger. Pilotprojektet er gennemført af International Staff Mobility (ISM) under FHR, som i forvejen understøtter international rekruttering og derfor har stort kendskab til og erfaring på området. I løbet af den toårige projektperiode ansatte Københavns Universitet i alt 81 internationale faculty VIP og en enkelt international permanent ansat TAP. Stort set alle takkede ja til at modtage et introduktionskursus i dansk. Nærmere bestemt startede 73 internationale - ud af i alt 82 - danskundervisning i direkte forlængelse af ansættelse på KU. Pilotprojektets høje deltagelsesprocent viser, at der blandt nye internationale medarbejdere er stor interesse, velvilje og motivation for at lære dansk ved ansættelse på KU. Nyankomne internationale medarbejdere ønsker at bidrage til at indfri KU's ambition om parallelsproglig praksis –såfremt der foreligger et attraktivt tilbud om sproglig opkvalificering, som det var tilfældet i projektperioden. Et attraktivt tilbud er ofte et skræddersyet og fleksibelt tilbud, der muliggør støt progression i en i forvejen travl hverdag.

Inddelt i fem tematikker kortlægger rapporten gevinsterne af pilotprojektet samt kaster lys over nogle af de udfordringer, der fortsat præger implementeringen af KU's sprogpolitik og ikke mindst KU's ambition om at opnå en bedre parallelsproglig hverdag med højere grad af inklusion, lige adgang til viden og medbestemmelse. For hvert punkt følger en række anbefalinger og opmærksomhedspunkter. Tematikkerne er inddelt som følger:

Tema 1 International rekruttering	Tema 2 Diversitet	Tema 3 Sproglig og kul- turel onboarding	Tema 4 Motivation	Tema 5 Konkretisering af parallelsproglig praksis
---	----------------------	--	----------------------	---

1. Bilag 1: Taskforcen for implementering af sprogpolitikken

2. Der blev i alt udløst 2 millioner kroner til projektet over den toårige periode

3. Kurset bestod af 24 privatlektioner pr. person, som blev skræddersyet den enkeltes niveau og behov

Introduktion og baggrund for pilotprojektet

Københavns Universitet tiltrækker dygtige forskere fra udlandet og tendensen er støt stigende. Det er i de videnskabelige stillinger, at vi ser det største antal af internationale medarbejdere på KU. En opgørelse fra juli 2024 viser, at antallet af internationale VIP/DVIP i alt udgør 46%. Majoriteten af internationale VIP/DVIP er postdoc (73%) og internationale ph.d'er (51%). Internationale Faculty VIP (lektorer, adjunkter og professorer) udgør 27% og internationale, fastansatte TAP 11%.

Det er sidstnævnte gruppe af internationale Faculty VIP og permanent ansatte TAP, som danner rammerne for denne rapport, eftersom det netop er denne medarbejdergruppe, der forventes at tilegne sig dansksproglige kompetencer i forbindelse med vedtagelsen af KU's Sprogpolitik fra 2021⁴.

Med vedtagelsen af KU's sprogpolitik forventes det blandt andet, at alle faculty ansatte aktivt kan bidrage til undervisningen på dansk efter 3-6 år, herunder bedømme og vejlede studerende med kompetencer svarende til den undervisning vedkommende skal varetage⁵. Endvidere fordrer sprogpolitikken, at denne medarbejdergruppe skal tilbydes betalt målrettet danskundervisning så vidt muligt på campus⁶. Denne forventning til sprogkompetencer, samt mulighederne for sproglig opkvalificering, skal tydeliggøres overfor nyansatte internationale medarbejdere tidligt i rekrutteringsprocessen og de internationale medarbejdere skal herefter tilbydes betalt målrettet danskundervisning så vidt muligt på campus.

I takt med den stigende internationalisering på Københavns Universitet - og med vedtagelsen af KU's sprogpolitik - er der sket et skifte i måden hvorpå KU onboards nye internationale medarbejdere.

Hvor tidligere internationale medarbejdere ofte fik at vide, at de snildt kunne 'klare sig' på engelsk får et flertal nu i stedet at vide, at dansksproglige kompetencer er vigtige egenskaber at besidde for at kunne bidrage til at løfte fælles kerneopgaver og nå tættere på KU's ambition om parallelsproglig praksis. Dansksproglige kompetencer letter ikke kun det praktiske arbejde for det enkelte fakultet/institut eller afdeling, men forbedrer også mobiliteten internt, da flere internationale medarbejdere oplever, at et kendskab til dansk åbner døre både fagligt og socialt.

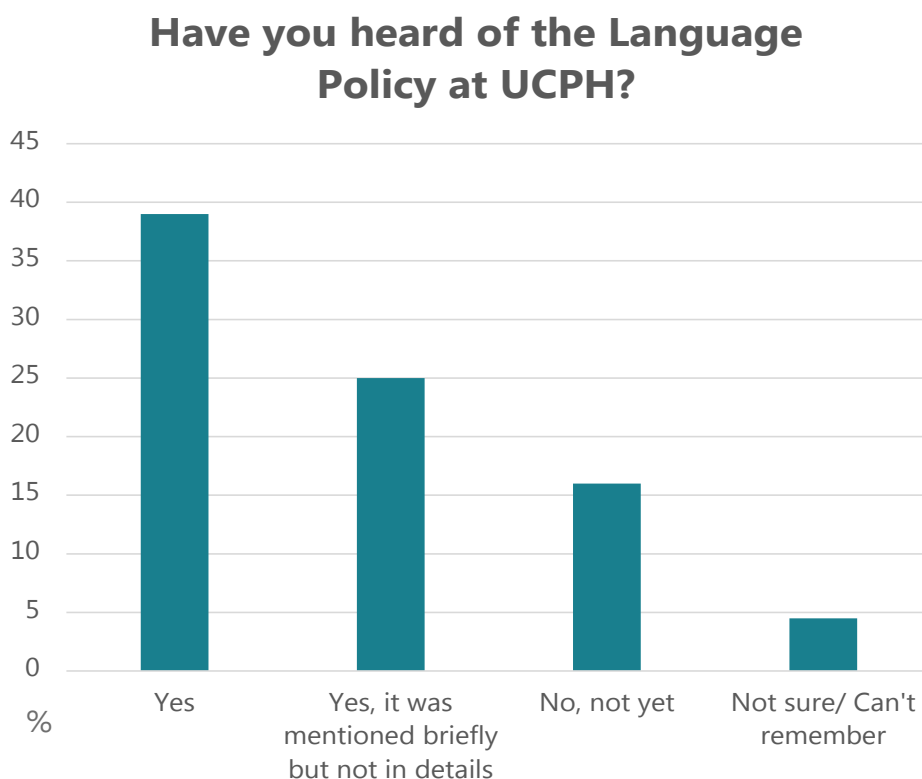
4. Sprogpolitik - [KUnet.dk](https://knet.dk)

5. Princip 2.1, side 11 i Baggrund for sprogpolitik for Københavns Universitet

6. Princip 2,3, side 11 i Baggrund for sprogpolitik for Københavns Universitet

Særligt punkt 2.1 i sprogpolitikken stiller krav til KU's internationale forskere, men også til den lokale ledelse, der i højere grad end tidligere nu forpligter sig til at italesætte, konkretisere og afstemme forventninger til sprogindlæring for herefter at finansiere danskkurser som led i de internationale medarbejderes kompetenceudvikling. Derudover skal der afsættes den nødvendige tid til danskundervisning - gerne i arbejdstiden. Dette kan i en periode afløse andre forpligtelser som f.eks. at undervise. Med andre ord har den lokale ledelse fået pålagt en administrativ og ressourcekrævende opgave i forbindelse med international rekruttering.

Dette pilotprojekt, samt en undersøgelse fra *Projekt International Rekruttering*⁷, viser, at opgaven med at informere nye internationale medarbejdere om sprogpolitikken bliver varetaget. Langt de fleste nye internationale medarbejdere modtager information om KU's sprogpolitik i rekrutteringsfasen eller umiddelbart herefter. Hvad der dog efterfølgende bliver tilbudt af sproglig understøttelse, således at den internationale medarbejder reelt kan indfri sprogpolitikens forventninger, er ret forskellig og afhænger af flere lokale forhold.



Kilde: Data fra survey om International Rekruttering foretaget af ISM, med deltagelse af 750 internationale ansatte ved Københavns Universitet.

Differentieret implementering

Når udenlandske medarbejdere tiltræder en ny stilling på KU som enten tenure track adjunkt, lektor, professor, leder eller som permanent ansat TAP, så er der store lokale forskelle i den kulturelle og sproglige onboarding, der følger med ansættelsen.

Efter to år med implementering af sprogpolitikken kan vi se, at der hvor implementeringen af sprogpolitikken er mest succesfuld er på institutter, hvor behovet for en lokal implementering af sprogpolitikken er størst. Det er typisk på de såkaldte 'tørre' institutter hvor undervisningsopgaven er tung på de dansksprogede bacheloruddannelser og hvor sprog og stærke formidlingskompetencer i forvejen vægtes tungt. Her har man i overvejende grad en systematisk og ensartet proces, hvor forventninger bliver nøje afstemt og hvor alle internationale medarbejdere modtager omtrent samme sproglige understøttelse.

På fakulteter, institutter eller centre uden en ensartet, systematisk proces kan det omvendt være tilfældighederne, der råder over hvilke medarbejdere der får tildelt kompetenceudviklende sprogundervisning og hvem der - på eget initiativ og efter bedste evne - selv må forsøge at indfri og efterleve sprogpolitikkenes forventninger. Vi ser sågar eksempler på at der inden for samme afdeling kan være store forskelle på, hvem der modtager tilbud om sprogundervisning. Dette er til stor frustration for internationale medarbejdere, der har svært ved at gennemskue hvad der rent faktisk forventes af dem og hvad de er 'berettiget' af sprogunderstøttelse.

Begrundelsen er ofte, at det beror på en lokal, differentieret - og til tider håndholdt - vurdering i hver enkelt rekrutteringsproces. En praksis som sprogpolitikken selv lægger op til. Denne fleksibilitet i lokal implementering bydes velkommen af mange, da det tager hensyn til lokale forhold herunder ressourceforbrug. Det skaber dog også en grundlæggende usikkerhed blandt de internationale medarbejdere, der kan få en oplevelse af, at sprogpolitikken ikke gør sig gældende for alle på universitetet.

Formålet med pilotprojektet

Vi ved, at en tidlig sprogindsats kan være altafgørende for medarbejdergruppens forventede progression og motivation for at tilegne sig dansk som andet- og fremmedsprog.

Internationale medarbejdere kan måske nok "klare" sig med gode engelskkompetencer, men hvis de gerne vil trives, danne meningsfyldte relationer, opnå tilhørsforhold, avancere og udvikle deres akademiske karriere og ultimativt blive bosiddende i Danmark, så viser al erfaring, at et tidligt indblik i dansk sprog og kultur er med til at skabe tilknytning til KU som arbejdsplads og til det omkringliggende samfund i al almindelighed.

Så hvad har pilotprojektet betydet for international rekruttering på KU? Har et skræddersyet introduktionskursus i dansk overhovedet en nytteeffekt ift. relocation til Danmark og for øget tilhørsforhold til KU? Og hvad har det betydet for rekrutterende ledere at opgaven med at igangsætte, koordinere og ikke mindst finansiere et indledende danskursus for internationale medarbejdere er blevet understøttet centralt? Det vil rapporten her kortlægge.

Rapporten forsøger samtidig at kaste lys over nogle af de udfordringer, som fortsat præger implementeringen af KU's sprogpolitik og ikke mindst KU's ambition om at opnå en bedre parallelsproglig hverdag, med højere grad af inklusion, lige adgang til viden og medbestemmelse. Rapporten vil pege på en række anbefalinger og opmærksomhedspunkter for at forbedre og fortsat udvikle parallelsprogligheden i praksis.

