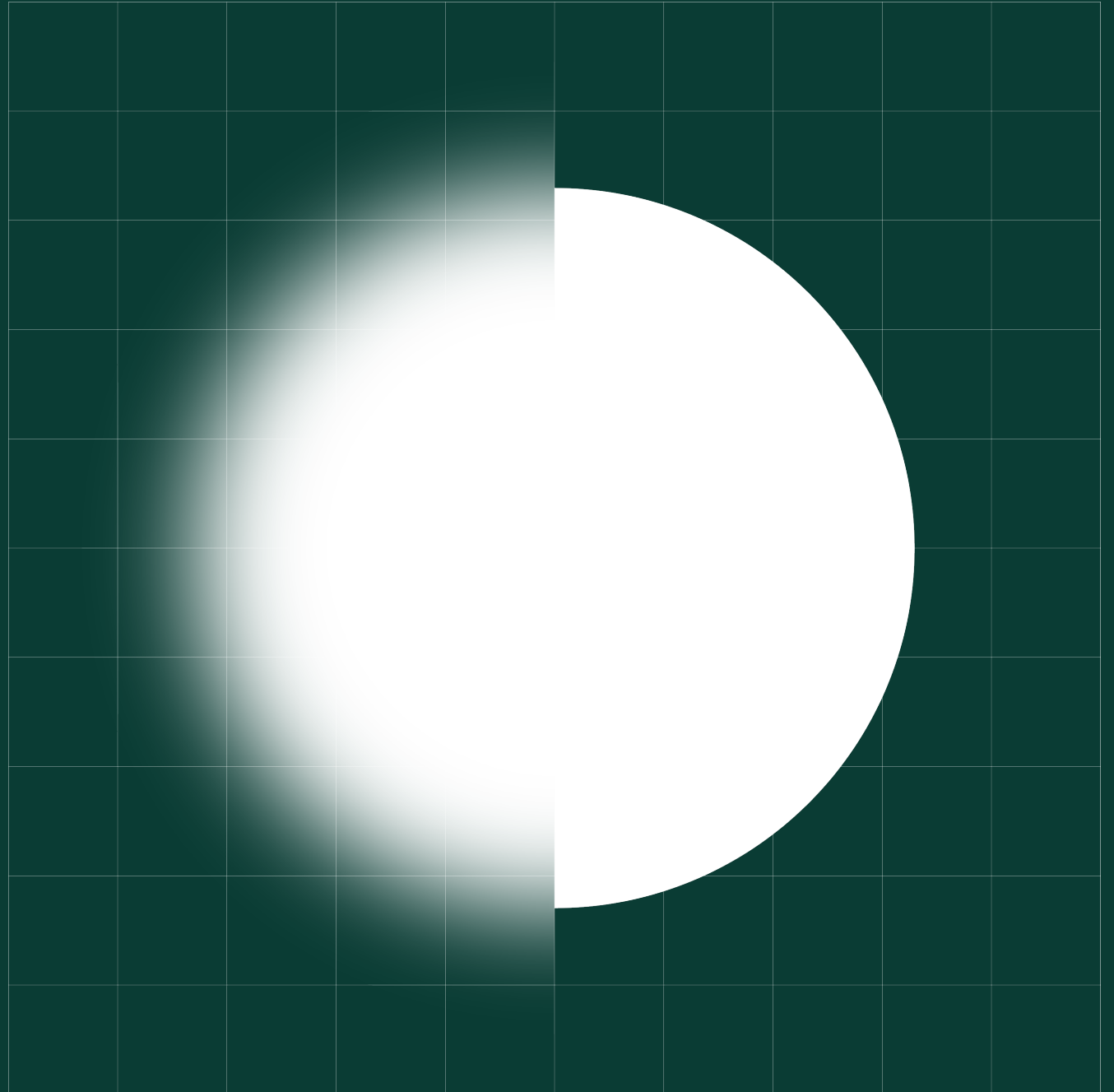


Tværgående analyse af tosprogedes barrierer i transportbranchen og på transportuddannelserne

Udarbejdet af
Moos Bjerre Consultants (MBC)

November 2025

For
Transporterhvervets Uddannelser (TUR)



Indhold

01 **Introduktion til analysen** (s. 4-5)

- Indledning og læsevejledning
- Definition af tosprogede i rapporten
- Medarbejdersammensætningen i transportbranchen

02 **Hovedkonklusioner og anbefalinger** (s. 6-9)

- Tværgående hovedkonklusioner
- Barrierer og muligheder på uddannelserne
- Barrierer og muligheder på arbejdsmarkedet
- Anbefalinger

03 **Kapitel 1: Muligheder og barrierer for de tosprogede på transportuddannelserne** (s. 10-31)

- Strukturelle, sproglige og kulturelle barrierer for de tosprogede kursister
- Gode eksempler på vellykkede tiltag for at nedbryde barrierer for de tosprogede kursister
- Udbud og efterspørgsel af kurser på andre sprog end dansk

04 **Kapitel 2: Tosprogedes muligheder og barrierer i transportbranchen** (s. 32-49)

- Virksomhedernes erfaringer med og tilgange til at have tosprogede medarbejdere ansat
- Sprogkrav og andre barrierer for de tosprogede medarbejdere
- Gode eksempler på tiltag, der kan mindske de tosprogedes barrierer

05 **Kapitel 3: Anbefalings- og indsatskatalog** (s. 50-58)

- Anbefalinger og indsatser til, hvordan man kan mindske de barriererne for de tosprogede på både uddannelserne og i branchen generelt

06 **Bilag: Metode** (s. 59-61)



Indledning og læsevejledning

MBC har fra februar 2025 til november 2025 gennemført en tværgående analyse af tosprogede medarbejderes barrierer for at kunne arbejde inden for transportbranchen for Transporterhvervets Uddannelser (TUR). Formålet med analysen er at afdække, hvilken betydning uddannelses- og certificeringskravene i branchen har for tosprogedes tilbøjelighed til og muligheder for at påbegynde og gennemføre transportuddannelserne – og herunder afdække, hvad man kan gøre for at mindske eventuelle barrierer. Nærværende analyse er fokuseret omkring hhv. Vejgodstransportuddannelsen, Buschauffør i kollektiv trafik og Lager og terminaluddannelsen.

Når vi i denne analyse taler om tosprogede medarbejder og kursister gør vi det ud fra følgende definition:

"Personer med et andet modersmål end dansk, der på nuværende tidspunkt taler dansk i mindre eller større grad".

Analysen bygger på et omfattende kvalitativt datagrundlag, hvor en række eksperter, virksomheder, medarbejdere og uddannelsesledere har indgået i kvalitative interviews. Undersøgelsen omfatter i alt 50 kvalitative interviews, hvor alle interviewpersoner er udvalgt i tæt samarbejde med TUR for at sikre relevans og dækning på tværs af branchens delområder. Der har været en god ligelig fordeling mellem de tre delbrancher (kollektiv trafik, lager og terminal samt vejgods), og de kvalitative interviews har bidraget til en dybdegående forståelse af de barrierer, tosprogede kursister og medarbejdere møder i transportbranchen, samt at indsamle viden om, hvordan branchens aktører arbejder med at understøtte denne gruppe.

Herudover er analysen baseret på et større litteraturstudie af eksisterende rapporter, undersøgelser og analyser på området, der har sikret en solid forståelse af transportbranchens og transportuddannelsers udvikling, vilkår og strukturer, samt en dybdegående indsigt i den eksisterende viden om tosprogedes deltagelse i uddannelse og beskæftigelse i Danmark.

De kvalitative data og det omfattende litteraturstudie danner dermed grundlaget for analysens vurderinger og anbefalinger af, hvordan branchen fremover kan styrke rekruttering, kvalificering og fastholdelse af tosprogede medarbejdere.

Læsevejledning

Rapporten består af fem kapitler, der tilsammen præsenterer analysens resultater vedrørende de tosprogedes barrierer på transportuddannelserne og i transportbranchen, samt mulighederne for at mindske eventuelle barrierer.

Indledningsvis præsenteres baggrunden for rapporten samt hovedkonklusioner og anbefalinger på baggrund af analysen.

I **kapitel 1** præsenteres analysens indsigter ift. de tosprogedes muligheder og barrierer på transportuddannelserne.

Kapitel 2 fokuserer på tosprogedes muligheder og barrierer i transportbranchen.

I **kapitel 3** fremlægges et indsatskatalog der bygger på rapportens resultater og har til formål at formidle en række udvalgte og konkrete indsatsområder for at mindske barriererne for de tosprogede kursister og medarbejdere i branchen.

Endelig indeholder **Metodebilaget** en redegørelse for analysens metodiske tilgang og det anvendte datagrundlag for analysen

Medarbejdersammensætningen i transportbranchen

Tosprogede medarbejdere udgør en stadigt større andel af arbejdsstyrken i Danmark, og særligt i transportbranchen spiller de en afgørende rolle for at sikre den nødvendige arbejds-kraft. Siden 2013 er antallet af ansatte med dansk oprindelse i branchen faldet, mens beskæftigelsen blandt indvandrere og efterkommere næsten er fordoblet. I 2023 udgjorde disse grupper over en fjerdedel af branchens ansatte (Kilde: Danmarks Statistik, statistikbanken).

Tabellen til højre viser fordelingen af kursister med hhv. dansk-, indvandrer- eller efterkommerbaggrund på en række udvalgte AMU-kurser inden for de tre delbrancher: kollektiv trafik, lager og terminal samt vejgods. Her fremgår det, at andelen af tosprogede kursister varierer mellem delbrancherne. Inden for kollektiv trafik udgør tosprogede omkring en tredjedel på de to fremhævede kurser. På lagerområdet ses en relativt høj andel indvandrere, især på kurset, der fører til gaffeltruckcertifikatet, hvor omkring en tredjedel af kursisterne har indvandrer- eller efterkommerbaggrund. På det andet lagerkursus er andelen lavere, men her er deltagerantallet også væsentligt mindre. Inden for vejgods ses en tydelig forskel afhængigt af kurset. På den obligatoriske efteruddannelse for godschauffører deltager stort set udelukkende kursister med dansk baggrund, mens indvandrere og efterkommere samlet udgør over halvdelen på kurset der giver den grundlæggende kvalifikation for varebilschauffører.

Det er dog vigtigt at bemærke, at tabellen ikke viser, hvilke nationaliteter deltagerne har. På baggrund af interviewene peger flere undervisere og uddannelsesledere dog på, at der inden for kollektiv trafik ofte ses en overvægt af kursister med baggrund fra Mellempøsten, mens der inden for vejgods i højere grad er kursister fra østeuropæiske lande. Generelt fremhæver de fleste dog, at de oplever en bred vifte af nationaliteter på tværs af uddannelserne.

Samlet set peger både tallene og interviewene på, at tosprogede udgør en central del af transportbranchen og -uddannelserne, hvor efterspørgslen på arbejdskraft er høj. Det understreger behovet for målrettede indsatser, der kan understøtte rekruttering, kvalificering og fastholdelse af denne gruppe på tværs af branchens delområder.

