



Det Nationale
Center for
Fremmedsprog



FREMMEDSPRÅKSENTERET
NASJONALT SENTER FOR FREMMEDSPRÅK I OPPLÆRINGEN



Scotland's
National Centre
for Languages

Generation Global, Toolkit 1: Erhvervslivet

Temaer fra interviews
med repræsentanter
fra erhvervslivet



AARHUS UNIVERSITET



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Baggrund



I forbindelse med udarbejdelsen af vores toolkit om fremmedsprogskompetencer og deres relevans for erhvervslivet har vi foretaget en række interviews med forskellige repræsentanter fra erhvervslivet. Disse repræsentanter har vi udvalgt pga. deres relevante erfaringer med værdi også for andre. Erfaringerne stammer for nogles vedkommende fra, at de interviewede arbejder og ansætter i små og mellemstore virksomheder, som bruger fremmedsprogskompetencer centralt i deres aktiviteter. I andre tilfælde er grundlaget, at de gennem deres organisationsarbejde har indsigt i, hvordan især små og mellemstore virksomheder omgås den udfordring, som fremmedsprog stiller moderne virksomheder overfor. I det følgende har vi til inspiration for andre små og mellemstore virksomheder samlet de temaer, som virksomhedsrepræsentanterne tog op i samtalerne.

“ Det er utroligt vigtigt, at du kender dit sprog og din kultur. Det er en reklamation og der er en sensitiv tematik, så det er meget vigtigt, at du kan argumentere på et meget højt niveau.

Temaer

Især organisationsrepræsentanterne nævner, at mange små og mellemstore virksomheder ser ud til at være for tilbageholdende med at gå tilstrækkeligt målrettet mod at opdyrke et eksportmarked, selv om dette blandt andet med de nuværende muligheder for webshops etc. er blevet mere oplagt. Større ambitioner ville være relevant, herunder også at stille større krav til ordentlig kvalitet på fremmedsprog og viden om andre kulturer for at opnå succes i eksporten. De nedenstående temaer viser, hvad en række små og mellemstore virksomheder har haft af overvejelser og løsninger på de udfordringer, man står overfor, når man arbejder i den internationale kontekst.

Repræsentanterne ser et faktisk **stigende behov** for fremmedsproglige kompetencer i dansk erhvervsliv. Dette skyldes dels **samarbejder med udenlandske virksomheder**, også i form af finansiering og opkøb udefra, dels nødvendigheden af at kunne bruge fremmedsprog i **forhandlingsituationer og i kundekontakten**, såvel for salg som for efterfølgende rådgivning og service.

// Det er så uhyre vigtigt, at man behersker sprog helt ud til fingerspidserne.

Generelt siger de interviewpersoner, der er med til at ansætte, at de lægger **større vægt på kompetencer** end på formel uddannelse. De bruger medarbejdere, der har **sproguddannelse som deres hovedfag**, men i lige så høj grad medarbejdere med andre uddannelser, hvis deres **sproglige kompetencer svarer til kravene**. For alle spiller sprogkompetencer en central rolle ved ansættelsen.

Indtrykket blandt de interviewede er, at der blandt mange små og mellemstore danske virksomheder er en vis **skepsis over for at tage medarbejdere ind** med fremmedsprogs-kompetencer. Det gælder især hvis sådanne medarbejdere i deres erhvervskarriere har haft perioder, hvor de har været **bosat uden for Danmark**. Dette er et dilemma, da det ofte nødvendigvis er tilfældet blandt medarbejdere med **fremragende fremmedsprogs-kompetencer**. Her er det vigtigt, at man tager den udfordring på sig, der ligger i at rumme medarbejdere med **en anden baggrund end sædvanligt**, herunder indrette organisationen tilsvarende.

Alle repræsentanter anfører dog, at det i deres sammenhæng er meget vigtigt, at de fremmedsproglige kompetencer er kombineret med **gode dansk kundskaber**. Derved undgår man kommunikationsproblemer og fuldstændig **omstilling af den interne kommunikation** i virksomheden. Dette udelukker ikke medarbejdere med fx spansk som modersmål, men virksomhederne har primært optaget medarbejdere, som også har gode dansk kundskaber.

Et andet aspekt, der lægges vægt på ved ansættelsen, er ansøgernes **klare lyst og evne** til faktisk at bruge fremmedsproget. Typisk tester man i ansættelsessamtaler, hvor **trykke ansøgerne i virkeligheden** er ved at bruge fremmedsproget. Herved sikrer man, at de nye medarbejdere faktisk giver virksomhederne en **udvidelse af deres kompetencer** på de relevante områder.

// Det er vigtigt at starte med sprog, for når du først har en uddannelse og starter med at arbejde, så har du ikke tid til at lære et sprog.

Udover selve de sproglige kompetencer, altså evnen til at tale et ret fejlfrit fremmedsprog, lægger alle de personer, vi har interviewet, stor vægt på, at medarbejderne har opbygget en **relevant interkulturel kompetence**. Dermed tænker de især på, at medarbejderne skal kunne **begå sig i fremmedsproglige sammenhænge** og skal kunne blende ind, når de omgås og taler/skriver med folk fra de tilsvarende lande. Også dette er de opmærksomme på ved ansættelsessamtalerne, da det spiller en stor rolle, især hvor de fremmedsproglige medarbejdere skal have **kundekontakt**. Og kundekontakt er et centralt aspekt i forbindelse med anvendelsen af fremmedsproglige kompetencer i små og mellemstore virksomheder.

I denne sammenhæng anser alle ansættende det for en klar fordel, hvis medarbejderne har været **bosat i en kortere eller længere periode uden for Danmark** og på den måde har fået den fremmede kultur ind under huden. Det kan både være i form af **udveksling, praktik eller egentlig ansættelse**. Dette er vigtigt både for medarbejdere, der bør bruge de muligheder, man har i uddannelserne, som for virksomhederne, der skal vove at tage medarbejdere ind med lidt **utraditionelle baggrunde**.

// Jeg sender allerede nogle signaler, når jobopslaget er på tysk. Dermed vil jeg gerne have ansøgninger på tysk.

// I skolen er det ikke nemt at lære sproget og kulturen rigtigt. Derfor er det helt vildt vigtigt når vi skal ansætte, at folk har boet i udlandet.

De ansættende virksomheder har eksplicit søgt efter medarbejdere med de relevante sprogkompetencer, såvel gennem jobopslag som gennem netværk, bl.a. ved at lave **fremmedsproglige jobopslag**. Endvidere lægges der vægt på, at medarbejderne har eller opbygger særlig sprogkompetence inden for **virksomhedens områder**. **Mundtlighed** spiller en meget stor rolle i denne sammenhæng.

Kontakt os

Generation Global

Det Nationale Center for Fremmedsprog

Nobelparken, Aarhus Universitet

Bygning 1481-544

Jens Chr. Skous Vej 4

8000 Aarhus C

Email: aekakd@cc.au.dk / NCFFVest@au.dk



www.generationglobal.dk