Mange steder på KU er den parallelsproglige dagligdag allerede en realitet. ISM organiserer gratis danskundervisning på campus for alle internationale medarbejdere mens Uddannelse og Studerende (US) organiserer gratis danskundervisning for universitetes internationale studerende. Disse kurser er udbudt i samarbejde med lokale sprogskoler og egner sig i særdeleshed godt til universitetets mange internationale ph.d.-studerende, postdocs, gæsteforskere mfl. Derudover tilbyder Center for Internationalisering og Parallelsproglighed (CIP) opkvalificerende dansk- og engelskkurser på højt fagligt niveau for både VIP og TAP.

Arbejdet med pilotprojektet

ISM har i projektperioden varetaget opgaven med at igangsætte og koordinere alle undervisningsforløb. I forbindelse med tilbuddet om betalt, skræddersyet dansk er hver enkelt medarbejder ligeledes blevet informeret om KU's sprogpolitik og hvad det i grunden vil sige at kunne '*bidrage til undervisningen på dansk*'.

Denne tidlige forventningsafstemning, konkretisering og afmystificering af sprogpolitikken – sammenholdt med et attraktivt tilbud om danskundervisning er blevet taget rigtig godt i mod af både internationale medarbejdere og deres respektive lokale ledelse.

Introduktionskursus i dansk

Hvert undervisningsforløb har været tilpasset medarbejderens sproglige niveau og tilrettelagt fleksibelt i overensstemmelse med medarbejderens personlige præferencer og lokale arbejdstidsaftaler. Såfremt medarbejderen har ønsket det, har det været muligt at tilgå digitale materialer og påbegynde danskundervisningen online forud for ankomst til Danmark. Hovedparten har dog foretrukket at integrere dansklektioner 1-2 gange om ugen på deres fysiske arbejdssted

Taskforcen ønskede at pilotprojektet skulle drives ud fra et princip om bæredygtighed. Efter endt kursusforløb har hver medarbejder derfor fået evalueret sit danskniveau, hvilket er med til at synliggøre, hvor medarbejderen befinder sig rent sprogligt samt rammesætte (realistiske) forventninger til fremtidig progression. Efter kursusforløbet bliver både medarbejder og ledelse informeret om mulighederne for yderligere kompetenceudvikling. På baggrund af projektet har alle adspurgte ledere efterfølgende valgt at egenfinansiere danskkurser til de internationale medarbejdere i projektet. Dermed sikres fortsat progression efter endt kursusforløb samt at samtalen om sprog kan fortsætte lokalt med afsæt i en konkret sproglig behovsafdækning som i følgende eksempel:

Eksempel på danskkundskaber efter endt forløb på 24 privatlektioner

Professor uden forhåndskendskab til dansk forud for ankomst til DK

A1⁸

Lytte

Du kan forstå enkelte ord og de vigtigste informationer, når man taler om hverdagsliv – f.eks. familie, bolig, daglige rutiner. Du kan forstå korte instruktioner og forklaringer på arbejde – f.eks. kan du forstå, hvad du skal lave på arbejde, hvor du skal være og hvem, du skal arbejde sammen med.

Tale

Du kan præsentere dig selv og fortælle lidt om din hverdag, f.eks. om familie, nationalitet, uddannelse og arbejde. Du taler langsomt, og en dansker forstår dig, hvis han hjælper lidt. Du må gentage en gang imellem.

Læse

Du kan læse meget enkle beskeder, f.eks. e-mails og instruktioner på arbejde og blanketter med personlige data. Du kan læse korte, lette tekster på dansk.

Skrive

Du kan skrive små beskeder og e-mails. Du kan f.eks. skrive et meget enkelt CV.

Bemærkninger vedr. kursistens personlige mål, interesse, fokus i undervisningen mm.

Ønsker med tiden at kunne undervise på dansk, kunne kommunikere med studerende og kolleger. Interesse for litteratur, kunst, kultur, arkitektur, mad. Vil gerne lære udtale (prosodi) og grammatik struktureret/systematisk. Kan sammenligne med udtaleregler på tysk og italiensk. Niveauet for udtale er højere (A+). Har øvet tal ifm. flytider og sport, hv-ord ifm. arbejdsrelaterede situationer. Er begyndt på at bruge dansk i faglig sammenhæng. Interessert i fortsat forløb fra januar 22.

Datagrundlag

De 73 internationale forskere, der startede et skræddersyet danskursus i projektperioden 2022-2023 fordeler sig bredt over hele KU, dog med en overvægt af internationale rekrutteringer til SUND og SCIENCE.

Projektdeltagernes evalueringer, input og feedback udgør det primære datagrundlag for rapporten. Alle deltagernes svar er anonymiseret og grundet projektets beskedne størrelse fremgår hverken titel eller arbejdssted.

Nogle observationer er indhentet kvalitativt via semistrukturerede interviews, deltagerobservationer og opfølgende interviews med projektdeltagerne over hele projektperioden samt i tiden umiddelbart efter projektets ophør.

Dele af rapporten afspejler forhold, der oftest er svære at kvantificere og måle med tal, da de er baseret på subjektive erfaringer. For at sikre en vis generaliserbarhed på tværs af KU inddrager rapporten kun udsagn fra deltagerne, som er indenfor et gennemgående tema og som tydeligst fremmer rapportens overordnede budskaber. Dog kan man i bilag 3 finde en uforkortet oversigt med data herunder fritekstsvar fra projektdeltagerne.

Man er som læser ligeledes velkommen til at rette henvendelse til [International Staff Mobility](#) (ISM), hvis man har spørgsmål eller kommentarer til rapportens indhold.

Data kort fortalt

- 73 ud af 82 internationale Faculty VIP tog mod tilbud om skræddersyet dansk
- Overvægt af internationale adjunkt-rekrutteringer
- Overvægt af internationale rekrutteringer med tysk nationalitet/baggrund
- Flest internationale VIP rekrutteringer til Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet
- 95% af nye internationale Faculty VIP har intet eller kun meget begrænset forhåndskendskab til dansk ved ansættelse
- Foretrukne kursusforløb: 12 uger med 1 ugentlig mødegang á 1,5 time
- Foretrukne format: fysisk fremmøde og 1:1 lektioner på campus

Internationale, der ikke deltog i projektet

Årsagerne til at de resterende ni internationale forskere ikke startede med dansk i projektperioden:

- To grundet barselsorlov
- To grundet travlhed/ stort arbejdspress
- To vides ikke/vendte ikke tilbage
- Tre internationale forskere med tilknytning til Scholars at Risk-programmet på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter hvoraf én startede på engelskkurs

Tema 1: International rekruttering

Forud for vedtagelsen af sprogpolitikken var der nogen bekymring for hvorvidt sprogpolitikken ville have en afskrækkende effekt og påvirke international rekruttering i en negativ retning. Det viser sig umiddelbart ikke at være tilfældet. KU har ikke rekrutteret færre internationale faculty-medarbejdere siden vedtagelsen af sprogpolitikken og de internationale faculty, som KU har haft succes med at rekruttere, udtrykker enstemmigt et ønske om at tilegne sig (nogle) dansksproglige kompetencer i forbindelse med ansættelse på universitetet og relocation til Danmark.

Som pilotprojektet viser, ansatte KU flest internationale Faculty VIP i stillingen som adjunkt (44), lektor (19) og professor (5) i projektperioden 2022-2023. Dette stemmer overens med det generelle billede på KU hvor adjunktstillinger i overvejende grad tilfalder internationale VIP. Efter adjunkt niveau og op vender tendensen og vi ser en overvægt af danskere/dansktalende i stillingsbetegnelserne lektor og professor.

Beregnet personaleforbrug september 2024	Internationale Faculty VIP (I alt 28%)	Danske Faculty VIP (I alt 72%)
Professor	20%	80%
Lektor	29%	71%
Adjunkt	60%	40%

Der kan være mange årsager til denne underrepræsentationen af internationale medarbejdere i de højerestående positioner på KU (herunder i ledende stillinger). En af årsagerne kan muligvis tilskrives manglende sprogkompetencer og/eller kulturelle forskelle, der kan vanskeliggøre internationale medarbejders muligheder for at avancere i deres akademiske karrierer på niveau med deres danske/dansktalende kollegaer.

Vi ved fra tidligere erfaringer, at mange af KU's processer og initiativer skabes ud fra en særlig dansk, indforstået (og ofte politisk) referenceramme og at det kan erfares som ekskluderende, hvis man som international ikke er velbevandret i denne kulturelle og sproglige diskurs.

Erfaringerne fra VIP-karrieudviklingsprogrammet⁹ i 2023 viste blandt andet at programmet: citat "*ikke er internationalt forståeligt*" (43 danskere / 15 internationale). Hvorvidt der reelt på KU er lige adgang til formelle og uformelle netværk og hermed lige adgang til viden, medbestemmelse og aktiv deltagelse i universitetets liv er også tematikker, der fremhæves som væsentlige opmærksomhedspunkter i sprogpolitikken samt i KU's strategi 2030 og i DEI-handleplan (2025-2030).

Sprogkompetencer er indlejret i KU's meriteringskriterier, men nævnes ikke direkte som et adgangs- eller indgangskriterie. Alligevel giver projektdeltagerne udtryk for at de er bevidste om, at dansksproglige kompetencer ofte er et must, hvis man ønsker at avancere professionelt, fagligt samt trives og indgå i sociale sammenhænge. Første afsnit i rapporten afsluttes derfor med en anbefaling om at man på KU er mere tydelig og transparent ift. forventede sprogkompetencer for i højere grad at sikre en fair rekrutteringsproces såvel som lige muligheder for karrieudvikling..

"Ideally, I would like this job to transition into something permanent - a certain degree of Danish would be necessary to achieve a tenured position here".

"I'm hoping and planning to be in Denmark long-term, so I'm happy to have help with the task of learning a new language! I know it's probably possible to get by in English, but I would very much like to develop my Danish, so I can fully take part in professional and social life".

"Professionally, I would like to get a tenured position in Copenhagen and I believe learning the language is an important step towards this. Personally, I think knowing the language will help me feel more integrated into Danish culture".

Tema 2: Diversitet

Der har været en markant stigning i antallet af internationale forskere på KU, med en stigning på 10% alene i 2024. Projektdeltagernes forskellige baggrunde er udtryk for en stor sproglig og kulturel mangfoldighed og illustrerer KU's brede rekrutteringsrækkevidde. Dog ser vi en ikke ubetydelig overvægt i antallet af rekrutteringer fra Tyskland. Mens faktorer som afstand og tilgængelighed påvirker forskernes og deres medfølgende familiers valg af arbejdssted, er det vigtigt, at KU—og særligt de ansvarlige rekrutteringsledere—ikke uforvarende favoriserer kandidater fra nabolandene i rekrutteringsprocessen. Selvom sproglige og kulturelle ligheder formentlig ikke er afgørende i rekrutteringsbeslutninger, kan det potentiel blive udslagsgivende faktorer, når man vælger mellem lige kvalificerede kandidater. Denne præference eller tilbøjelighed til (bevidst eller ubevidst) at rekruttere internationale forskere fra vores nabolande kan formentlig tilskrives, at denne gruppe medarbejdere har gode forudsætninger for at falde til, komme i gang med arbejdet, integrere sig og tilegne sproget lettere og hurtigere i forhold til andre potentielle kandidater.

Situationen lige nu er den, at et flertal af KU's internationale fakultetsmedlemmer oplever at være en del af en majoritet for hvem det er relativt "nemt" og mindre omkostningsfuldt at opfylde sprogkravene grundet deres germanske sprogbaggrund. Dette giver dem en fordel.

Disse ulige sproglige og kulturelle forudsætninger for at kunne efterleve sprogpolitikens krav kommer også til udtryk blandt projektets deltagere:

"Since my first language is German, I feel that the two are relatively close and this has helped my progress".

"I think it strongly depends on the nation people come from - for me coming from Germany picking up the language is a lot easier than for people from other countries".

"If the expectation was that new employees from language communities outside of the indo-European family should be able to fluently lecture in Danish within 3 years, I would be more sceptical".