Tabel 1. *Andel kursister med dansk baggrund vs. indvandrere og efterkommere i 2024 (fordelt på kursustype).* Kilde = uddannelsesstatistik.dk

	Dansk	Efterkommer	Indvandrere	I alt
KOLLEKTIV TRAFIK				
Personbefordring med bus	65%	3%	31%	100% (n = 1.726)
Ajourføring for rutebuschauffører	69%	2%	29%	100% (n = 2.851)
LAGER OG TERMINAL				
Gaffeltruck certifikat-kursus B, 7 dage	70%	3%	27%	100% (n = 15.685)
Lagerstyring med IT	86%	3%	12%	100% (n = 190)
VEJGODS				
EU-efteruddannelse for godschauffører	92%	1%	7%	100% (n = 11.445)
Grundlæggende kvalifikation for varebilschauffører	45%	10%	45%	100% (n = 4.541)

Hovedkonklusioner og anbefalinger



Hovedkonklusioner – Tværgående hovedkonklusioner

01

Sproglige barrierer er den største udfordring for de tosprogede medarbejdere i transportbranchen og for tosprogede kursister på transportuddannelserne

Sproglige barrierer præger både adgangen til og gennemførelsen af transportuddannelserne samt mulighederne på arbejdsmarkedet. Mange tosprogede kursister og medarbejdere oplever især vanskeligheder med at forstå tekniske fagtermer, instrukser og prøver, hvilket kan føre til misforståelser og i værste fald sikkerhedsproblemer.

Særligt prøver og eksaminer fremhæves som udfordrende på transportuddannelserne, da det stiller høje krav til kursisternes danskundskaber og kendskab til begreber osv. Dette udfordres yderligere af tolkeforbuddet og manglende ensartethed mellem undervisningsmateriale og eksamensspørgsmål, hvilket kan gøre det svært for de tosprogede kursister at bestå kurserne.

Flere virksomheder har det ydermere som et krav, at man som medarbejder taler dansk på et niveau, hvor man nemt og sikkert kan udføre sine arbejdsopgaver og kommunikere med kollegaer og kunder, hvilket også er en af de hyppigst nævnte barrierer ift. tosprogedes muligheder for at arbejde i transportbranchen.

02

Kulturelle forskelle, kønsroller og meget forskellige udgangspunkter former de tosprogedes læring, inklusion og uddannelsesvalg

Kulturelle forskelle mellem tosprogede kursister/medarbejdere og undervisere/kollegaer kan skabe barrierer ift. både uddannelse og arbejde. Det ses f.eks. ved forskellige opfattelser af, hvad det vil sige at være en "god kursist" eller medarbejder, hvilket kan føre til misforståelser og hæmme læringsprocessen, hvis ikke der arbejdes aktivt med forventningsafstemningen.

Indsigterne fra analysen viser også, at forestillinger om status og prestige i forskellige jobtyper samt kønsrelaterede normer kan være med til at påvirke uddannelsesvalget for de tosprogede kursister, f.eks. søger tosprogede kvinder oftere kollektiv trafik, mens lastbiluddannelser opfattes som "mandejobs".

De tosprogede, der søger ind i transportbranchen har meget forskellige baggrunde og forudsætninger. Nogle har uddannelse og erhvervs erfaring fra hjemlandet, mens andre har begrænset skolegang og erfaring med maskiner eller køretøjer, hvilket naturligt har betydning for mulighederne for at indgå i branchen.

03

Der er stor variation i, hvordan uddannelsessteder og virksomheder arbejder med tosprogede

Både på uddannelsessteder og i virksomheder er der store forskelle på, hvor systematisk og målrettet man arbejder med tosprogede. Nogle institutioner og arbejdspladser har udviklet særlige indsatser og fleksible løsninger – f.eks. brug af digitale og visuelle værktøjer, sprogforløb, mentorordninger og lokal forankring i rekrutteringen – for at understøtte tosprogede kursister og medarbejdere. Andre steder følger man mere traditionelle tilgange uden særlige tilpasninger.

Flere uddannelsessteder arbejder desuden aktivt med at skabe åbenhed over for forskellige kulturer, f.eks. gennem sociale arrangementer, bederum eller buddy-ordninger, hvilket kan styrke både trivsel og fagligt udbytte. Her oplever man, at det øgede fokus bidrager til bedre resultater i forhold til inklusion, trivsel og gennemførelse. Derudover peger flere på, at digitale værktøjer til oversættelse og instruktioner kan være en hjælp for tosprogede i både lærings- og arbejdssammenhænge, og f.eks. kan bruges til at nedbryde sproglige barrierer for de tosprogede.

Hovedkonklusioner – Barrierer og muligheder på uddannelserne

04

Økonomiske og institutionelle barrierer begrænser de tosprogedes adgang til transportuddannelserne

Tosprogede kursister kan møde en række forskellige barrierer, når de ønsker at påbegynde en transportuddannelse. Barriererne varierer bl.a. alt efter kursisternes kendskab til det danske uddannelsessystem samt deres kompetencemæssige og økonomiske forudsætninger.

Indsigterne fra analysen viser, at de tosprogede der overvejer at påbegynde en transportuddannelse, foruden de sproglige barrierer også kan stå over for en række økonomiske barrierer og en afhængighed af kommunal godkendelse til f.eks. at påbegynde kurser gennem jobcenteret.

De tosprogede, der har begrænsede dansk kundskaber inden påbegyndelsen af transportuddannelserne er derudover afhængige af, at der eksisterer et udbud af enten dansk kurser, de kan tage forud for påbegyndelsen af transportkurserne, eller at der udbydes transportkurser på andre sprog end dansk. Derudover kan der for flere af de tosprogede ofte være uklarhed ift. hvor meget dansk, man f.eks. skal kunne tale og forstå forud for påbegyndelsen af kurserne.

05

Fleksible og målrettede undervisningsformer styrker tosprogedes muligheder for at gennemføre uddannelserne

Erfaringerne fra både transportuddannelserne og andre uddannelser, der uddanner mange tosprogede kursister, viser, at man igennem fleksible og målrettede undervisningsformer kan styrke de tosprogedes muligheder for at gennemføre en uddannelse eller et kursus. Flere af uddannelsesstederne fortæller, at det ikke er store ændringer, man behøver at lave i undervisningen, men at man kommer langt med f.eks. at lave gode forventningsafstemninger ift. deltagelse og bl.a. afklarer, at man som kursist gerne må stille spørgsmål.

Flere uddannelsessteder arbejder aktivt med at udvikle metoder og hjælpemidler, der kan nedbryde sproglige og kulturelle barrierer. Det gælder f.eks. brug af billed- og videomateriale, digitale læringsplatforme, særlige kurser i "transportdansk" og mulighed for at arbejde på modersmål i afgrænsede perioder.

Derudover har flere af skolerne gode erfaringer med at tage hensyn til forskellige kulturer f.eks. gennem bederum, sociale arrangementer og lokal forankring i rekrutteringen, hvilket styrker både inklusion, udbytte og gennemførelse for kursisterne.

06

Kurser på andre sprog end dansk efterspørges bredt, og officielle lister med fagudtryk og begreber kan hjælpe de tosprogede

Der er allerede i dag en række uddannelsessteder, der udbyder kurser på andre sprog end dansk, og analysen viser, at der er stor efterspørgsel på kurser på andre sprog end dansk. Det er især inden for vejgods og lager/terminal, hvor arbejdsopgaverne ofte kan udføres uden kundekontakt, at der ses en efterspørgsel efter disse kurser. På busområdet vurderes behovet som mindre, da dansk kundskaber anses for nødvendige i forhold til kundebetjening.

Flere tosprogede opleves at have svært ved at forstå de danske fagtermer, når de påbegynder en transportuddannelse. Det gælder også de mere mekaniske forklaringer i undervisningen. Mange undervisere og uddannelsessteder efterspørger en officiel liste med oversatte fagudtryk på flere sprog end dansk og engelsk til netop at imødekomme dette. En officiel liste kan skabe større gennemsigtighed og ensartethed i oversættelser af begreber og termer, fungere som støtte i undervisningen og give kursisterne bedre forudsætninger for at bestå prøver og eksaminer. Disse lister vil også kunne mindske behovet for, at de tosprogede kursister undervejs i undervisningen anvender oversættelsesværktøjer til at oversætte begreber.

Hovedkonklusioner – Barrierer og muligheder på arbejdsmarkedet

07

Tosprogede medarbejdere er en stor del af arbejdsstyrken i forskellige dele af transportbranchen og besidder ofte stor motivation og arbejdsomhed

Mange virksomheder inden for kollektiv trafik har stor erfaring med at ansætte tosprogede og ser dem som en nødvendig og stabil arbejdsstyrke, der bidrager til at opretholde driften. Erfaringerne med og behovet for at have tosprogede medarbejdere ses også på lager-området, og i lidt mindre grad på vejgodsområdet blandt de interviewede virksomheder og videnspersoner. Denne variation skyldes bl.a. også forskellige sprogkrav i de forskellige brancher og virksomheder.

Det fremgår bl.a. af videnspersonsinterviews og interviews med virksomheder, der har erfaring med at have tosprogede medarbejdere ansat, at de tosprogede medarbejdere ofte er meget motiverede, fleksible og arbejdsomme. Det fremgår dog også af interviewene, at de tosprogede medarbejdere kan have udfordringer med at forstå regler, mødetider og forventninger på arbejdspladsen, især hvis de ikke har erfaring med det danske arbejdsmarked, og det kræver derfor ofte, at virksomhederne hjælper med at styrke den kulturelle inklusion af de tosprogede medarbejdere og f.eks. laver en tydelig forventningsafstemning med dem, så det ikke fører til misforståelser.

08

Kollegial støtte og mentorordninger er afgørende for inklusion og fastholdelse af de tosprogede medarbejdere

Kollegaernes indsats – både gennem små daglige handlinger og mere formaliserede mentor- eller buddyordninger – spiller en central rolle for tosprogede medarbejders oplevelse af at være en del af fællesskabet. Små handlinger som at hilse, invitere med til pauser eller sociale aktiviteter kan bidrage til at skabe et bedre fællesskab og mindske kulturelle misforståelser. De tosprogede medarbejdere fortæller ydermere i interviewene, at det at tilpasse sit danske eller skrue ned for dialekter osv., også er med til at mindske de sproglige barrierer. Derudover fortæller flere af de tosprogede medarbejdere, at deres kollegaer f.eks. i begyndelsen var gode til at gentage sætninger og instrukser eller f.eks. bruge fagter sammen med de danske ord.

Mentorordninger og buddy-systemer kan desuden hjælpe tosprogede med at navigere i de sociale og kulturelle normer på danske arbejdspladser, styrke deres selvtillid og give dem adgang til uformel læring og netværk. Virksomheder, der arbejder aktivt med sociale og organisatoriske indsatser, oplever ofte, at tosprogede medarbejdere hurtigere falder til, deltager mere i det sociale liv og udvikler sig mere.

09

Efteruddannelse og opkvalificering af de tosprogede medarbejdere er centralt for udvikling, men er også præget af sproglige og strukturelle barrierer

Opkvalificering og efteruddannelse spiller en central rolle for tosprogede medarbejders muligheder i transportbranchen, men der er betydelige barrierer, især sproglige og strukturelle. Kurser og prøver udbydes ofte kun på dansk eller engelsk, og der er krav om et vist danskniveau for at kunne deltage. Særligt på lagerområdet, fortæller flere af interviewpersonerne, at medarbejdere kan klare sig uden stærke danskkundskaber i det daglige arbejde, men at sproget ofte bliver en reel barriere, når det gælder opkvalificering og certifikater. Dog fortæller flere virksomheder også, at medarbejdernes danskkundskaber ofte bliver bedre undervejs, og derfor gør det nemmere at tage nye kurser eller efteruddannelse. Derudover har man i flere virksomheder på f.eks. lagerområdet en række interne efteruddannelsesprogrammer, der kan tages på enten dansk eller engelsk.

Virksomhederne, der arbejder aktivt med mentorordninger, danskundervisning og interne karriereveje, har gode erfaringer med at udvikle tosprogede medarbejdere, hvilket bidrager til både virksomhedens og medarbejdernes succes.

Anbefalinger

På baggrund af analysen har MBC opstillet 8 anbefalinger til, hvordan man fremadrettet bedst muligt kan arbejde med at mindske barriererne for de tosprogede kursister på transportuddannelserne og de tosprogede medarbejdere ude i transportbranchen. Anbefalingerne er oplistet i overskriftsform nedenfor, men uddybes yderligere i anbefalings- og indsatskataloget i kapitel 3 i rapporten:

1. Udarbejd officielle begrebslister på flere sprog med relevante begreber inden for delbrancherne	5. Opfordr til anvendelsen af digitale værktøjer og flersprogede instruktioner til at understøtte læring og arbejdsgange
2. Styrk rekrutteringen til uddannelserne gennem flersproget formidling og samarbejde med lokale aktører	6. Styrk, udvikl og forbedr undervisernes kompetencer og viden om tosprogs-didaktik og interkulturel kommunikation
3. Tilbyd dele af undervisningen på kursisternes modersmål og udvikl flersprogede materialer	7. Opfordr til inkluderende lærings- og arbejdsmiljøer på både uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser
4. Overvej mulighederne for en tilpasning af uddannelsesplanerne med moduler i transportdansk og sproglig støtte	8. Opfordr til systematisk vidensdeling mellem uddannelsesstederne

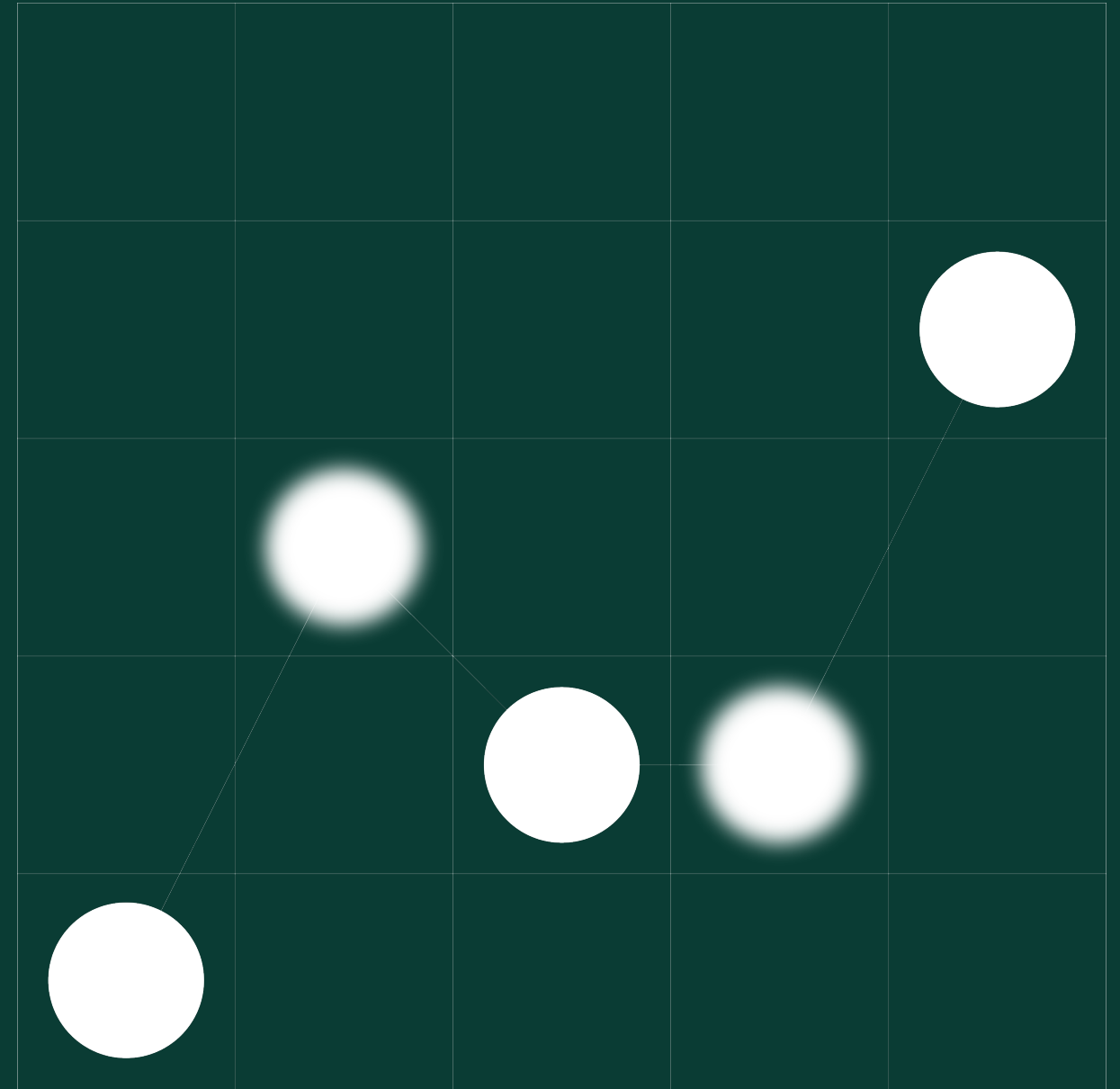
Kapitel 1:

Muligheder og barrierer for de tosprogede på transportuddannelserne

I dette kapitel præsenteres indsigterne om, hvilke muligheder og barrierer, der kan opstå for tosprogede kursister ift. at påbegynde og gennemføre transportuddannelserne. Gennem kapitlet udfoldes desuden en række eksempler og tiltag, som er blevet fremhævet i interviewene som gode erfaringer med at understøtte tosprogede kursister.

Datagrundlaget i kapitlet er baseret på interviews med undervisere, uddannelsesledere og videnspersoner med indsigt i området, samt på erfaringer fra tosprogede medarbejdere, der har udtalt sig om deres oplevelser med transportuddannelserne.

Formålet med kapitlet er at give et samlet billede af, hvilke forhold der kan have betydning for tosprogedes deltagelse og gennemførelse af transportuddannelserne, herunder sproglige, faglige, kulturelle og strukturelle forhold.



Økonomiske, institutionelle og kulturelle barrierer kan begrænse tosprogedes adgang til AMU-kurserne

Flere uddannelsesinstitutioner peger på, at der er en række barrierer, som kan gøre det vanskeligt for tosprogede at påbegynde en AMU-uddannelse. En central udfordring, der bliver fremhævet, er de økonomiske rammer. Mange tosprogede kursister er økonomisk udsatte og har ikke selv midlerne til at betale for kurserne, hvis de f.eks. ikke allerede har lavet en aftale med en virksomhed. For ledige gælder det desuden, at de skal have kommunal godkendelse for at deltage i kurser, og uden denne risikerer de at miste deres ydelse. Også rekrutteringen af tosprogede kursister kan være en barriere. Flere skoler oplever, at det kræver en ekstra indsats at tiltrække særligt arabisktalende kursister. En uddannelsesinstitution fortæller at de har afprøvet målrettede indsatser såsom annoncering på arabisk, rekruttering gennem tidligere kursister eller opfølgende arbejde i moskeer og på jobcentre, ofte med tolke til stede. Disse initiativer fremhæves som afgørende for at gøre uddannelserne synlige for potentielle kursister og mindske barrierer for tosprogede kursister i deres påbegyndelse af en AMU-uddannelse.

Nogle steder har man tilrettelagte kurser for tosprogede kursister, hvor der f.eks. laves særlige "flygtningehold" eller hold, der er tilrettelagt på andre sprog end dansk. Udbydere er i høj grad afhængige af, at det kan betale sig økonomisk for dem at oprette et hold på andre sprog end dansk, og hvis der ikke er tilstrækkeligt tilmeldte, oprettes holdene ikke. Dette betyder i praksis, at der f.eks. kan gå lang tid, før de tosprogede får mulighed for at deltage på et af disse hold. Dette påpeges også af videnspersoner fra jobcentre, der også oplever at de oplever udfordringer med at sende de jobsøgende tosprogede på kurser, hvis der kun er få borgere med samme modersmål på et jobcenter, og derfor ikke er nok kursister til at oprette et hold.

Endelig spiller kulturelle forestillinger om prestige også en rolle for uddannelsesvalget. Flere undervisere peger på, at buschaufførjobbet i nogle miljøer forbindes med højere status end lastbilchauffør-jobbet. Buschaufføren ses som en synlig figur, der fremstår ordentlig klædt i skjorte og slips, mens lastbilchaufførens arbejde ikke nødvendigvis opfattes som lige så prestigefyldt. Disse forestillinger om prestige kan derfor have betydning for, hvilke uddannelser tosprogede vælger, og dermed hvilke områder af transportsektoren der opleves som attraktive, og hvilke der i højere grad fravælges.



"Vi snakker meget om marketing ift. at få tosprogede til at starte. Det, der virker bedst for os, er at få tidligere kursister til at rekruttere nye. [...] Det er vigtigt at være til stede. Fx tage ud i moskeer og dele foldere ud eller at tage hen på jobcentre og sørge for, at der er tolke med, som snakker deres sprog."

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



"Økonomien er også en udfordring. Hvis man er uden for arbejdsmarkedet, har man måske ikke selv midlerne til at betale – og man må heller ikke bare tage et kursus. Man skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og det betyder, at kurser skal godkendes af kommunen. Hvis man deltager i noget uden godkendelse, mister man ydelsen – og det har man sjældent råd til. Derudover er det ikke sikkert, man bliver godkendt, selv hvis man gerne vil."

Uddannelsesleder



"Der var blandt andet mange med baggrund fra arabiske lande, hvor lastbilchaufførjobbet ikke nødvendigvis blev anset som særligt attraktivt. Til gengæld havde buschauffør-jobbet højere status – det blev forbundet med ordentlig påklædning, skjorte og slips, og det blev set som et mere prestigefyldt arbejde."