"Danish is super hard for a Chinese native speaker".

Anbefaling

Hvis KU ønsker større sproglig og kulturel mangfoldighed, samt at forebygge bias i den internationale rekrutteringsproces, så kan det være relevant at diskutere - og eventuelt praktisere - begrebet 'equity' angående forventninger og krav til sprogtilegnelse.

Lige nu opererer sprogpolitikken primært med begrebet 'equality', forstået på den måde, at alle faculty VIP og permanent ansatte TAP forventes at tilegne sig dansksproglige kompetencer i tilstrækkelig grad til eksempelvis at kunne bidrage til løfte undervisningsaktiviteter på dansk.

Med 'equity' åbner man i stedet op for muligheden for at visse medarbejdere, der har mindre fordelagtige sproglige forudsætninger for at tilegne sig dansk som andetsprog, enten tildeles mere tid og støtte til at lære dansk og/eller simpelthen fravælger dansk til fordel for et sprogligt kompetenceløft i eksempelvis engelsk.

Equity vs. equality

Equality, altså lighed eller ligestilling, betyder, at man behandler alle ens og giver alle de samme ressourcer og muligheder. Det er dette begreb, som sprogpolitikken tager udgangspunkt i.

Equity, derimod, tager højde for, at nogle grupper af medarbejdere bliver mødt af (synlige og usynlige) sprogbarrierer, der er med til at skabe ulighed. Med en equity-tilgang kan vi fordele ressourcer og muligheder på en måde, der tager højde for disse uligheder for at skabe reel lighed (equality). Equity-tilgangen sikrer, at ingen diskrimineres eller udelukkes på grund af deres baggrund eller identitet.

Tema 3: Sproglig og kulturel onboarding

I umiddelbar forlængelse af rekrutteringsprocessen følger onboarding. En god introduktion til KU som arbejdsplads og til Danmark som nyt hjemsted er afgørende for internationale forskeres umiddelbare tilhørshold og generelle trivsel. Projektet viser, at tilfredsheden med onboarding på KU generelt er høj blandt internationale Faculty VIP.

“My onboarding was very professional and helped me a lot. I was excellently guided through the entire relocation and start-up process by the university and in particular by the ISM”.

“The ISM was very helpful to settle in, and I’ve had very helpful colleagues at the department who generously answered a lot of my questions; but a proper onboarding with information about who does what in the department, how to use funding, what activities happen when, how to set up one’s calendar, what are the regulations for teaching, and so on would have been really helpful”.

Den lokale onboarding nævnes også af flere projektdeltagere som værende særlig vigtig i forhold til trivsel og hverdagsinklusion. Lokal opbakning fra både ledelse og kollegaer er medvirkende til at man som ny, international forsker har lettere ved at falde til og fastholder motivation for at lære det lokale sprog.

“I have a “Hvordan udtaler man...” space on my office whiteboard and write down words I’m stumbling over. Colleagues will see it when they pass by and stop in to chat for a minute, which helps my pronunciation and builds a bit more friendly connection”.

“Native employees can play a critical role in adopting new international staff into the university environment. In many cases, talking to a native speaker at work can help a lot”.

Hvordan bliver skræddersyet dansk modtaget?

Tilbuddet om et introduktionskursus i dansk har haft stor betydning for projektdeltagerne. Danskkurset har været en medvirkende faktor til at flere oplever deres onboarding som værende særdeles succesfuld.

“The 1:1 lessons allowed me to get a head-start on my Danish, it’s been very helpful indeed. It also sent the very strong signal that, as an international employee, I am supported by the university when seeking to improve my Danish. It’s made a considerable difference for me, both in terms of improving my Danish, as well as settling in and feeling supported and welcome as an international employee by the university”.

Den eneste kritik går på at tilbuddet om 24 lektioner ikke er tilstrækkeligt – projektdeltagerne har i høj grad ønsket at fortsætte deres 1:1 sprogindlæring efter endt kursusforløb. En del ville også ønske at overgangen mellem tilbuddet fra FHR og den efterfølgende lokale sprogunderstøttelse havde været mere strømlinet og tydeligere fra begyndelsen. Igen er det et udtryk for, at der blandt vores internationale faculty VIP er behov for en mere klar og langsigtet progressionsplan.

“The language course is a very good offer and should definitely be offered, if possible, with even more hours. The information about how it can be continued after the 24 hours should also be spread out at an earlier stage”.

Ét aspekt er signalværdien som KU sender ved at tilbyde skræddersyet dansk til Faculty VIP. Det skal på ingen måde underkendes. Men noget andet er, hvad det omsættes til i praksis. Projektdeltagerne giver nemlig også udtryk for at de i høj grad kan anvende deres ny tillærte sprogkompetencer kort tid efter ankomst.

“The course was excellent [...] Overall, I feel that I have already made some progress beyond the first module, and I feel very motivated to continue. Learning Danish has also been invaluable to take part fully in university life, for example, to be able to understand the important parts of the “UNIAVISEN” and to start helping in advisory work, where I still write in English, but at least have already a chance to skim over the Danish documents and find the relevant sections to ask about”.

“I am now able to follow, at least in general terms, email conversations in Danish; I am able to, while at a basic level, talk to my colleagues in Danish; and I am able to hold basic conversations for example at the shops in Danish”.

“It has also been helpful in understanding my students a bit, not while speaking myself with them, but while observing their progress in an assigned exercise and observing whether they were comfortable or might need some help from my side”.

Disse citater er fremragende eksempler på parallelsproglighed i praksis. Mange internationale medarbejdere kan nemlig relativt hurtigt begynde at anvende deres (omend endnu begrænsede) dansk kundskaber i helt almindelige arbejdssammenhænge.

Anbefalinger til punkt 3

- Systematisk og ensartet (minimums-) tilbud om et introduktionskursus til alle nyansatte faculty VIP. Den indledende, administrative opgave med at informere om sprog(politikken) og mulighederne for opkvalificering af sprogkompetencer kan med fordel placeres i en central enhed
- Løbende og regelmæssig lokal opfølgning er altafgørende for en succesfuld onboarding. Onboarding af internationale medarbejdere er ikke nødvendigvis ovre efter de første par dage eller uger. Nye spørgsmål melder sig i takt med at de internationale falder mere til i de nye omgivelser
- Hverdagsinklusion, samtaler om sprog(valg) og lokal opbakning er vigtige parametre for succesfuld onboarding og fastholdelse af motivation
- Tilbyd en klar udviklingsplan, der fastsætter realistiske (del)mål og forventninger til sprogindlæring.

Tema 4: Motivation

Den store tilslutning til pilotprojektet vidner om, at motivation for at lære dansk generelt er høj ved ankomst til Danmark og at motivationen forstærkes når sprogindlæringen understøttes (og denne ekstra arbejdsmængde anderkendes) med et attraktivt tilbud som for eksempel skræddersyet privatundervisning.

Projektdeltagerne udgør tilsammen en bred, mangfoldig gruppe af internationale faculty-medarbejdere sammensat på baggrund af køn, alder, forskningsfelt samt sproglige og kulturelle baggrunde. Dog har de det til fælles, at de fleste er overvejende positivt stemt overfor at tilegne sig dansk. Det er på trods af at 95% ikke har et forhåndskendskab til dansk, når de takker ja til en stilling på KU.

Til spørgsmålene **”Hvorfor vil du gerne lære dansk?”** og **”Hvad håber du på, at du får ud af dit danskkursus (personligt og/eller professionelt?)”** lyder nogle af svarerne¹⁰:

“I would like to become more comfortable working and living in Denmark, since it can be a bit stressful to feel as an outsider because of a language barrier. Also, I would like to not always have to ask others to speak English so that I can understand them”.

“I am heading a group of PhD students and postdocs. Most of them are Danish. I would like to be able to interact and communicate with them in their language”.

“My son is learning Danish in nursery, so I want to keep up with him and also integrate into Danish society better”.

10. Læs eventuelt alle svar (uforkortet) i bilag 4 'Datasæt'

Selvom den generelle holdning er, at det ikke bliver nemt at mestre dansk, så finder langt hovedparten at det er besværet værd. Projektdeltagerne mener overordnet, at det er værdiskabende at lære (noget) dansk, når man som udlænding har valgt at arbejde og bosætte sig i Danmark.

Projektdeltagerne er godt klar over, at de måske nok kan 'klare' sig på engelsk, men giver enstemmigt udtryk for, at dansksproglige kompetencer kan gøre livet lettere i Danmark. Dette kommer især til udtryk blandt internationale medarbejdere, der medbringer en partner eller familie med børn og derfor i højere grad er drevet af ydre motivation for at kunne navigere rundt i det danske samfund og måske opnå permanent ophold og/eller statsborgerskab på et senere tidspunkt.

Ikke nok med at motivationen for at lære dansk er høj ved ankomst, så kan danskkurset have en positiv synergieffekt på motivationen. Alle projektdeltagere har fået mulighed for at evaluere efter endt kursusforløb, og her lyder det, at motivationen for at lære dansk er større end ved kursets start.

“My overall experience of my Danish language course is positive, and I find the idea to continue learning Danish more attractive than before”.

Når der på trods af den høje motivation for at tilegne sig dansksproglige kompetencer ind imellem alligevel opstår frustrationer, skyldes det ofte et 'clash' mellem forskellige tolkninger og udmøntninger af sprogpolitikens principper.

Sprogpolitikken: Et tilbud, et krav eller en forventning?

Sprogpolitikken stiller ikke ufravigelige krav til sprogtilegnelse, men bruger i stedet det mere udefinerbare term 'forventning'. Den lokale ledelse har derfor en vigtig opgave i at italesætte, tydeliggøre og ikke mindst afmystificere hvad de mener, der reelt ligger i denne forventning. Uden en klar forventningsafstemning og konkretisering af forventede sprogkompetencer har den internationale medarbejder ingen eller kun ringe mulighed for at efterleve sprogpolitikken. Internationale medarbejdere risikerer at gå rundt i uvished om, hvorvidt de uindfrie forventninger potentielt kan påvirke ansættelsesforholdet negativt herunder hvorvidt manglende sprogkomptencer (direkte eller indirekte) påvirker mulighederne for eksempelvis forfremmelse. Denne uvished, der opstår når den sproglige forventningsafstemning udebliver, skaber frustrationer og i værste fald udløser det en decideret stresspåvirkning for de internationale. Det er alvorligt og selvsagt kontraproduktivt når vi nu kan konstatere, at motivationen for at lære dansk faktisk er temmelig høj ved nyansættelse.