Uddannelsesleder



Der er stor forskel på, hvordan ”Den gode kursist” er i forskellige kulturer

Flere undervisere, uddannelsesledere og videnspersoner fremhæver, at der også kan opstå kulturelle barrierer i mødet mellem tosprogede kursister og undervisere. Der er stor forskel på, hvordan man deltager i undervisning i forskellige lande, og indsigterne fra interviewene viser bl.a., at nogle tosprogede kursister opleves at være mere tilbageholdende i undervisningen end f.eks. danske kursister, og giver derfor ikke altid udtryk for, når de er fagligt usikre eller har spørgsmål. Flere peger på, at dette kan skyldes en kulturel forskel i forståelsen af, hvad det indebærer at være en ”god kursist”. Hvor underviseren ofte forventer aktiv deltagelse i form af spørgsmål og synligt engagement, kan tosprogede kursister have en anden opfattelse af, hvordan man udviser respekt og motivation i undervisningen. Flere påpeger at nogle tosprogede kursister f.eks. tænker, at det at stille spørgsmål kan opfattes som at udfordre underviseren eller som et udtryk for manglende respekt. Dette kan medføre, at tosprogede kursister fejlagtigt vurderes som mindre engagerede eller mindre fagligt dygtige, selvom de har et ønske om at lægge en stor indsats i undervisningen, og dette kan gøre det vanskeligt for underviseren at opdage, hvornår kursisterne har brug for støtte, og dermed hæmme læringsprocessen. Flere undervisere understreger i den sammenhæng, at det er vigtigt at arbejde aktivt med forventningsafstemning for at imødekomme de kulturelle forskelle og undgå misforståelser. Ved at gøre det tydeligt fra starten, hvordan undervisningen fungerer, og hvilke forventninger der er til kursisternes deltagelse, kan man skabe større klarhed omkring opfattelsen af ”den gode kursist”.

Samtidig fremhæver flere undervisere, at der også er en række positive kulturelle forskelle ift. arbejdsindsats, hvor de tosprogede kursister generelt ses som meget motiverede, målrettede og hårdtarbejdende i deres uddannelsesforløb. Flere understreger, at det for mange tosprogede kursister er særligt vigtigt at gennemføre uddannelsen, og underviserne oplever derfor ofte, at de lægger en større indsats end danske kursister. Flere undervisere fortæller også, at tosprogede kursister ofte udviser stor respekt for underviseren, hvilket kan bidrage til en undervisnings-situation, hvor der hersker en høj grad af disciplin og seriøsitet. En underviser peger dog på, at selvom denne respektfulde tilgang opleves som positiv i forhold til at skabe ro og fokus, kan den samtidig gøre det vanskeligere at skabe en mere uformel og afslappet stemning i undervisningen.



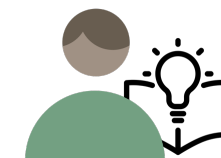
”Jeg synes, at det er fedt at have dem [tosprogede kursister], fordi de knokler altså noget mere end de danske elever. Man kan tydeligt mærke, at det betyder mere for dem. Det er måske en overdrivelse at sige, det handler om liv eller død, men det er i hvert fald langt vigtigere for dem at få kørekortet – modsat nogle af de danske elever, der er blevet sendt afsted af jobcentret uden selv at have valgt det.”

Underviser



”Der er en helt anden opfattelse af autoritet over for underviseren sammenlignet med de danske kursister. De danske kursister har ofte en mere afslappet tone i undervisningen, hvor der kan komme lidt grove, men stadig sjove kommentarer. Derimod er det ikke på samme måde tilladt at udfordre autoriteten i de østeuropæiske grupper. Her er respekten for underviseren meget højere, og det kræver mere at skabe en munter og afslappet stemning i klassen.”

Underviser



”Underviseren har et billede af hvad en god kursist er. Fx hvor meget man rækker hånden op, og om man sidder på sin telefon osv. Her har vi oplevet at tosprogede bliver opfattet som en ikke-dygtig kursist, fordi de agerer på en anden måde. Det kan være, at man ikke tør spørge om ting ligeså meget, eller at man er bange for, at man bliver misforstået på anden vis. Så der er rigtig meget med, hvordan underviseren ser på kursisten og hvordan man agerer anderledes som kursist.”

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



Manglende mekanisk forståelse og kønsroller kan præge de tosprogedes deltagelse i undervisningen

Flere undervisere påpeger, at nogle tosprogede kursister mangler en grundlæggende mekanisk forståelse, fordi de ikke har samme erfaring med biler, cykler eller maskiner fra deres egen kultur. Deres oplevelses er, at hvis man kommer fra et land, hvor man ikke har kørt bil før eller mødt cykler i gadebilledet, kan det være svært at forstå de tekniske og mekaniske elementer i undervisningen. Det kan også gælde den generelle forståelse for hvordan en maskine eller et køretøj fungerer med et rat, bremses mm. En underviser fortæller at denne barriere typisk gør sig gældende for lande som Pakistan og Indien. For at imødekomme denne kulturelle forskel har enkelte undervisere valgt at lægge større vægt på den praktiske undervisning tidligt i forløbet, så kursisterne kan opnå en basal forståelse for maskinerne, før den teoretiske del introduceres. Erfaringen er, at en tæt kobling mellem teori og praksis kan mindske de kulturelle barrierer og skabe en bedre forståelse for transport og mekanik.

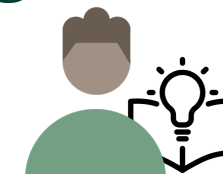
Derudover nævnes kønsrelaterede kulturforskelle som en barriere. Enkelte undervisere har oplevet, at nogle kursister kan have sværere ved at acceptere kvindelige undervisere eller tage imod deres feedback. Dette beskrives dog som sjældne tilfælde, der typisk håndteres gennem dialog og tydelige forventningsafstemninger. Enkelte forklarer også, at de er stødt på kønsnormer i forhold til uddannelsesvalg, hvor tosprogede kvinder oftere søger mod bus- og flextrafikuddannelserne, mens lastbiluddannelserne i højere grad opfattes som "mandejobs". Dette ses således som en kulturel barriere i forhold til at fastholde forestillinger om køn og arbejde, men også en barriere i forhold til påbegyndelse og færdiggørelse af de forskellige uddannelser.

Samlet viser disse erfaringer, at kulturelle barrierer både kan påvirke den faglige læring og fordelingen mellem kønnene i transportbranchen.



"Vi arbejder også på en have en god sammenhæng mellem teori og praksis – det kan være svært at forstå teoretisk, hvorfor det kan hjælpe dem, at se det i virkeligheden. Det er et godt mix mellem det teoretiske og praktiske. Vi har de forskellige dele fra en lastbil eller bus, og så kan kursisterne se det i virkeligheden, og forstå hvordan det virker og selv skabe et sprog for hvordan det fungerer."

Underviser



"Der er flere kvinder med anden etnisk baggrund som tager bus og flextrafik. Det virker som om der er nogle kulturelle barrierer ift. hvad der er hhv. kvinde og mandejobs."

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



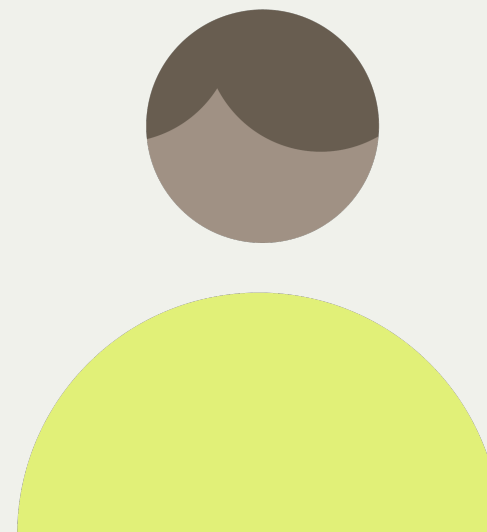
"Altså, forståelsen af maskiner, og helt lavpraktisk: at sidde i en maskine med nogle pedaler og et rat. Vi har jo i Danmark en lidt anden kultur end mange andre steder. Vi er vant til at køre bil, vi cykler, vi kører knallert og alt det der. Men kommer man fra et land med en helt anden kultur – hvor man måske aldrig har cyklet – så er det klart, at det bliver svært. Når man så pludselig bliver sat i en gaffeltruck og får at vide, at man skal køre til højre – jamen, så mangler den mekaniske forståelse."

Underviser

”

Med den uddannelse, som jeg tog, hvis jeg så ikke forstod det, så skulle man bare spørge dem, om de ville forklare det igen... eller trække dem til siden efter undervisningen, men man er nødt til selv at trække dem til siden... for de siger det ikke selv [...] Jeg har været på et excel-kursus, og der var der en tosproget kvinde, som også bare spurgte løs, for man går jo på uddannelsen for at lære noget, så hvis man ikke spørger, så får man ikke noget ud af det...”

Tosproget medarbejder - Lager



Tosprogede kan opleve udfordringer med fagtermer og instrukser i undervisningen

Sproglige barrierer spiller en afgørende rolle for tosprogede kursisters mulighed for at gennemføre transportuddannelserne. Flere undervisere og uddannelsesledere peger på, at de tosprogede kursister især finder det svært at forstå de tekniske fagtermer, der knytter sig til uddannelserne – også selvom de f.eks. har været på danskursus og lært at tale ”hverdagsdansk”. En underviser fremhæver f.eks. fagtermer relateret til bremsesystemer som et eksempel, hvor den tekniske terminologi både er omfattende og svær at oversætte til andre sprog. En anden underviser nævner ’ubetinget vigepligt’ som et term der er svært at oversætte direkte. Enkelte fremhæver også, at de sproglige udfordringer ikke kun gælder de specialiserede fagtermer, men også opstår ved såkaldte ”almindelige” ord, som ofte er indforståede i en dansksproget kontekst, men som kan skabe forvirring for tosprogede. Flere undervisere og uddannelsesledere fremhæver konkrete eksempler på dette, og påpeger at det potentielt kan skabe situationer, der er direkte farlige – enten i den praktiske del af uddannelsen, eller ude på arbejdspladserne efterfølgende. Flere har oplevet at kursister ikke forstår instrukser fra en kørelærer, eller at sproget bliver en barriere i håndteringen af f.eks. en gaffeltruck. Derudover fremhæver flere, at de sproglige udfordringer i nogle tilfælde rækker ud over selve undervisningssituationen. En vidensperson med erfaring indenfor uddannelse forklarer hvordan, tosprogede kan have svært ved at navigere i sproget i officielle processer, der er forbundet med uddannelserne, eksempelvis i mødet med Borgerservice i forbindelse med kørekort. Derudover fortæller både videnspersoner og uddannelsesledere, at flere tosprogede kursister kan have svært ved at gennemskue, hvor meget dansk man f.eks. skal kunne forud for kurserne, for at kunne deltage og gennemføre dem.

Endeligt peger flere på, at udfordringerne ikke udelukkende ligger hos kursisterne, da underviserne kan være med til at skabe barrierer, hvis de ikke er tilstrækkeligt klædt på til at undervise tosprogede. Det gælder særligt i situationer, hvor underviserne ikke kan oversætte centrale begreber på en præcis og fagligt korrekt måde, eller hvor de mangler erfaring i at undervise tosprogede. Dette kan forstærke sproglige misforståelser og gøre det endnu sværere for tosprogede kursister at tilegne sig den nødvendige viden og gennemføre uddannelsen.



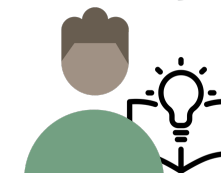
”Særligt i den praktiske undervisning ude i køretøjet bliver sprogvanskeligheder et sikkerhedsproblem. Hvis kursisten ikke forstår, hvad kørelæreren siger, kan det have alvorlige konsekvenser. Når der f.eks. bliver sagt: ”Du skal trække blødt til højre her”, og det ikke bliver forstået, kan der hurtigt ske noget farligt i trafikken.”

Uddannelsesleder



”I forhold til den sproglige barriere, synes jeg faktisk, den går begge veje. Det gælder både kursisterne, men også underviserne, så der er sproglige udfordringer på begge sider. Der burde nok stilles nogle krav til engelsk-kundskaberne, både for kursister og undervisere. Der er klart nogle begreber, som nemt kan misforstås.”

Underviser

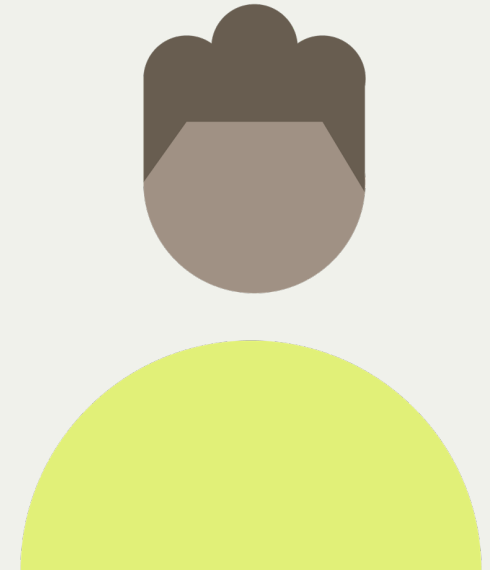


”Der er et ordforråd og en forforståelse, der skal være på plads. Det er ikke kun ift. det helt fagspecifikke sprog som en eller anden oppumpningsprøve. Det er også mere alment som fortov, vejskilte osv. Som alle alment dansksprogede kender, men som man ikke kommer i kontakt med, hvis man deltager i en danskuddannelse. Som modersmålstalende kan man forstå almene udtryk omkring vejskilte og lygter osv., men som tosproget har man en mindre base at stå på, og det er sværere at lære sproget.”

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse

” *[The teachers] were not 100 percent prepared to teach in English. There were good and also not so good teachers. Experience for the teacher is important, but I have had teachers, that I only had for four days and I loved them. I need to learn from a person that knows what they are doing. Also to have the course in English - they were also struggling.*”

Tosproget medarbejder - Lager



Prøver og eksaminer skaber ekstra barrierer for tosprogede kursister

Prøverne fremhæves af mange undervisere og uddannelsesledere som et sted, hvor sproglige barrierer for tosprogede bliver særligt tydelige. En barriere der fremhæves, knytter sig til de fagudtryk, som anvendes i prøverne. Flere undervisere oplever, at der ikke er fuld overensstemmelse mellem undervisningsmaterialet og de termer, kursisterne møder til prøven. Dette skaber en særlig udfordring for tosprogede kursister, da de kan risikere at blive undervist i ét sæt begreber, men møde andre i eksamenssituationen. Dette gælder også i den praktiske del af undervisningen, hvor kursisterne f.eks. i undervisningen kan modtage instruktioner på én måde, imens de til prøven kan formuleres på en anden måde. Dette opleves som særligt udfordrende for de tosprogede kursister, der f.eks. har begrænsede danskundskaber.

Derudover udtrykker flere undervisere og uddannelsesledere frustration over tolkeforbuddet, der er blevet indført ved teori- og køreprøver, hvilket betyder, at kursisterne kun kan gennemføre prøverne på dansk eller engelsk. Interviewpersonerne anerkender behovet for at forhindre snyd, men flere undervisere og uddannelsesledere oplever samtidig forbuddet som en hæmsko for rekruttering i en branche med stor mangel på arbejdskraft. Nogle undervisere argumenterer omvendt for, at oversættelse i forbindelse med prøverne kan skabe en falsk tryghed, fordi kursisterne efterfølgende skal ud på arbejdsmarkedet, hvor der ikke er en tolk til rådighed, og de ser det derfor som nødvendigt, at de allerede under uddannelsen lærer at navigere på dansk.

For at imødekomme tolkeforbuddet har et undervisningssted udviklet en digital læringsplatform med øveprøver på flere sprog, herunder dansk, engelsk, arabisk og tysk. Ifølge uddannelsesstedet, har denne platform været særlig vigtig efter indførelsen af tolkeforbuddet, fordi den sikrer, at alle kursister fortsat har mulighed for at tilegne sig den nødvendige viden uanset sproglige forudsætninger.

En underviser peger dog også på, at en mere nuanceret tilgang kunne være hensigtsmæssig. Det gør sig f.eks. gældende i tilfælde, hvor en migrant allerede har kørekort fra deres hjemland, og derfor kun mangler prøven, men ikke behersker dansk eller engelsk på et tilstrækkeligt niveau.



"Jeg synes, at det at skulle have ting tolket til deres teoriprøve, det er at give dem en falsk tryghed – for når de skal ud i jobbet, så er der ikke en tolk. Når man skal gøres klar til at skulle ud på arbejdspladsen bagefter, så skal man kunne gøre det på dansk. Vi gør, dem der søger uddannelsen en bjørne-tjeneste ved at oversætte det for dem på uddannelserne."

Uddannelsesleder



"Vi har en platform, som indeholder både teoretisk materiale og en lang række emneprøver og øveprøver. Man kan selv vælge, hvilket sprog man vil have materialet på, f.eks. dansk, engelsk, arabisk, tysk. Det her system blev særligt vigtigt, da Færdselsstyrelsen lukkede for muligheden for tolkebistand ved teoriprøver til kørekort og bus-/godstransportuddannelser. Så vores platform er en måde at sikre, at alle stadig har mulighed for at tilegne sig den nødvendige viden – uanset sproglige forudsætninger."

Uddannelsesleder



"Det nye tolkeforbud er den samme rigide lovgivning, som altid. Det er besynderligt, at en arabisktalende chauffør ikke må køre, hvis ikke han kan dansk, selvom han ikke skal kommunikere. Det er ikke godt for Danmark. Vi sidder med virksomheder, som er frustrerede over lovgivningen ift. rekruttering."

Uddannelsesleder

Underviserne har forskellige tilgange til at mindske sproglige barrierer i undervisningen

Flere undervisere og uddannelsessteder fortæller i interviewene, at de aktivt forsøger at udvikle metoder, tiltag og hjælpemidler til at nedbryde sproglige barrierer og gøre det faglige indhold mere tilgængeligt for tosprogede kursister. Disse tiltag varierer, og afhænger i høj grad af den enkelte underviseres eller udbyders engagement. Mange initiativer udspringer derfor af underviserens personlige erfaringer og motivation, hvilket betyder, at der findes mange gode, men også meget forskellige, lokale løsninger på, hvordan undervisningen kan gøres mere tilgængelig for tosprogede kursister. Samtidigt findes der også undervisere, der ikke anvender særlige tiltag for at imødekomme de sproglige barrierer, der kan opstå i undervisningen.

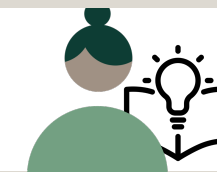
En underviser peger f.eks. på, at det kan være en hjælp for tosprogede kursister at få mulighed for i perioder at arbejde på deres modersmål. Han har erfaring med at lade kursister fra Rumænien og Ukraine danne grupper, hvor de kan diskutere og løse opgaver på deres eget sprog. Denne tilgang kan især være en hjælp, når der arbejdes med store og komplekse emner som bremsesystemer, fordi kursisterne kan forklare begreberne for hinanden og dermed opnå en dybere forståelse. Det understreges dog, at arbejdet på modersmålet kun bør bruges som et supplement i afgrænsede perioder, da prøverne afholdes på engelsk, og kursisterne derfor skal kunne navigere i det faglige stof på det sprog, der anvendes til prøven. På den måde fungerer tiltaget som en midlertidig støtte, der kan afhjælpe sproglige misforståelser og skabe bedre forudsætninger for læring undervejs i undervisningen.

Et uddannelsessted fremhæver desuden, at underviserne skal klædes på til at arbejde med tosprogede kursister, og de har bl.a. arbejdet med at udvikle systematik i undervisningen, så underviserne er bevidste om deres sprogbrug, og kan give instruktioner på en ensartet måde. Formålet er at undgå misforståelser ved at være konsekvent i de ord og formuleringer, der anvendes, så kursisterne ikke bliver forvirrede af, at de samme instruktioner beskrives med forskellige udtryk. Samtidig opfordres underviserne til at undgå afstikkere og irrelevante samtaler, som kan være svære at følge sprogligt, og dermed skabe yderligere usikkerhed og forvirring hos kursisterne. Ifølge uddannelsesstedet kan et bevidst fokus på sproglig tilpasning gøre undervisningen mere tilgængelig for tosprogede kursister og dermed mindske sproglige barrierer.



"En ting, jeg har valgt at implementere i forhold til de danske hold, er, at når vi har faglig fordybelse, så sørger vi for, at de kursister, der kommer fra Rumænien eller Ukraine, sidder sammen i grupper og arbejder på deres eget sprog. På den måde kan nogle misforståelser blive løst internt, hvis den ene forstår noget, som den anden ikke gør. Det betyder, at de får lov til at arbejde på deres modersmål i grupper i en kortere periode – det er ikke hele dagen. Jeg siger for eksempel: "Nu i den næste time kører vi på rumænsk i den gruppe, og i ukrainsk i den anden," og så arbejder vi på den måde."

Underviser



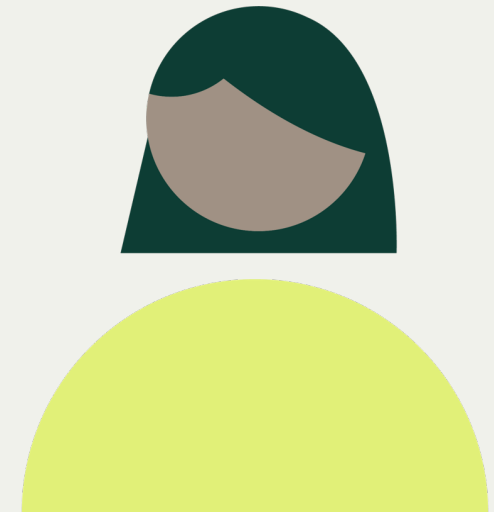
"Vi har prøvet at klæde vores undervisere på, så de ved, at de måske skal være lidt mere nysgerrige på tosprogede, og gå lidt anderledes til dem. Vi har arbejdet meget med, hvordan man taler i undervisningssituationen i bussen. Man skal f.eks. ikke spørge ind til folks baggrund eller starte en samtale om noget helt andet. Så vi har prøvet at sætte nogle rammer op for underviserne ude i busserne. Man skal holde sig på sporet rent sprogligt også og sørge for, at man systematiserer de ordrer, som man giver, så man siger det samme hver gang."

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



” *Man underviser helt anderledes i Danmark. Undervisningen var med videoer og fortællinger og opgaver. Det synes jeg, er en god måde at lære på. Man kan også bruge tid derhjemme på at kigge på videoerne og blive klogere på ordene og lære nye ting. I mit hjemland er det ikke det samme. Der får man meget mindre undervisning, men vi har brug for støtte, og at I underviser os. Der er mange ting, vi ikke ved, og vi har brug for detaljerne og at vide, hvorfor vi lærer ting.”*

Tosproget medarbejder - Kollektiv trafik



”

Vi har sådan nogle 360-graders kameraer, som vi bruger til at filme inde i vores maskiner. Planen på sigt er, at når man tilmelder sig et kursus, så får man i velkomstbrevet ikke bare en almindelig tekst med "Velkommen" osv., men også nogle QR-koder som fører en videre til forskelligt materiale og opgaver. Når man scanner QR-koderne, bliver man ført ind til forskellige maskiner, hvor man virtuelt kan navigere i 360 grader og trykke på forskellige håndtag. Så dukker der en film op, hvor man kan se, hvad funktionerne er.”