Anbefalinger til punkt 4

- Italesæt begrundelser for sprog og sprogvalg lokalt. En klar forventningsafstemning er med til at reducere misforståelser og uhensigtsmæssige situationer, hvor medarbejdere føler sig sprogligt eller kulturelt ekskluderet
- Sæt løbende realistiske (del-)mål for sproglig progression sammen med den internationale medarbejder
- Den internationale medarbejder skal forsikres om at eventuelle omstruktureringer, skiftende ledelse eller andet ikke vil have indflydelse på den sproglige progressionsplan, der er indgået
- Anerkend de receptive færdigheder (læse og lytte), som for mange internationale er på overarbejde fra første arbejdsdag på KU
- Anerkend at de produktive færdigheder (tale og skrive) er svære at tilegne sig, og at det kræver tid, tryghed og tillid til omgivelserne at kommunikere verbalt på et nyt fremmedsprog
- Mange internationale medarbejdere drives af en indre motivation for at integrere sig, trives og engagere sig i arbejdsfællesskabet på KU, men også i samfundet uden for universitetets rammer. Udnyt denne positive synergieffekt. Strenge krav, formaninger og øget pres for hurtigt at kunne varetage parallelsproglige arbejdsopgaver kan i værste fald have den modsatte effekt

Tema 5: Konkretisering af sprogpolitikken

Pilotprojektet viser, at der fortsat er behov for at udfolde og konkretisere principper om parallelsprog praksis. Den systematiske håndtering af samtalen om sprogpolitik, der er blevet varetaget af en central og 'neutral' enhed i fælles HR (nu Campus Administrationen Søndre), har spillet en afgørende rolle i, at mange nye internationale Faculty VIP allerede er godt i gang med at udvikle deres dansksproglige kompetencer

Ligeledes er en central understøttelse med til at undgå unødige misforståelser og i stedet fremme samarbejdet medarbejder og ledelse imellem. Da sprogpolitikken godt kan tolkes meget forskelligt er der en høj risiko for fejlinformation og forskelsbehandling - særligt hvis afgørelsen om sproglige understøttelse beror på en enkelt lokal leder. I værste fald har vi eksempler hvor sprogpolitikken er blevet opfattet som et juridisk dokument, der har hjemmel til at afskedige medarbejdere, der ikke taler tilstrækkeligt dansk. Det er naturligvis langt fra sandheden og hensigten og misforståelser som disse må og bør ikke finde sted. Andre steder oplever internationale medarbejdere at blive forsøgt beroliget med udtalelser om at 'her hos os gælder sprogpolitikken ikke rigtig', men denne ansvarsfralæggelse gør kun de internationale medarbejdere en bjørnetjeneste for på sigt forringer manglende danskkundskaber deres muligheder for at trives og avancere både privat og professionelt. Desuden kan medarbejderne risikere at få en ny lokal leder, der har en anden tilgang til implementering af sprogpolitikken. Derfor bør sproglige indsatser og støtte ikke alene afhænge af én lokal ledelse, men snarere fungere som et stabilt, ensartet tilbud, der opererer systematisk i baggrunden.

Da sprogpolitikens principper gælder alle universitetes medarbejdere og studerende bør en central (og ensartet) understøttelse i en ny organisering styrkes - både for at kvalitets sikre tilbud om sproglig kompetenceudvikling men også for at aflaste det administrative og økonomiske pres lokalt.

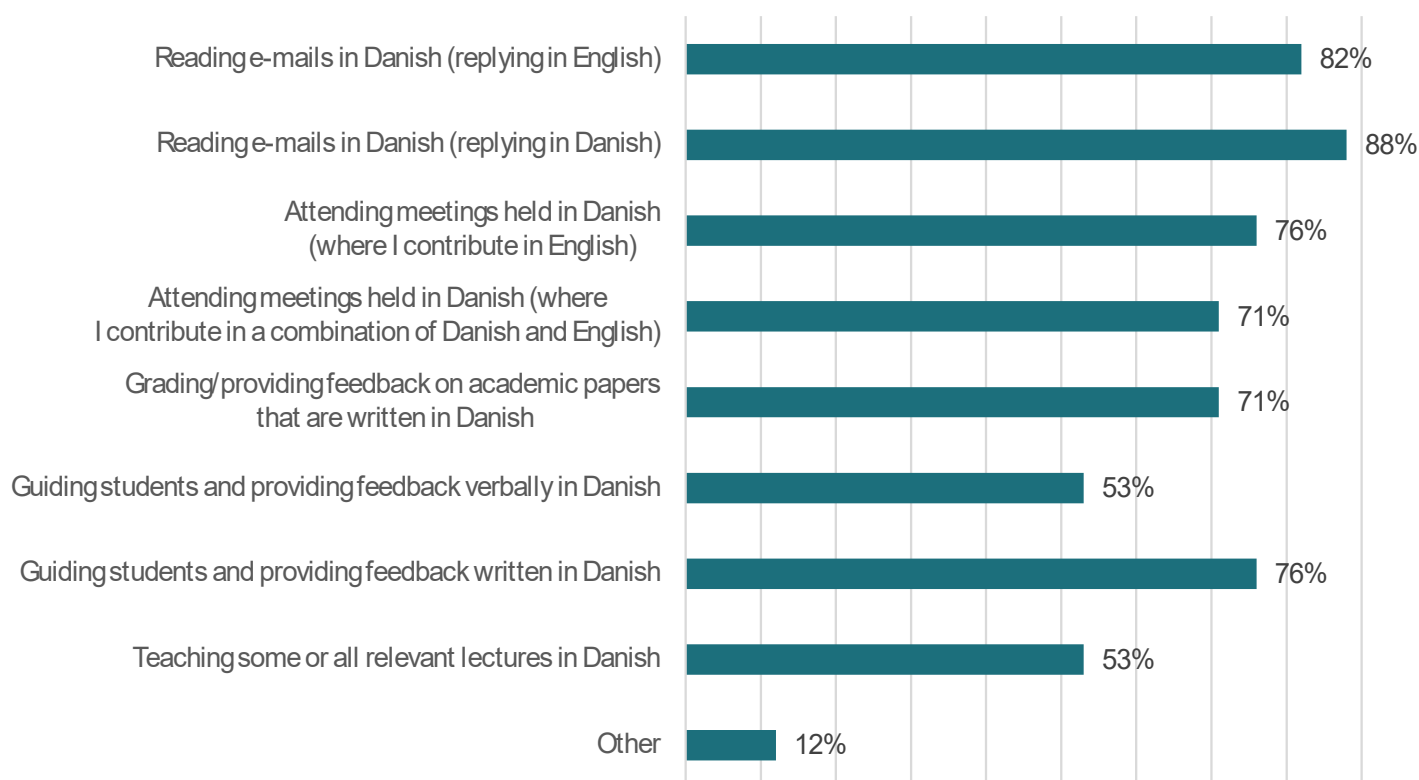
En permanent, central understøttelse vil kunne skabe rum for at den lokale enhed i højere grad kan fokusere på den lokale onboarding samt universitets kerneopgaver såsom forskning, innovation og undervisning.

“I find this general expectation difficult to fulfil within three years without prior experience with Danish, but for a longer period, it is a realistic expectation with some support from the university and a clearer roadmap”.

Når nye internationale medarbejdere først stifter bekendtskab med KU's sprogpolitik synes langt de fleste at tanken om at skulle undervise på et helt nyt fremmedsprog er overvældende. Usikkerheden bliver ofte forstærket af at sprogpolitikken lader en del spørgsmål stå hen i det uvisse - Så medmindre de internationale medarbejdere har en ledelse, der jævnligt sætter sprog på dagsordenen, så må de langt hen af vejen selv fylde hullerne ud. Mange internationale ønsker at universitetet i højere grad tydeliggør hvad der forventes af dem - og hvad de kan forvente af betalt kompetenceudvikling til gengæld.

Når internationale medarbejdere får konkretiseret forventninger til parallelsproglige bidrag i form af konkrete eksempler, har hovedparten langt nemmere ved at forstå og købe ind på sprogpolitikens principper. Når projektdeltagerne bliver adspurgt om hvilke parallelsproglige bidrag de ser sig selv udføre om 3-6 år svarer 88 % at de kan læse og skrive mails på dansk, 76% kan se sig selv deltage i møder hvor mødesproget overvejende er dansk og 76% kan se sig selv vejlede dansktalende studerende på dansk. Dette er langt fra er en udtømmelig liste over alle de mulige parallelsproglige bidrag, men det viser med al tydelighed at en konkretisering af hvad det kan sige at bidrage på dansk hjælper enormt meget i forhold til at gøre opgaven forude mere overkommelig. Desuden medvirker en konkretisering af parallelsproglige bidrag til at internationale medarbejdere i højere grad kan visualisere konkrete arbejdsituationer hvor kendskab til dansk er nyttigt for opgaveløsningen og samarbejdet – frem for at principperne læses som sæt ideologiske eller nationalpolitiske regler, der kan ramme nogen på deres identitetsfølelse.

Which of the following parallel language situations would you say is achievable (for you) within 3-6 years from now?



At 'bidrage til undervisningen på dansk' dækker over flere parallelsproglige aktiviteter - som for eksempel at kunne ...

- Forstå dansktalende studerendes spørgsmål på dansk (svare på dansk og/eller engelsk)
- Vejlede studerende og give feedback mundtligt på en kombination af dansk og engelsk
- Vejlede studerende og give feedback skriftligt på en kombination af dansk og engelsk
- Læse, forstå og bedømme skriftlige opgaver, inden for velkendte forskningsområder, der er skrevet på dansk (give feedback på dansk og/eller engelsk)
- Undervise på engelsk, med inddragelse af slides på dansk*
- Undervise helt eller delvist på dansk med slides på engelsk*
- Oversætte essentielle ord eller fagterminologier til dansk, hvis der undervises på engelsk*
- Inddrage de studerende aktivt i undervisningen på de(t) sprog de foretrækker*
- Inddrage andre/flere sprog end dansk og engelsk for at opnå bredere forståelse af specifik fagterminologi*

* Hvis muligt og formålstjenesteligt

Andre parallelsproglige bidrag (administration, møder og deltagelse i det faglige og sociale fællesskab)

- Læse og forstå mødeindkaldelser herunder dagsordener på dansk
- Deltage aktivt i møder hvor det primære mødesprog er dansk (bidrage aktivt på dansk og/eller engelsk)
- Læse og forstå mødereferater på dansk (efter deltagelse i mødet)
- Læse og forstå interne e-mails på dansk (svare på dansk og/eller engelsk)
- Deltage aktivt i uformelle sociale arrangementer, hvor der tales både dansk og engelsk
- Deltage aktivt i råd, nævn og udvalg hvor enkeltpersoner primært taler dansk (mulighed for at bidrage aktivt på dansk eller engelsk)

According to the Language Policy at UCPH, it is expected that tenure-track assistant professors, associate professors and professors are able to contribute to teaching in Danish after 3-6 years. What is your opinion about this expectation?

Selvom motivationen for at lære dansk generelt er høj, så er holdningen til KU's sprogpolitik fortsat præget af stor usikkerhed og i enkelte tilfælde decideret modstand. Der ligger derfor fortsat et stort arbejde i både at undersøge og adressere denne modstand samt eventuelt tilbyde en ekstra sproglig- eller kulturel håndsrækning, særligt hvis det viser sig at modstanden opstår blandt faculty VIP, der med mindre fordelagtige sproglige forudsætninger har sværere ved at tilegne sig dansk. Det kan også være, at arbejdsmængden i perioder umuliggør støt progression indenfor tidsrammen, og at der derfor må udvises større forståelse for, at visse medarbejdere har brug for yderligere tid udover rammen på 3-6 år.

"I think it is a little challenging but I will do my best to achieve it".

"UCPH should be internationalizing and teach everything in english. This policy is diminishing its international competitiveness to attract international students and academics".

"It's a tough requirement but a vital one to ensure integration into university culture and better interaction with students. I think 3 years is unrealistic but I hope that 5 or 6 years should be enough to gain a reasonable level of Danish language profficiency".

"I believe although it is possible and understandable, if UCPH wishes to be truly international, this cannot also be required".

Det fremgår tydeligt af projektdeltagernes svar at holdningen til sprogpolitikken bliver formildet i de rekrutteringer hvor en tidlig forventningsafstemning og konkretisering af sprogpolitikens principper har fundet sted. Men selvom en overvejende del indfinder sig med sprogpolitikens forventninger, er der også her fortsat en opgave i at mindske den usikkerhed og det øgede pres, som mange giver udtryk for.

“I have some concerns about it, because of the challenges of understanding spoken Danish! But I can already see that I’ve made a lot of progress, and I understood that it was part of the agreement when I was offered the job”.

“I think it makes sense, especially since the wording of “contribute to teaching” is quite wide and could be construed to simply mean “take part in grading exams written in Danish”. If the expectation was that new employees from language communities outside of the indo-European family should be able to fluently lecture in Danish within 3 years, I would be more sceptical”.

“I think this is manageable, in particular with a bit further support. Since my first language is German, I feel that the two are relatively close and this has helped my progress”.