Underviser



Visuelle og digitale værktøjer bliver brugt som støtte i undervisningen

Et eksempel på et tiltag, der ifølge interviewpersonerne kan mindske sproglige barrierer er brugen af billed- og videomateriale. Flere undervisere peger på, billed- og videomateriale kan gøre komplekse faglige emner lettere at forstå og mindske sproglige misforståelser af branchespecifikke termer. Fordi kursisterne kan se processen illustreret, frem for udelukkende at læse eller høre om den, bliver det ofte nemmere for dem at koble teori og praksis.

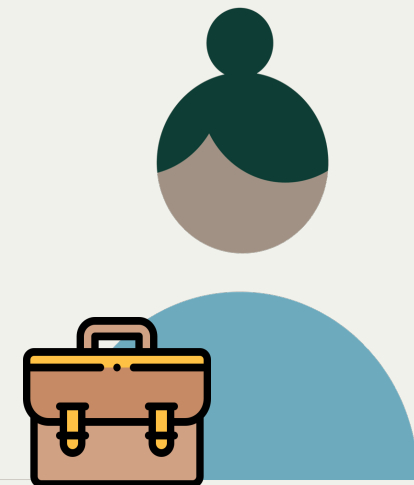
En vidensperson fortæller også om en app, hvor kursister kan få undervisningsindhold oversat til deres modersmål, suppleret af videomateriale. Kombinationen af oversættelse og visuelt materiale beskrives som en effektiv måde at mindske sproglige barrierer på, fordi den giver mulighed for at koble begreber med konkrete billeder og handlinger. I interviewene nævnes også digitale værktøjer som Google Translate, apps eller AI-løsninger af flere undervisere som et brugbart supplement til undervisningen, fordi teknologien i dag kan fungere som et effektivt hjælpemiddel til oversættelse og til at få afklaret spørgsmål. Samtidig påpeger underviserne dog, at værktøjer som Google Translate ikke bør fylde for meget i undervisningen, da det kan virke forstyrrende, hvis kursisterne sidder på deres telefon og oversætter undervejs, og f.eks. gøre, at de misser næste step i forklaringerne.

Et andet uddannelsessted fortæller i interviewet om, hvordan de arbejder med en mere avanceret løsning, hvor digitale redskaber kobles til selve undervisningsmaterialet. En underviser fra stedet fortæller, hvordan de bruger 360-graders kameraer til at filme inde i maskiner, så kursisterne kan navigere maskinerne virtuelt og få vist små filmsekvenser, der forklarer de enkelte funktioner. Planen er, at kursister fremover i forbindelse med tilmelding får tilsendt QR-koder sammen med velkomstbrevet, som giver adgang til dette materiale og tilhørende opgaver. Ifølge underviseren er dette en måde at give kursisterne mulighed for at arbejde visuelt og praktisk med stoffet, allerede inden undervisningen begynder.

Samlet set peger erfaringerne på, at digitale og visuelle værktøjer kan være en central støtte for tosprogede kursister, fordi de giver mulighed for at mindske sproglige barrierer ved at koble tekniske begreber og fagtermer til billeder, videoer og interaktive øvelser, og dermed gøre indlæringen mere tilgængelig.

” Vi har en masse oversættelsesark med fagbegreber, så de kan gå hjem og øve, og vi har også prøvet det her med at uddanne dem specifikt i fagbegreber”.

Uddannelsesleder



Mange uddannelsessteder peger på behovet for en officiel liste med oversatte begreber



Flere uddannelsessteder har i interviewene udtrykt et behov for en officiel begrebsliste, der er oversat til flere sprog end dansk og engelsk. Behovet udspringer særligt af de sproglige barrierer, som kursister møder i forhold til at forstå fagtermer og branchespecifikke udtryk, der anvendes i undervisningen og i prøverne. En officiel begrebsliste, der er tilgængelig på flere sprog, fremhæves som et redskab, der kan skabe større gennemsigtighed, fungere som støtte i undervisningen og give kursisterne bedre forudsætninger for at bestå.

Flere undervisere peger på en række andre tiltag, som de anvender i fraværet af en officiel liste, og som i praksis også fungerer godt i undervisningen. En underviser fortæller, hvordan han tilpasser undervisningen ved at fokusere målrettet på de ord og emner, som han ved indgår i prøverne. Selvom underviseren selv erkender, at denne strategi ikke nødvendigvis giver kursisterne et ligeså bredt fagligt fundament, beskrives det som en praktisk tilgang, der kan hjælpe kursisterne med at bestå.

En anden underviser, som selv har arabisk baggrund, har selv oversat store dele af undervisnings- og prøvematerialet, så de danske begreber står direkte over for arabiske oversættelser i de samme dokumenter. Dette giver de arabisktalende kursister en mulighed for at træne begreberne på deres eget sprog og samtidig lære de danske termer, der er nødvendige at kunne, når de senere skal anvende dem i praksis og i prøverne. Denne tilgang, hvor de danske fagudtryk fastholdes og stilles op mod et kendt sprog, fremhæves som særlig effektiv, fordi den både reducerer sproglige barrierer og understøtter tilegnelsen af de danske branchespecifikke begreber.

Desuden peger en underviser peger på, at eftersom teoriprøverne allerede afvikles digitalt, bør det være muligt at sikre mere ens vilkår på tværs af sprog. Ifølge underviseren, er det oplagt at kunne understøtte en officiel begrebsliste på flere sprog end blot dansk og engelsk, når prøvesystemet i forvejen er digitaliseret. Underviseren peger på, at man ved sådanne lister både skaber større lighed i adgangen til prøverne og bidrager med et nyttigt redskab i undervisningen, der understøtter tosprogede kursisters læring.

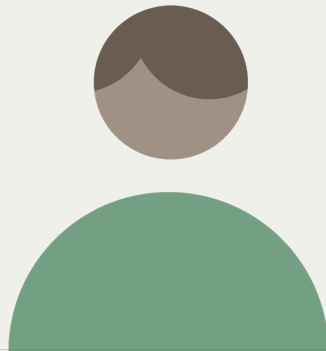
” Hvis man kunne skabe bedre muligheder for danskundervisning, der er målrettet bestemte forløb – f.eks. sprogundervisning, der er direkte koblet til et bestemt AMU-kursus – så tror jeg, man kunne rykke flere fra ledighed til beskæftigelse. Det behøver ikke tage årevis. Det kunne være kortere, målrettede forløb, f.eks. over 12-18 uger, hvor man også arbejder med fagligt og teknisk sprog relateret til det område, deltageren skal ind i.”

Uddannelsesleder



” Vi er primært et transportuddannelsescenter, og vi har så bygget et 'dansk' spor på, fordi der kom så mange, der havde sproglige udfordringer, som ville gennemføre uddannelserne. Det er både en uddannelse, der har fokus på alment dansk, men den har også fokus på branchesproget, så man har det specifikke branchesprog også. [Uddannelsen], som vi kører, burde blive implementeret på mange andre uddannelsesinstitutioner. Det er virkelig brugbart, at man har fået en introduktion til sproget og det branchespecifikke sprog, inden man starter chaufføruddannelsen.”

Vidensperson med erfaring inden for transportuddannelserne



Kurser med ”transportdansk” kan mindske barrierer

En af de største barrierer for de tosprogede kursister er, som nævnt tidligere, sproglige udfordringer – særligt i forhold til det mere branchespecifikke danske, herunder fagtermer osv.

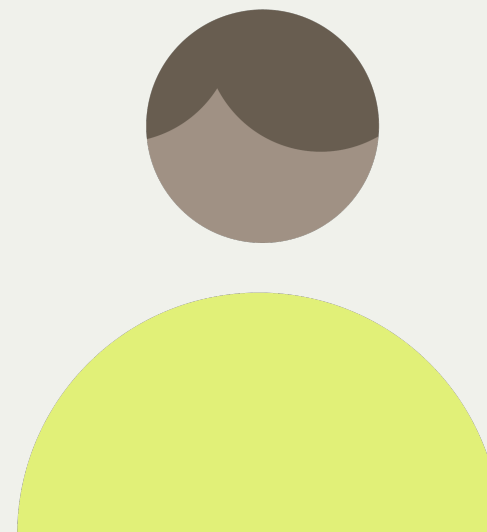
Et af de interviewede uddannelsessteder har bl.a. forsøgt at imødekomme netop denne udfordring gennem et særligt dansksprogforløb, som tosprogede kursister gennemfører inden opstart på buschaufføruddannelsen. Her bliver kursisterne introduceret til branchespecifikke fagudtryk, hvilket gør dem bedre rustet til at forstå det faglige indhold på AMU-kurset og reducerer risikoen for sproglige misforståelser undervejs.

Uddannelsesstedet oplevede bl.a. tidligere udfordringer med, at kursisterne havde en række sproglige udfordringer, når de påbegyndte buschaufføruddannelsen hos dem. Det var både generelle udfordringer ift. det danske sprog, men også især den mere branchespecifikke del af dansk, gav kursisterne udfordringer. Det var f.eks. svært for kørelærerne at sikre, at kursisterne forstod de anvisninger, de modtog. Ifølge uddannelsesstedet stiller det høje krav til de tosprogede kursisters danskniveau, når de skal påbegynde uddannelserne eller kurserne sammen med 100% dansktalende.

Det er ikke udelukkende det helt fagspecifikke sprog, der kan være udfordrende, men også mere almene danske betegnelser, som alle danskere kender, men som man f.eks. ikke nødvendigvis støder på i løbet af et dansk kursus. Det kan f.eks. være ord som fortov, vejskilte, fodgængere, lygter osv., som er meget relevante at kende til, når man påbegynder et kursus inden for transportbranchen, men som man som tosproget måske først støder på, når man starter kurset.

” I starten når man sender folk på buskørekort, når man så snakker sammen med hinanden ude på vejen – der er der noget mekanisk sprogbrug ift. trykløftsventiler osv., hvor det er første gang, man møder mange af ordene, når man kommer på kursus. Når man starter med noget nyt for de tosprogede, der kommer til Danmark, så var det måske en god idé at lære dem op i f.eks. trykløftsventiler. Selvom jeg dengang godt kunne tale dansk, så var der mange ord relateret til branchen, jeg ikke forstod.”

Tosproget medarbejder - Kollektiv trafik





Der er umiddelbart opbakning til kurser med transportdansk og andre tiltag for at hæve det branchespecifikke danskniveau

I interviewene er flere af uddannelseslederne, underviserne og virksomhederne blevet præsenteret for forslaget om at implementere elementer om transportdansk forud for, eller undervejs i kursusforløbene, og flere af de interviewede repræsentanter fra uddannelsesstederne og fra enkelte virksomheder ser positivt på muligheden for at udvikle særlige kurser i "transportdansk", hvor danskundervisningen kobles tæt til branchens fagudtryk og begreber for at mindske sproglige barrierer. En underviser fremhæver bl.a., at en introduktion til fagsprog og centrale udtryk kan give tosprogede kursister med begrænsede sproglige færdigheder langt bedre forudsætninger for både at påbegynde og gennemføre transportuddannelserne.



Andre fremhæver, at denne type indsats også kan være relevant for dansksprogede kursister med læse- eller skrivevanskeligheder som f.eks. ordblindhed. Et uddannelsessted tilbyder screening for både ordblindhed og sproglige udfordringer, hvorefter kursisterne kan henvises til supplerende danskundervisning. Et andet uddannelsessted giver kursister mulighed for at tage en pause fra undervisningen og i stedet arbejde i et læseværksted med de samme materialer, så de gradvist bliver fortrolige med de centrale fagudtryk og begreber, inden de genoptager uddannelsen.

Endelig peger en uddannelsesleder på, at målrettet danskundervisning, der er direkte koblet til et bestemt AMU-forløb, ikke alene kan styrke kursisternes faglige udbytte, men også have en beskæftigelsesmæssig effekt. Uddannelseslederen peger ydermere på, at målrettede sprogforløb på 12-18 uger kan give kursisterne det nødvendige sproglige fundament til at gennemføre uddannelsen og efterfølgende komme i job.





"Det lyder fornuftigt med kurser i branchespecifikt dansk – og det falder lidt i hak med det, jeg sagde før med, at det særligt er det branchespecifikke dansk, der er svært for de tosprogede. Det går lige med den almindelige snak. Selvom forklaringen er lige til på en term eller et begreb eller noget, så skal der mere til, før at den sidder fast. Nogle gange kan det godt være, at man ikke har fanget, at det er dansk, der er problemet, men at man tror, at det mere er det forståelsesmæssige".

Underviser



"Vi prøver også at lave noget, hvor deltagerne kan få undervisning om dagen og derefter have 2 timers åbent læseværksted om eftermiddagen. Det betyder, at man kan gå hjem, efter undervisningen er slut kl. 15, og så kl. 15:30 kan man komme tilbage og få ekstra hjælp – fx sprogundervisning, hvis der er noget, man ikke har forstået. Det arbejder vi på at få sat i gang, og vi håber, at folk vil bruge det tilbud".

Underviser



"Det lyder spændende med branchespecifikt dansk... Deres danskniveau generelt er dårligt, men kan man lave et danskursus, hvor der er fagudtryk involveret, så vil man det nok også mere ift. at lære sproget, fordi man så kan bruge det i uddannelsen, og derefter få et job".

Underviser

Flere uddannelsessteder har god erfaring med at tage hensyn til flere forskellige slags kulturer



Noget af det, der i interviewene, fremhæves som en mulighed for at mindske barriererne for de tosprogede kursister er bl.a. at man som uddannelsessted kan tage hensyn til flere forskellige kulturer i hverdagen. Flere uddannelsessteder har allerede i dag gode erfaringer med at tage hensyn til forskellige kulturer, hvilket de oplever har medført positive reaktioner og styrket kursisternes oplevelse af inklusion. Et uddannelsessted fortæller, hvordan de aktivt har arbejdet med at skabe rammer, hvor forskellige kulturelle og religiøse praksisser respekteres. Det har de blandt andet gjort ved at have bederum til rådighed og ved at tage hensyn til ramadanen, og markere højtider som Eid på samme måde, som danske højtider som jul og påske fejres og markeres. Uddannelseslederen påpeger vigtigheden af at ligestille forskellige traditioner på denne måde, og beskriver hvordan det er en måde, at udvise respekt for kursisternes baggrund og kultur.

Flere uddannelsesinstitutioner fortæller også, hvordan de har arbejdet med rekruttering via lokal forankring og opsøgende arbejde. F.eks. gennem jævnlige besøg hos moskeer med tolke for at nå potentielle kursister, eller ved tætte samarbejder med jobcentre for at matche ledige med relevante kurser. Disse erfaringer understreger vigtigheden af at være til stede i de miljøer, hvor målgruppen færdes, og at sikre, at information omkring kurserne formidles på et sprog, de potentielle kursister forstår.

Derudover nævner en uddannelsesleder, at de har gode erfaringer med sociale og kulturelle arrangementer, hvor kursister og deres familier inviteres med til blandt andet kulturaftener med fælles madlavning. Disse arrangementer beskrives som en mulighed for at skabe kulturmøder og en følelse af inklusion. Flere uddannelsessteder fremhæver, at disse initiativer ikke alene styrker den sociale integration, men også bidrager til kursisternes selvtillid og oplevelse af at være på lige fod med andre i uddannelsesforløbet. Når kursisterne oplever, at deres baggrund respekteres, og at de inkluderes på lige vilkår, øges både deres trivsel og deres faglige udbytte. En underviser understreger samtidig, at det kræver en generel åbenhed og accept af, at uddannelsesstederne fungerer i et multikulturelt samfund, hvor barrierer kan variere fra individ til individ.

Stor interesse for kurser på andre sprog end dansk, men delte vurderinger af behovet

Flere undervisere og uddannelsesledere fortæller, at en betydelig andel af deres kursister er tosprogede, og at efterspørgslen på kurser på andre sprog end dansk er høj. F.eks. beskriver en underviser, hvordan deres arabiske hold før tolkeforbuddet var meget udbredte, og en anden kursusudbyder fortæller, at deres engelsksprogede kurser i dag ofte bliver fyldt op med det samme, når de udbydes. Ifølge kursusudbyderen sker dette nærmest øjeblikkeligt, hvilket understøtter, at der er et stort marked for kurser på andre sprog. En medarbejder på lagerområdet fremhæver også, at det ville have været en stor hjælp for ham, hvis AMU-kurserne havde været oversat til hans modersmål (ukrainsk), da han først kom til Danmark. Han peger på, at dette kunne have gjort det meget lettere og mere effektivt for ham at gennemføre en uddannelse og opnå de nødvendige certifikater. En anden medarbejder på lagerområdet fremhæver at han synes man misser kompetent arbejdskraft, ved ikke at køre kurser på forskellige sprog. Han fremhæver, at han kender mange som har taget kurser på andre sprog før i tiden, og at han synes, at det er unfair, at disse personer ikke får muligheden for at komme ind i branchen.

Der er ikke fuld enighed blandt undervisere og uddannelsesledere om, hvorvidt kurser bør udbydes på andre sprog end dansk. Nogle peger på, at det giver god mening inden for vejgods samt lager og terminal, hvor arbejdsopgaverne i højere grad kan udføres uden kundekontakt, og hvor engelsk i mange virksomheder fungerer som fællessprog. En underviser stiller sig dog kritisk over for at udbrede kurserne på flere sprog, og vurderer, at en bredere udbredelse af kurser på andre sprog først kan blive relevant på længere sigt, hvis engelskkundskaberne i Danmark generelt forbedres. Samme underviser fremhæver, at sproglige tilpasninger kun kan forsvares i særlige tilfælde, f.eks. i jobfunktioner med meget begrænset interaktion med kunder.

Særligt på busområdet vurderes behovet for kurser på andre sprog ikke særlig stort. Flere kursusudbydere fremhæver, at dansk kundskaber i højere grad end de andre områder er nødvendige på busområdet, fordi kundekommunikation er en central del af arbejdet. Derfor argumenterer flere undervisere og uddannelsesledere for, at kurser for buschauffører bør afholdes på dansk, mens der kan være større fleksibilitet i andre dele af branchen f.eks. ift. lager-kurserne.



"Langt over halvdelen af kursisterne på kurserne er tosprogede, vil jeg vurdere. Jeg har dog ikke de præcise tal, men jeg synes, at der er en del, som er på vores hold, som er tosprogede og nyligt integrerede."

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



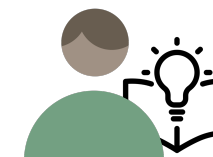
"Det var meget udbredt før tolkeforbuddet at have tosprogede - der havde vi fulde arabiske hold på 20-30 mennesker. Men jeg tror, der var 80% på de arabiske hold, som ikke ville kunne gennemføre et dansk hold før forbuddet. Så 80% er ligesom blevet cuttet fra, fordi de ikke kan gennemføre et kursus på dansk. Der er rigtig mange derude, der gerne vil tage kørekortet, men som ikke kan, fordi de ikke kan dansk eller engelsk godt nok."

Uddannelsesleder



"Mange virksomheder har et fælles sprog, og det er engelsk. Inden for gods- og lager, kan jeg ikke se, at dansk kan/skal være en forudsætning. Engelsk er et godt fælles sprog. Buschaufføren skal heller ikke snakke med nogen under kørsel, men i tilfælde af nødsituationer, er det vigtigt at de kan dansk. Men det er meget sjældent det sker."

Underviser



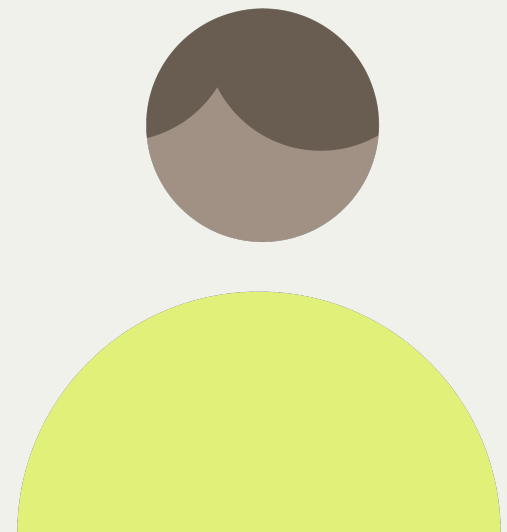
"For hver tredje gang vi udbyder på dansk, udbyder vi på engelsk og hver fjerde gang for tosprogede. De er fyldte hver gang. Hver anden måned cirka er der engelsk og tosprogede kurser. De er fyldt praktisk talt det øjeblik vi smider dem på."

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



” *It’s hard for people who don’t speak Danish. I have a friend who doesn’t speak English or Danish who can’t get a job. I think it would be good to translate the courses to other languages than Danish and English. It would have helped me a lot if there were courses in Ukrainian back when I came to Denmark. Also because you can’t get a driver’s license if you don’t speak Danish or English.*”

Tosproget medarbejder - Lager



Kortlægning af udbudte kurser på andre sprog end dansk

Ifølge AMUkurs.dk udbydes der i øjeblikket 30 kurser på andre sprog end dansk inden for transportområdet. Det omfatter kurser på engelsk, polsk, arabisk, rumænsk, tysk og ukrainsk.

Størstedelen af kurserne på andre sprog end dansk, findes inden for vejgods (19 kurser). Der findes 8 kurser på lager og terminalområdet, mens der er færre inden for busområdet (3 kurser). Denne fordeling afspejler kursusudbydernes vurdering af, at sproglige barrierer spiller en varierende rolle i de enkelte delbrancher. Flere kursusudbydere argumenterer for, at mange arbejdsopgaver på lager- og terminalområdet samt vejgodsområdet kan udføres uden større krav til dansk kundskaber, mens buschaufførarbejde forudsætter en højere grad af kundekontakt og derfor typisk stiller større sproglige krav.

De udbudte kurser dækker både grundlæggende uddannelser (f.eks. buskørekort eller grunduddannelse for varebilschauffører) og specialiserede certifikatkurser (f.eks. gaffeltruck) – og kurserne varierer i længde og varer fra få dage til længere forløb på op til en måned.