"From what I can tell, there is a considerable jump between completing all six Danish language modules, and being able to teach lectures and seminars in Danish. In my view, it would be very helpful indeed if the university could offer 1:1 language classes especially for those who are teaching in Danish for the first time. This would provide lecturers with the opportunity to fine-tune their pronunciation, for example, or check for language mistakes on their powerpoint slides etc. From what I understand, teaching for the first time in Danish can be daunting. Additional language support would go a long way here, both to support international employees and to help the university to cover more of its teaching in Danish".

Konklusion og afsluttende bemærkninger

Rapporten har beskrevet hvordan 73 ud af i alt 81 nye internationale tenure track adjunkter, lektorer, professorer, ledere eller permanent ansatte TAP over en periode på to år har accepteret og modtaget tilbud om at lære dansk i forbindelse med nyansættelse på Københavns Universitet.

Med en deltagelsesprocent på knap 90% er det første gang i KU's historie at så mange internationale faculty ansatte har fået en systematisk kulturel og sproglig onboarding. Alle deltagere har været meget positivt stemt over for projektindsatsen, ikke mindst de rekrutterende ledere, som har fået professionel og personlig assistance til at få deres nye internationale medarbejdere 'godt i gang' fra start.

Den reelle nytteeffekt ved pilotprojektet kan potentielt først mærkes og måles efter en årrække. Det vil være interessant at se nærmere på, hvorvidt indsatsen i 2022-23 har bidraget til øget fastholdelse sammenlignet med perioden før pilotprojektet. Men at dømme efter udtalelserne fra deltagerne i projektet har en tidlig sproglig indsats bidraget til at knap 90% af nye internationale faculty VIP er kommet godt fra start med denne målrettede, sproglige indsats.

Projektperioden for sprogpolitikken er afsluttet

Det betyder, at selvom visse driftsopgaver fra projektperioden fortsat er forankret i Fælles HR (*Campusadministrationen Søndre fra marts 2025:*), så diskuteres sprogpolitikken ikke længere på et organisatorisk, strategisk niveau og der er ikke afsat yderligere midler til at understøtte den lokale implementering af sprogpolitikken.

Vigtigheden af inklusion og fastholdelse af KU's internationale medarbejdere, samt kulturelle- og parallelsproglige udfordringer, er fortsat samtaleemner, der beskæftiger mange – særligt rekrutterende ledere - på tværs på KU.

Mange rekrutterende ledere på KU efterspørger konkretisering af sprogpolitikens principper samt assistance og vejledning i forhold til den praktiske håndtering og organisering af sproglig kompetenceudvikling¹¹. Der er bred enighed om, at sprogkundskaber (primært dansk og engelsk) og øget kulturforståelse er vigtige forudsætninger for succesfulde rekrutteringer og øget tilknytning og fastholdelse. Men hvordan opgaven bedst understøttes i praksis er fortsat åbent.

Flere faktorer gør sig gældende for hvorvidt en lokal implementering af sprogpolitikken kan lykkes i praksis, og der er ofte meget store forskelle på hvad der reelt er muligt at implementere på lokalt niveau. Ressourcer (eller mangel på samme) samt antallet af internationale rekrutteringer udgør her de væsentligste udfordringer.

Som et resultat af den administrative reform på KU i marts 2025 gør reduktionen i lokalt, administrativt personale det yderligere vanskeligere for de enkelte institutter, centre og afdelinger at efterleve sprogpolitikken 'nedefra og op', som sprogpolitikken for nuværende lægger op til.

De forskellige forudsætninger for at kunne efterleve sprogpolitikken i praksis og der er stor forskel på behovet, viljen og mulighederne for at understøtte internationale medarbejderes sproglige kompetenceudvikling med målrettet, betalt danskundervisning. Det skaber usikkerhed blandt internationale medarbejdere, der er usikre på, hvilke forventninger der stilles samt hvad (og hvor meget) sproglig understøttelse de er berettiget. Dog viser rapporten entydigt, at står det til den enkelte, internationale medarbejder – uanset om vedkommende er ansat på SUND eller TEO, som adjunkt eller professor – så vil vedkommende gerne investere i at lære dansk og har et udtalt ønske om at blive sprogligt integreret i sådan en grad, at vedkommende kan blive en aktiv del af arbejdsfællesskabet og det sociale liv på KU.

11. [Rapport Projekt International Rekruttering \(ku.dk\)](#)

Tilbud om sproglig kompetenceudvikling i dansk ses i overvejende grad som et stort plus for langt størstedelen af KU's internationale medarbejdere. Såfremt der foreligger et attraktivt tilbud, der muliggør sprogindlæring i en (i forvejen) travl hverdag er op til 90% af de internationale VIP'er villige til at løfte 'deres del', der muliggør parallelsproglige praksis. For at kunne forbedre og udbrede den parallelsproglige praksis på KU, bør dette momentum ved nyansættelser i højere grad udnyttes og løftes fra en fælles, central front.

Derfor afsluttes denne rapport med en klar anbefaling om at gøre pilotprojektet permanent. Dette vil sikre, at internationale professorer, lektorer, adjunkter og permanent ansatte internationale TAP får systematisk, kvalificeret information om parallelsproglig praksis på KU samt sproglig assistance såsom behovsafdækning og en individuelt tilrettelagt progressionsplan samt minimum ét betalt, skræddersyet dansk kursus, der muliggør at sprogpolitikens forventninger rent faktisk kan indfries.

Ved at centralisere disse tiltag vil støtten ikke længere alene afhænge af lokale forhold, og chancerne for at indfri de sproglige forventninger vil øges markant.

Med målsætningerne for en ny administrativ organisering in mente¹² - der sigter mod at gøre den samlede administration mere sammenhængende, brugervenlig og effektiv - vil det være en fordel at sikre systematisk sproglig og kulturel støtte til alle internationale medarbejdere. En måde at opnå dette på er ved at centralisere ansvaret og samle driftsopgaven for organiseringen af skræddersyede dansk kurser i centraladministration (FHR) eller ved at overdrage opgaven til et af de nyoprettede administrationscentre.

Pilotprojektet har tydeligt vist, at centralisering af denne opgave ikke blot har forbedret compliance og reduceret misforståelser i forbindelse med sprogpolitikken, men tilmed har gjort det muligt for den lokale ledelse at frigøre tid og ressourcer til at fokusere på andre lokale opgaver.

12. [God praksis for administrativt samarbejde](#)

Bilag 1: Taskforcen for implementering af sprogpolitikken

Det fremgik af Strategi 2023, at KU skal fremme et parallelsprogligt arbejds- og studiemiljø for at tiltrække og fastholde talenter. Bestyrelsen godkendte d. 26. januar 2021 en sprogpolitik for både medarbejdere og studerende. Herefter opstod taskforcen for implementering af sprogpolitikken, som havde til formål – fra medlemmernes forskellige perspektiver - at rådgive rektoratet om, hvordan implementeringen kan igangsættes og gennemføres med størst mulig effekt i alle dele af organisationen.

Sprogpolitikken skal implementeres via tre strenge i organisationen:

- Via administrationen på flere niveauer ift. f.eks. oversættelse, skabeloner, it-systemer, praksis i forvaltningen, uddannelsesplanlægning mv.
- Via ledelserne ift. opgaver relateret til f.eks. rekruttering og mødeafvikling
- Via studienævn ift. opgaver knyttet til udbud af flere engelsksproglige kurser mv.

Taskforcens opgaver

Taskforcen rådgav rektoratet om, hvordan sprogpolitikken, som den er formuleret, gennemføres bedst muligt på KU. På den strategiske ramme er der reserveret 2,5 mio. kr. i henholdsvis 2021 og 2022 til implementering af sprogpolitikken.

Taskforcen arbejdede med implementeringen af sprogpolitikken i 2021 og 2022 og mødtes hver tredje måned og efter behov. Taskforcen var enige om at igangsætte pilotprojektet i 2022 og var ligeledes enige om at forlænge projektet til 2023.

Taskforcens medlemmer *(sammensætning ved vedtagelsen af pilotprojektet)*

- Formand: Kristian Lauta, Prorektor for uddannelse
- Næstformand: Thomas Molin, Vicedirektør HR
- Rie Snekkerup, Vicedirektør Uddannelser og Studerende (US)
- Katja Thorseth, Administrationschef ved Institut for Matematiske Fag, SCIENCE
- Annika Hvithamar, Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier, HUM
- Mogens Holst Nissen, prodekan for forskning, SUND
- Carsten Selch Jensen, Dekan, TEO, evt. fra efteråret: Florian Wöller, lektor TEO
- Bjarke Oxlund, Institutleder, Institut for Antropologi, SAMF
- Joan Lykkeaa, Laborant/Fællestillidsrepræsentant, HSU
- Anders Milhøj, fælles-TR for VIP på KU
- Vivian Tos Lindgaard, Chefkonsulent, International Staff Mobility (ISM)
- Jo Ebert Håkonsson, Specialkonsulent, International Staff Mobility (ISM)

Bilag 2: Eksempel på danskkundskaber efter endt forløb á 24 privatlektioner

Professor uden forhåndskendskab til dansk forud for ankomst til DK

A1

Lytte

Du kan forstå enkelte ord og de vigtigste informationer, når man taler om hverdagsliv – f.eks. familie, bolig, daglige rutiner. Du kan forstå korte instruktioner og forklaringer på arbejde – f.eks. kan du forstå, hvad du skal lave på arbejde, hvor du skal være og hvem, du skal arbejde sammen med.

Tale

Du kan præsentere dig selv og fortælle lidt om din hverdag, f.eks. om familie, nationalitet, uddannelse og arbejde. Du taler langsomt, og en dansker forstår dig, hvis han hjælper lidt. Du må gentage en gang imellem.

Læse

Du kan læse meget enkle beskeder, f.eks. e-mails og instruktioner på arbejde og blanketter med personlige data. Du kan læse korte, lette tekster på dansk.

Skrive

Du kan skrive små beskeder og e-mails. Du kan f.eks. skrive et meget enkelt CV.

Bemærkninger vedr. kursistens personlige mål, interesse, fokus i undervisningen mm.

Ønsker med tiden at kunne undervise på dansk, kunne kommunikere med studerende og kolleger. Interesse for litteratur, kunst, kultur, arkitektur, mad. Vil gerne lære udtale (prosodi) og grammatik struktureret/systematisk. Kan sammenligne med udtaleregler på tysk og italiensk. Niveauet for udtale er højere (A+). Har øvet tal ifm. flytider og sport, hv-ord ifm. arbejdsrelaterede situationer. Er begyndt på at bruge dansk i faglig sammenhæng. Interesseret i fortsat forløb fra januar 22.

Bilag 3: Eksempler på undervisningsaktiviteter, der kan udføres parallelsprogligt

Konkretisering af Sprogpolitikken punkt 2.1: *“Som udgangspunkt forventes det, at tenure track adjunkter, lektorer og professorer aktivt kan bidrage til undervisningen på dansk efter 3-6 år; herunder bedømme og vejlede studerende - med kompetencer svarende til den undervisning vedkommende skal varetage”*

Sprogindlæring: forstå og anerkend processen

Punkt 2.1 i sprogpolitikken har hovedfokus på det fremtidige potentiale, som ligger flere år ud i fremtiden, uden at tage tilstrækkeligt hensyn til den proces og det arbejde, der kræves for at nå målet. For en nyansat international medarbejder (uden forhåndskendskab til dansk i øvrigt) kan det føles overvældende at skulle forholde sig til forventningen om at kunne undervise på et helt nyt sprog inden for 3-6 år. Derfor bør vi lægge større vægt på at udarbejde individuelle progressionsplaner med realistiske delmål og sikre, at de løbende kan tilpasses sprogindlæringsprocessen

Receptive færdigheder (lytte, læse) udvikles hurtigere end de produktive færdigheder (tale, skrive). Derfor oplever mange internationale, at de godt kan købe ind på den parallelsproglige praksis, der eksempelvis omhandler at læse og forstå e-mails, mødedokumenter og/eller eksamensopgaver, hvor sproget er inden for velkendte forsknings- og arbejdsområder. Mange internationale oplever også, at de relativt hurtigt kan forstå studerendes spørgsmål på dansk. For mange internationale er den receptive parallelsproglighed allerede en realitet på første arbejdsdag på KU. Den internationale medarbejdere bør løbende anerkendes for den receptive parallelsproglighed – også selvom disse færdigheder ikke er nær så synlige som de produktive færdigheder.

De produktive færdigheder derimod tager længere tid at udvikle og er langt mere krævende for den enkelte internationale medarbejder at vove sig ud i.

Det er derfor vigtigt, at de internationale medarbejdere ikke bliver unødigt presset til at påtage sig arbejdsopgaver hvor (især produktive) dansksproglige kompetencer er nødvendige for at kunne udføre arbejdet tilfredsstillende. En forståelse af denne tilegnelsesproces samt lokal opbakning fra omgivelserne har stor betydning for fastholdelse af medarbejderens motivation og muligheder for at udvikle sig sprogligt.

At kunne bidrage til undervisningen på dansk dækker over flere aktiviteter, hvilket udfoldes her:

- Forstå dansktalende studerendes spørgsmål på dansk (svare på dansk og/eller engelsk)
- Vejlede studerende og give feedback mundtligt på en kombination af dansk og engelsk
- Vejlede studerende og give feedback skriftligt på en kombination af dansk og engelsk
- Læse, forstå og bedømme skriftlige opgaver, inden for velkendte forskningsområder, der er skrevet på dansk (give feedback på dansk og/eller engelsk)
- Undervise på engelsk, med inddragelse af slides på dansk*
- Undervise helt eller delvist på dansk med slides på engelsk*
- Oversætte essentielle ord eller fagterminologier til dansk, hvis der undervises på engelsk*
- Inddrage de studerende aktivt i undervisningen
- Inddrage andre sprog end dansk og engelsk for bedre forståelse*

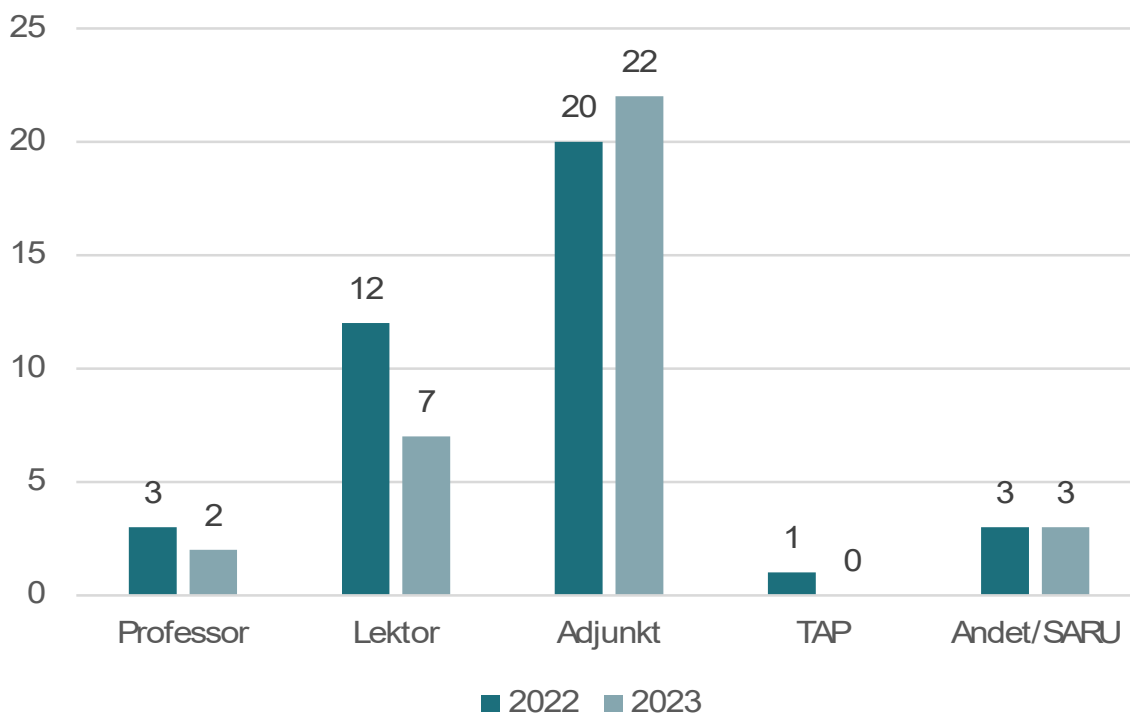
Andre parallelsproglige bidrag: Administration, møder og deltagelse i KU sammenhænge

- Læse og forstå mødeindkaldelser herunder dagsordener på dansk
- Læse og forstå interne beskeder herunder e-mails på dansk (svare på dansk og/eller engelsk)
- Deltage aktivt i møder hvor det primære mødesprog er dansk (bidrage aktivt på dansk og/eller engelsk)
- Læse og forstå mødereferater på dansk (efter deltagelse i mødet)
- Deltage aktivt i uformelle sociale arrangementer, hvor der tales både dansk og engelsk
- Deltage i råd, nævn og udvalg hvor enkeltpersoner primært taler dansk (mulighed for at bidrage aktivt på dansk eller engelsk)

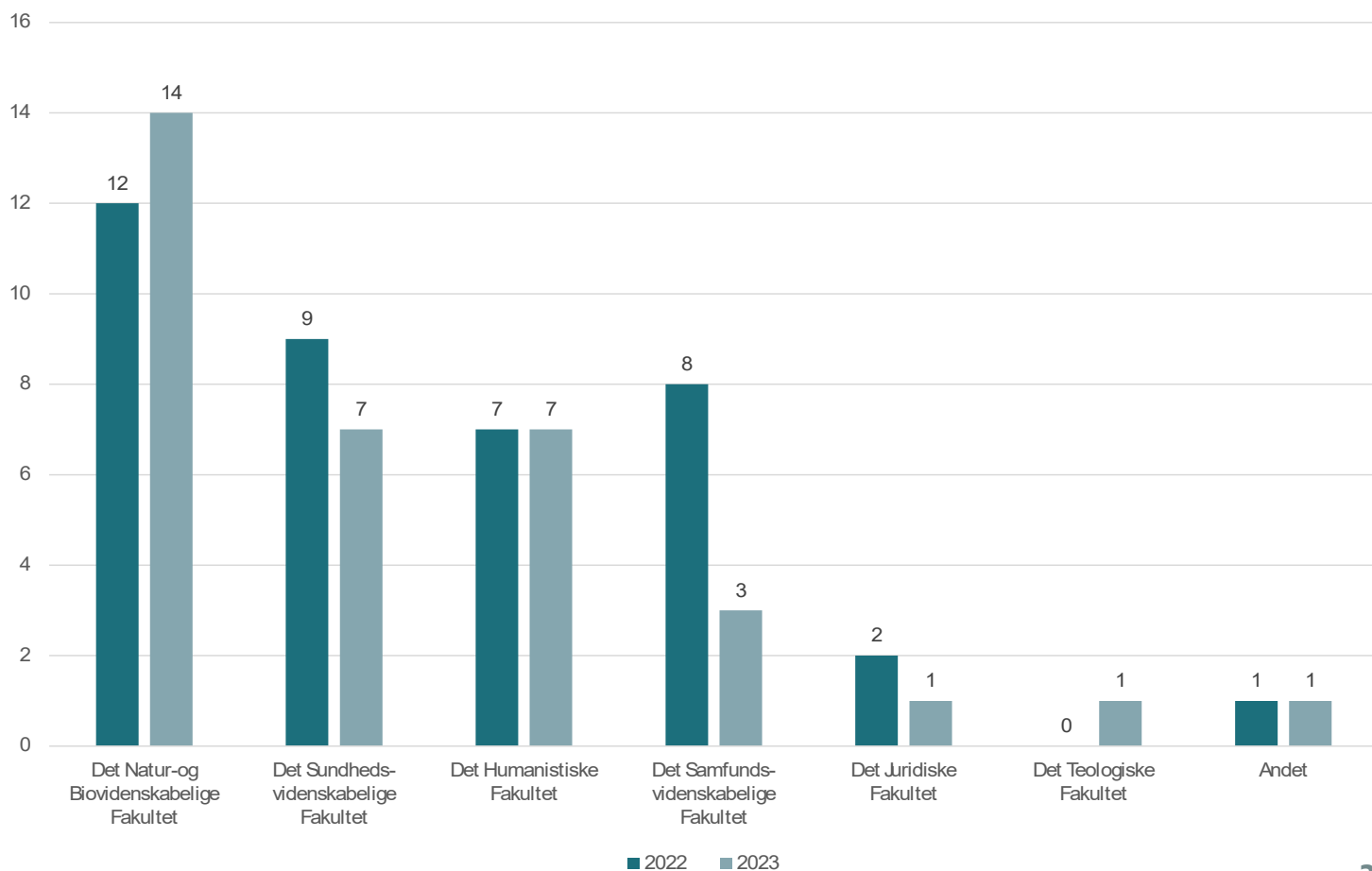
* Hvis muligt og formålstjenesteligt

Bilag 4: Datasæt

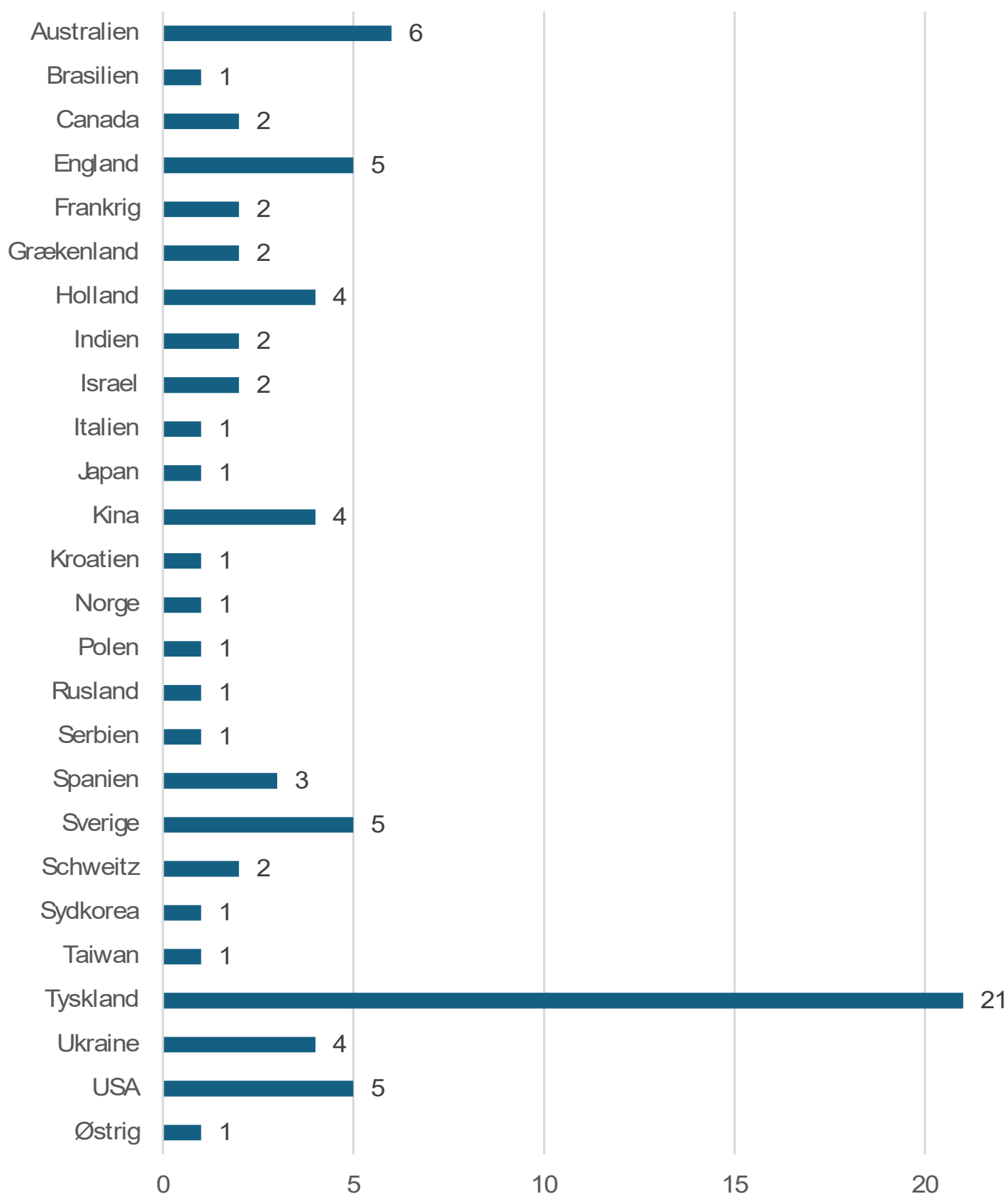
Stillingsbetegnelse



Ansættelsessted/Fakultet



Nationalitet¹³



13. Deltagerne har haft mulighed for at vælge mere end én nationalitet (ved eksempelvis dobbelt statsborgerskab). Derfor er det samlede tal højere end antallet af projektdeltagere.

What do you hope to gain from taking this course? (personally and/or professionally)

- I want to be able to do teach in Danish and interact with students and colleagues as soon as possible
- I hope I'll be able to better understand my colleagues and students when they speak Danish. And I hope I can adjust my (*red: skandinavisk sprog*) in such a way so that it becomes easier for my colleagues/students to understand me.
- I would like to be able to teach classes in Danish.
- I hope to use my Danish language skills in everyday settings (e.g., shops) and expand social networks in Denmark.
- A better understanding of Danish
- To become fluent in Danish
- I am heading a group of PhD students and postdocs. Most of them are Danish.
- I would like to be able to interact and communicate with them in their language.
- Proficiency of another language, good and flexible opportunity for a start
- I would like to gain a working knowledge of Danish so I can integrate into Danish society more quickly, both professionally and personally. I have travelled to Denmark before and loved hearing the language, so I am excited for the challenge of learning how to speak Danish!
- I hope to learn the Danish language in order to integrate to the Danish society and socialise with my colleagues in the University Department.
- A better understanding of Denmark
- I would like to become more comfortable working and living in Denmark, since it can be a bit stressful to feel as an outsider because of a language barrier. Also I would like to not always have to ask others to speak English so that I can understand them.
- I hope to gain the knowledge to successfully navigate my professional and private life in Denmark.
- I am not sure but hopefully it will be a good starting point.
- the ability to have general short interactions competently in Danish (restaurants, shops, short conversations with Colleagues)
- I'm hoping and planning to be in Denmark long-term, so I'm happy to have help with the task of learning a new language! I know it's probably possible to get by in English, but I would very much like to develop my Danish, so I can fully take part in professional and social life.

- Danish
 - I would like to develop at least a basic proficiency in Danish such that it will be easier to improve my language skills over the next years.
 - I hope to gain some knowledge of the language and culture of the country I currently live, and better integrate to the social life.
 - I would like to have a good start of learning Danish and build a solid foundation for further improvement.
 - First of all, learning a new language and second, making the most out of my 1-year replacement, which may be extended for another 5 years (depending on grant applications)
 - Become more familiar, secure and confident especially with the pronunciation
 - Learn Danish to be able to get along with Danish in everyday activities
 - I would like to learn Danish.
 - I would like to gain the ability of speaking Danish, through a peaceful and joyful process.
 - I've used to live in Sweden and while I do understand a lot, especially when reading, I never felt like I was at home there. I believe a lot of this is down to the language. I hope to make more of an effort with Danish.
 - First and foremost, I hope to learn to understand and speak some Danish - a first step on a long way until I'll be able to correct University exams in political theory in this language; but it would also be very nice to learn about Denmark and Danish traditions and life style.
 - I hope to attain a basic command of Danish to allow me to function in Danish society.
 - Good knowledge of Danish language.
 - Since I already speak (*red: et germansk sprog*) I would need help transferring my existing language skills to Danish (Danish pronunciation, numbers, spelling, "false friends" to avoid misunderstandings etc.). I would hope for a more natural integration into work and everyday life.
 - Basic vocabulary so that I may at least be able to read some Danish
 - Personally, I hope that I will be able to master the basic knowledge of Danish at the beginning of my left in Copenhagen. This may allow me to have more opportunities to experience various aspects of Denmark, from daily life to the opera Hamlet. Professionally, I hope that the knowledge of Danish may be potentially useful for my research at UCPH, while everyone speaks English in my institute.
 - I hope that my wife and I will be able to learn Danish
 - I hope I will be able to be more integrated with the Danish society, communicate with daughters school and understand the letters that I receive.
 - Ideally, I would like this job to transition into something permanent - a certain degree of Danish would be necessary to achieve a tenured position here.
 - Improve my daily activities and socialize more with Danes
 - I hope I can say a few words in Danish after the course and be able to read something.
- Thanks!

- Most on oral skills especially listening. I can somehow do reading a bit because the prior exposure to Swedish. But I found pronunciation and listening is not straightforward to apply the experience from Swedish...
- I hope along with the language course I can have a better understanding of Danish culture. I think the course will be a good start.
- My focus going into this is to better understand spoken Danish. I have learnt Swedish to a reasonable level since moving to Sweden nine years ago and find that i can at least comprehend a lot of the written Danish language. It would be nice to be able to fully comprehend Danish conversations and in some capacity, also speak Danish when required.

2023

- To integrate better and to feel like I can do basic tasks in Danish (i.e. go to the shops, answer the phone, make small talk, attend a gym class)
- Personally: I will be able to learn the basic Danish language needed for life. Professionally: I will be able to communicate more effectively with my colleagues.
- Possibility to understand the names of bus stops, etc. some official documents and better know the country
- start to understand difference between formal and informal Danish language
- My long-term goal is to be able to teach in Danish. As my native language is German and I have learned some basic Swedish, I am already able to read and understand some Danish. So my main goal at the moment would be to develop my listening comprehension and be able to start speaking in Danish at a basic level.
- Well some Danish knowledge! My schedule is quite irregular. either in my office or at home
- I would like to gain the ability to read/write/speak at a beginner level in Danish.
- Basic knowledge of Danish and the confidence to speak Danish in informal settings.
- being able to use the language in standard forms such as reading, writing, speaking, and listening. being able to socialize with danish people
- Experience a positive start to learning Danish that builds a foundation for further courses and challenges me to make quick progress both in everyday and professional Danish.
- Professionally, I am looking to quickly gain a level of proficiency that allows me to read university documents and follow easy conversations.
- Better integration both personally and professionally into my new life here in CPH.
- listening and reading
- In a few years I will have to be able to understand questions students are asking in Danish, to then respond ideally in Danish. Getting to this point will take some time so I should start rela-

tively soon after I move (ideally after October though; I will arrive in August).

- I want to be able to enable my students to speak to me freely in their mother language. Since I am mainly teaching future Danish pastors, it is important for me that they can express their insights into Early Christianity in their mother tongue, in which they will teach and preach later in their career.
- I enjoy learning languages - I teach English literature so it is always a joy for me to be able to read (small portions of) literature in other languages!
- A stepping stone to becoming part of Danish society, and find some clubs to become part of.
- I would like to do everyday activities smoothly (shopping, visiting other cities, camping, social/cultural activities) and to be able to handle administrative work (opening a bank account, handling letters, communicating with a landlord) without panic. I hope to get basic knowledge of Danish to develop a professional career (i.e. tenure-track associated professorship at a Danish university).
- Ability to understand a conversation, and read simple texts.
- I want to gain such proficiency in Danish that I am able to teach, write medical statements, and be able to come across as part of the Danish society. In my position at the forensic institute the Danish language is of outmost importance in writing medical statements over autopsies and other medical examinations. Also, in my profession I attend courts as a medical expert. I hope that the course will allow me to take several steps towards these goals
- I'd like to be able to do basic tasks in danish and understand my daughter as she is learning too.
- I want to be able to enable my students to speak to me freely in their mother language. Since I am mainly teaching future Danish pastors, it is important for me that they can express their insights into Early Christianity in their mother tongue, in which they will teach and preach later in their career.
- I enjoy learning languages - I teach English literature so it is always a joy for me to be able to read (small portions of) literature in other languages!
- A stepping stone to becoming part of Danish society, and find some clubs to become part of.
- Ability to understand a conversation, and read simple texts.
- Learn to speak Danish, I am ok with reading. My son is learning Danish in nursery, so I want to keep up with him and also integrate into Danish society better. If possible, could I do the lessons at my work place?
- Learning to speak Danish :)
- Language is a doorway to culture and this course hopefully will introduce me to the way of life in Denmark.
- I have a basic/intermediate level in Norwegian (B1 level) so I hope this course can help be to get to at least an A2 level in Danish. I especially hope to be able to understand, to some extent at least, oral Danish.

- I want to be able to understand and speak Danish, at least for my professional and routine life.
- When I started my Swedish course last year, I noticed that I have it easier to learn Swedish with my German background. I believe that learning Danish will be a similar experience. I would have been able to learn more Swedish/ get to a higher level, than I actually did, following the speed of everyone else. I hope to achieve an A1, maybe an A2 with this Danish course and this will help we be motivated to achieve a B2 within the next 2 years.
- I want to be able to socialize with colleagues and expand my network at UCPH
- Professionally, I would like to get a tenured position in Copenhagen and I believe learning the language is an important step towards this. Personally, I think knowing the language will help me feel more integrated into Danish culture.
- I hope to gain a first insight into the Danish language and how to speak in typical daily situations (e.g., grocery shopping, and sports activities). On a professional basis, I would like to communicate - in the future - with (biology) teachers and their students (school students) about biological topics.
- It'd be great to obtain enough proficiency for small talk and everyday activities during my year-long stay in Denmark.
- Meeting other international faculty members and Danish teachers
- Being able to understand labels at grocery store, deals with signs and documents, immerse myself in the danish culture, make danish friends
- Understand and speak Danish

Overall satisfaction / evaluation after the course

- The course was fantastic! It was mostly to help me feel more at home in Denmark, since work was in English. I had one-on-one lessons (12 total) which was very productive. It would have been great to sometimes meet in a group with other students near my level.
- Note that my experience is misleading because I lived in DK before; the course was more of a refresher than a welcome to DK
- Thanks for offering this course. Mette has been an excellent teacher and I very much enjoyed working with her :)
- The course was too advanced for me. It focussed on pronunciation which is especially important in Danish. However, I felt that I would have benefitted from this course if it were preceded by a basic introduction to Danish.
- My overall experience of my Danish language course is positive, and I find the idea to continue learning Danish more attractive than before.

- The school's approach to the lessons was professional, and major problems were addressed. My advice is perhaps to do the beginner course slightly more intensive as Danish requires a bit more effort even in the earlier stage.
- Getting feedback on pronunciation was extremely valuable, and issues like reduction, inversion, politeness of various phrasings, etc. I still have a lot to learn and listening is an ongoing challenge, but this was a very helpful way to get started when I was finding my feet after a big move.
- It is a very good offer and helped a lot, the only problem was that 24 hours is maybe still not enough (but I understand that a limitation has to be made at some point) and that the shift from the private lessons to a public course was not well organized because the language school seemed not to have a well functioning system for that shift
- I really enjoyed the course. But in this first year on the job I barely had time for these 1,5 hours a week, so that I couldn't really learn in between. The teacher was very supportive and understanding, but this made the experience a little frustrating for me.
- The 1:1 lessons allowed me to get a head-start on my Danish, it's been very helpful indeed. It also sent the very strong signal that, as an international employee, I am supported by the university when seeking to improve my Danish. It's made a considerable difference for me, both in terms of improving my Danish, as well as settling in and feeling supported and welcome as an international employee by the university.
- The course was excellent, in particular, the teacher was able to tailor the lessons exactly to my needs, such that I could very productively complement the lessons with an app to improve on vocabulary, while we put emphasis on speaking, reading and pronunciation in the lessons themselves. Overall, I feel that I have already made some progress beyond the first module, and I feel very motivated to continue.
- Learning Danish has also been invaluable to take part fully in university life, for example, to be able to understand the important parts of the "UNIAVISEN" and to start helping in advisory work, where I still write in English, but at least have already a chance to skim over the Danish documents and find the relevant sections to ask about.

Give (up to three) examples of situations where you use your newly acquired Danish language skills at work and/or in your everyday life

- Ordering at bars and restaurants
- Greeting my colleagues at work
- Please note that I only had 12 lessons.
- Now I can understand some basic newspapers (Danish and online), and capture some of the spoken words. There is a long way to go, but I have a much better sense of the language!
- primarily conversation with colleagues.
- It will be useful for work later though when moving into teaching or collaborations.
- I am fluent in Norwegian and after this course, I now can understand my colleagues much better in conversations and meetings and often replace typical Norwegian words and expressions with common Danish ones, e.g., when writing emails to my colleagues
- "Danify" the slides that I use for teaching
- Ordering food
- Engaging in (albeit limited) conversations
- Jeg kan forstå og svare på dansk i butikker og i toget.
- Chats with colleagues
- Interaction with personnel in restaurants and shops
- Understanding of the messages (letters from the authorities, street and transport announcements), the context of many discussions, and an ability to have some (still limited) small talk with colleagues and neighbours.
- I have a "Hvordan udtaler man..." space on my office whiteboard and write down words I'm stumbling over. Colleagues will see it when they pass by and stop in to chat for a minute, which helps my pronunciation and builds a bit more friendly connection.
- I'm able to have more and more of my simple shopping conversations (bakery, grocery store, etc.) in Danish. Sounds like a small thing, but it comes up daily, so it was a big source of listening fatigue/stress when I moved here!
- I am able to use my knowledge of Danish in order to make myself understood (1) in everyday transactions (shops, cafes etc), (2) when teaching (lecturing), and (3) when speaking with Danish journalists (dissemination).
- Being able to communicate at a very basic level in Danish in every day situations (e.g. shopping, taking the bus etc)
- Reading Danish works out very well by now, so it also helped me in communication at work
- Having attended both - first the tailor-made lessons and now the public course, the tailor-made course especially allows a faster learning experience to a basic communication level in the start

- To order things (eg at the bakery)
- To have some polite greetings formulas with colleagues
- To decipher the topic of texts/emails
- I can read basic texts.
- I can, to some extent, understand public messages in train stations.
- I better understand what people talk about in their daily conversations.
- I am now able to follow , at least in general terms, email conversations in Danish; I am able to, while at a basic level, talk to my colleagues in Danish; and I am able to hold basic conversations for example at the shops in Danish
- Learning Danish has also been invaluable to take part fully in university life, for example to start helping in advisory work, where I still write in English, but at least have already a chance to skim over the Danish documents and find the relevant sections to ask about.
- It has also been helpful in understanding my students a bit, not while speaking myself with them, but while observing their progress in an assigned exercise and observing whether they were comfortable or might need some help from my side.
- It has also been helpful in my private life. For example, it made it easier to find good insurance contracts and to liase with the police when, a few weeks ago, somebody had an accident with my parked vehicle.
- Shopping, cafe, reading emails

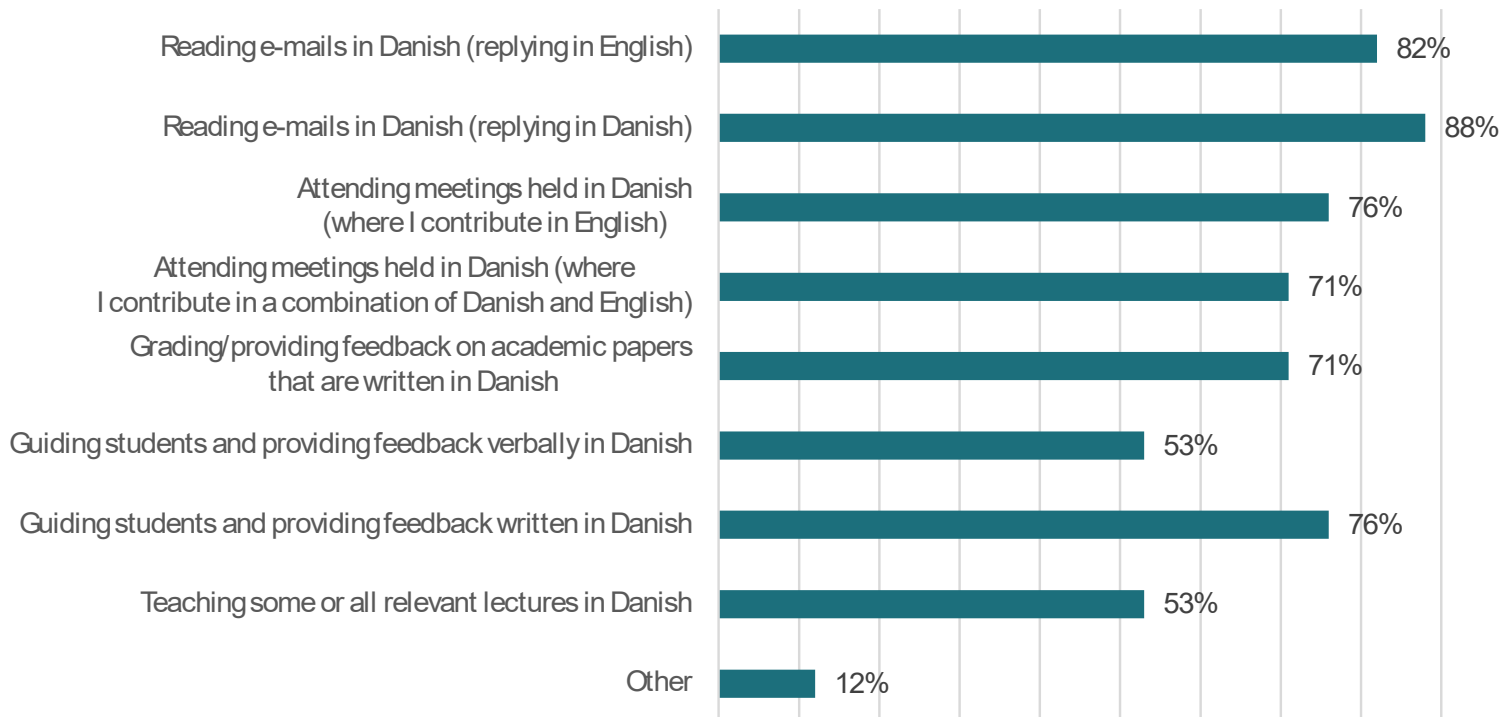
State the reason(s) why you are not able to apply or use your acquired skills in your everyday life

- Course was too advanced for me - I was starting with almost no knowledge of Danish whatsoever

According to the Language Policy at UCPH, it is expected that tenure-track assistant professors, associate professors and professors are able to contribute to teaching in Danish after 3-6 years. Have these expectations been communicated to you by a relevant manager/member of the department? What is your opinion about this expectation?

- I think it is a little challenging but I will do my best to achieve it
- UCPH should be internationalizing and teach everything in english. This policy is diminishing its international competitiveness to attract international students and academics.
- Fluency in a Scandinavian language was a requirement in the job I applied for. I will contribute to teaching Danish courses from September onwards.
- It's a tough requirement but a vital one to ensure integration into university culture and better interaction with students. I think 3 years is unrealistic but I hope that 5 or 6 years should be enough to gain a reasonable level of Danish language proficiency.
- I believe although it is possible and understandable, if UCPH wishes to be truly international, this cannot also be required.
- I have some concerns about it, because of the challenges of understanding spoken Danish! But I can already see that I've made a lot of progress, and I understood that it was part of the agreement when I was offered the job.
- I think it makes sense, especially since the wording of "contribute to teaching" is quite wide and could be construed to simply mean "take part in grading exams written in Danish". If the expectation was that new employees from language communities outside of the Indo-European family should be able to fluently lecture in Danish within 3 years, I would be more skeptical.
- I think it strongly depends on the nation people come from - for me coming from Germany picking up the language is a lot easier than for people from other countries.
- Moreover, it also strongly depends on the other tasks I have and that time is really put aside for me to be able to learn Danish. When I have a very busy working schedule and 6-9 hours of public course (plus home work) per week then I am not quite sure how to all squeeze it in with that time limitation. So I guess a stronger point should be made on really putting time aside for foreigners to be able to learn Danish in a timely manner (which is not the case, as colleagues usually are not aware of the offers concerning language courses (and the time requirements))
- I think this is manageable, in particular with a bit further support. Since my first language is German, I feel that the two are relatively close and this has helped my progress.
- Danish is super hard for a Chinese native speaker

Which of the following parallel language situations would you say is achievable (for you) within 3-6 years from now?



In your opinion: How can the university become better at integrating and accommodating new international employees?

- I think my overall experience in the first months of my employment is good.
- It would be nice to have occasional weekend social events with families / children.
- I'm the wrong person to ask as I'd been in DK before. That said, 24 lessons is not a lot.
- Maybe arrange more regular events for international researchers? But overall, I am happy with the efforts of ISM and I feel welcomed and well integrated :)
- I think the university is already doing a good job in this aspect.
- I think language courses should be more intensive. 2 hours a week is hardly sufficient particularly when the remainder of the week is entirely in English.
- I believe it is doing well, but better communication about banking would be helpful.
- My onboarding was very professional and helped me a lot. I was excellently guided through the entire relocation and start-up process by the university and in particular by the ISM.
- I think the ISM is doing a fantastic job. More regular updates and feedbacks are, however, welcome, as they also contribute to the integration of international employees.

- I don't know if there's much onboarding available for travel issues--that's a part of my job that I've been postponing somewhat, because everyone agrees that RejsUd is difficult to deal with and it's not clear where to start. (Coming from outside the EU, I'm also often uncertain how freely I can travel, what legal restrictions I might need to be aware of, etc.--it's out of scope for my direct supervisor, but not clear that there's any general orientation available.)
- Better assistance in finding housing would be at the top of my list.
- The language course is a very good offer and should definitely be offered, if possible, with even more hours. The information about how it can be continued after the 24 hours should also be spread out at an earlier stage and maybe communication with the language school can be improved on that matter.
- Apart from language school, integration could be improved by more information on every day situations in Denmark and although there is supposed to be regular meetings of International Network/Spouse Network, I have only been invited to one event (which was overbooked, so we could not take part. Moreover, I feel that the information to Danish colleagues e.g. about the language course could also help to guide foreigners better concerning the possibilities (as colleagues usually cannot help with every day questions e.g. taxes for foreigners, modules in language course etc)
- The ISM was very helpful to settle in, and I've had very helpful colleagues at the department who generously answered a lot of my questions; but a proper onboarding with information about who does what in the department, how to use funding, what activities happen when, how to set up one's calendar, what are the regulations for teaching, and so on would have been really helpful.
- Native employees can play a critical role in adopting new international staff into the university environment. In many cases, talking to a native speaker at work can help a lot.
- From what I can tell, there is a considerable jump between completing all six Danish language modules, and being able to teach lectures and seminars in Danish. In my view, it would be very helpful indeed if the university could offer 1:1 language classes especially for those who are teaching in Danish for the first time. This would provide lecturers with the opportunity to fine-tune their pronunciation, for example, or check for language mistakes on their powerpoint slides etc. From what I understand, teaching for the first time in Danish can be daunting. Additional language support would go a long way here, both to support international employees and to help the university to cover more of its teaching in Danish.
- I felt that there was already great support from ISM, and I had a very smooth onboarding process. If I would have to mention a point of improvement, I might say that it would be helpful to have a bit more guidance on how health insurance and doctoral appointments work here. This was surprisingly different from Germany. But all in all, I really felt well supported.