Flere kursusudbydere, herunder AMU JUUL, DEKRA og TEC, tilbyder undervisning på flere sprog samtidig. Dette betyder, at samme kursus kan sammensættes på en måde, så deltagere med forskellige sproglige forudsætninger kan gennemføre. Kortlægningen viser dermed, at sproglige tilbud er udbudt på tværs af alle tre delområder, men i forskelligt omfang afhængigt af kursustype og kursusudbyder.

Disse kurser på andre sprog end dansk kan bidrage til at reducere de sproglige barrierer, som ellers kan forhindre potentielle tosprogede kursister i at gennemføre en AMU-uddannelse og derefter påbegynde et arbejde i transportbranchen.

I figurerne til højre på siden samt på næste side vises en række eksempler på de kurser, der i øjeblikket udbydes på andre sprog end dansk jf. www.amukurs.dk. Det er ikke alle kursusudbydere, der udbyder kurserne på de oplistede sprog.

Buschauffører i kollektiv trafik



Udbudte kurser: Buskørekort, Personbefordring med bus

Udbudte sprog: Engelsk, arabisk

Kursusudbydere: AMU JUUL Albertslund, AMU JUUL Roskilde, DEKRA A/S Brøndby

Lager og terminal



Udbudte kurser: Gaffeltruck certifikatkursus B, Gaffelstabler certifikat A

Udbudte sprog: Engelsk, polsk, tyrkisk, ukrainsk, rumænsk, arabisk, tysk

Kursusudbydere: DEKRA Midtjylland ApS, DEKRA Nordjylland A/S, DEKRA Fyn ApS, DEKRA Sydjylland A/S, AMU JUUL Roskilde, TEC, Technical Education Copenhagen, Learnmark Horsens, AMU SYD

Vejgods



Udbudte kurser: Lastbil m. køreteknik, EU-efteruddannelse for godschauffører, Godstransport med lastbil, Lastbil kørekort, Kørsel med vogntog C/E, Grunduddannelse for varebilschauffører, Efteruddannelse for varebilschauffører

Udbudte sprog: Engelsk, polsk, tyrkisk, ukrainsk, rumænsk, arabisk, tysk

Kursusudbydere: DEKRA Midtjylland ApS, DEKRA Sydjylland A/S, DEKRA Nordjylland A/S, DEKRA A/S Brøndby, DEKRA Fyn ApS, AMU JUUL, TEC, Technical Education Copenhagen, Trafikskolen ApS

Eksempler på udbudte kurser på andre sprog end dansk



Buskørekort

Deltageren kan på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde føre og betjene bussen og er i stand til at vurdere egen og andre trafikanters adfærd og på denne baggrund udføre en sikker og forsvarlig kørsel.

Varighed: 30 dage

Sprog: Arabisk/dansk, engelsk

Udbydere: AMU JUUL Albertslund, AMU JUUL Roskilde, DEKRA A/S Brøndby



Gaffelstabler certifikatkursus A

Deltageren kan efter endt uddannelse føre og betjene minimum fire forskellige typer selvkørende gaffelstabler med forskellig opbygning og udstyr efter gældende sikkerhedsbestemmelser ved transport af varierede godstyper i reolange, snævre rum og lagerhaller i overensstemmelse med færdselslovens krav.

Varighed: 5 dage

Sprog: Engelsk

Udbyder: TEC, Technical Education Copenhagen



Efteruddannelse for varebilschauffører, aften

Deltageren kan med denne ajourføring i nyeste regler, udføre chaufføropgaver i forbindelse med erhvervmæssig godstransport i varebil. Deltageren har fået opdateret sin viden om bl.a.: Lastsikring i varebiler på en forsvarlig og ergonomisk korrekt måde, principperne i at udføre sikker, defensiv og miljørigtig transport, med forskellige godstyper, færdselsregler, et sikkert og sundt arbejdsmiljø samt forebyggelse af fysiske risici.

Varighed: 2 dage

Sprog: Engelsk, arabisk

Udbyder: DEKRA A/S Brøndby



Gaffeltruck certifikatkursus B

Deltageren kan efter gennemført uddannelse føre og betjene forskellige typer gaffeltrucks (eldrevne og gas-/dieseldrevne), og en selvkørende gaffelstaber, med forskellig opbygning og udstyr efter gældende sikkerhedsbestemmelser ved transport af varierede godstyper, på ramper, i reolange, snævre rum og lagerhaller i overensstemmelse med færdselslovens krav.

Varighed: 7 dage

Sprog: Arabisk, engelsk, polsk, tyrkisk, ukrainsk, rumænsk, tysk

Udbydere: DEKRA Midtjylland ApS, DEKRA Nordjylland A/S, DEKRA Fyn ApS, DEKRA Sydjylland A/S, AMU JUUL Roskilde, TEC, Technical Education Copenhagen, Learnmark Horsens, AMU SYD



Grunduddannelse for varebilschauffører

Efter gennemført uddannelse har deltageren opnået viden om: Færdselsregler, herunder standsning og parkering, køre- og hviletids regler samt arbejdstid regler, kørsel med trailer, der kan relateres til arbejdet som fører af varebil, der anvendes til erhvervmæssig godstransport, principperne i at udføre sikker, defensiv og miljørigtig transport, med forskellige godstyper.

Varighed: 3 dage

Sprog: Arabisk, engelsk, ukrainsk

Udbydere: DEKRA A/S Brøndby, DEKRA Midtjylland ApS, DEKRA Nordjylland A/S, DEKRA Fyn ApS, DEKRA Sydjylland A/S, AMU JUUL Roskilde & Albertslund



Kørsel med vogntog C/E

Deltageren kan, efter gennemført uddannelse: - Føre vogntog, kategori C/E samt udføre daglig vedligehold af vogntog, og udbedre mindre driftsfejl.- Udføre korrekt lastning og sikre denne.- Anvende diverse udstyr som f.eks. tippelad, veksellad, hejselad sideloader, mv.- Planlægge ruter i henhold til gældende køre-/hviletidsbestemmelser.- Udvalge og anvende nødvendige transportpapirer korrekt.

Varighed: 20 dage

Sprog: Arabisk/dansk, polsk, engelsk

Udbydere: DEKRA Midtjylland A/S, DEKRA A/S Brøndby, DEKRA Nordjylland A/S

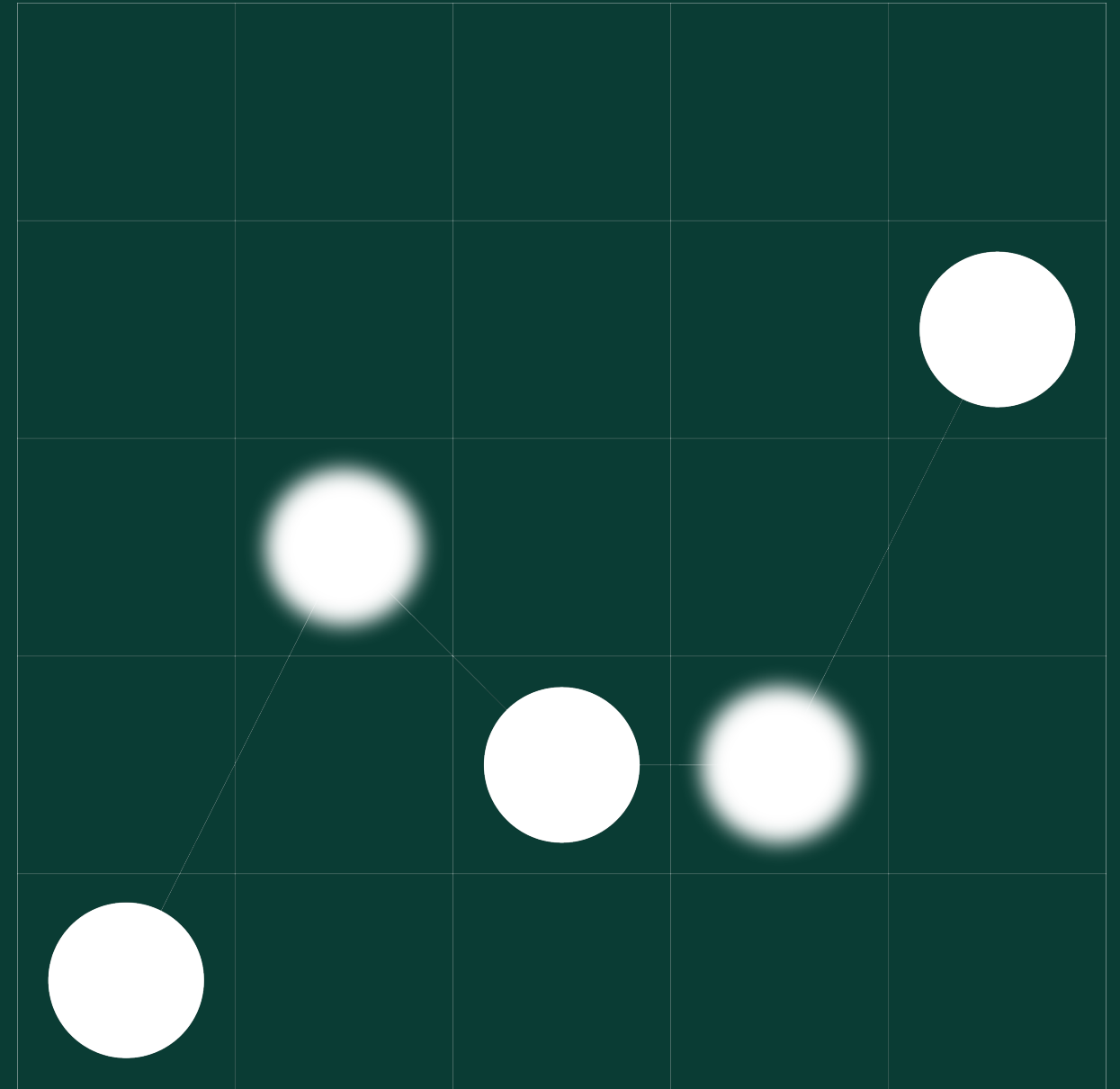
Kapitel 2:

Tosprogedes muligheder og barrierer i transportbranchen

I dette kapitel præsenteres indsigterne fra analysen om, hvilke muligheder og barrierer der kan opstå for tosprogede medarbejdere i forbindelse med arbejdet i transportbranchen. Gennem kapitlet udfoldes desuden en række eksempler og erfaringer, som er blevet fremhævet i interviewene som gode måder at understøtte tosprogedes trivsel, udvikling og fastholdelse i branchen.

Datagrundlaget i kapitlet er baseret på interviews med videnspersoner, virksomheder og medarbejdere med erfaring fra transportbranchen.

Formålet med kapitlet er at give et samlet billede af, hvilke forhold der kan have betydning for tosprogedes muligheder for beskæftigelse og deres oplevelser på arbejdspladsen, herunder i forhold til sprogkrav, arbejdspladskultur, samarbejde og kompetenceudvikling.



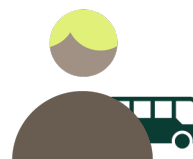
Særligt i den kollektive trafik har man stor erfaring med at have tosprogede medarbejdere ansat

Indsigterne fra interviewene med virksomhederne viser, at der er stor forskel på, hvor stor erfaring, virksomhederne har med at have tosprogede medarbejdere ansat, men særligt blandt virksomhederne, der beskæftiger sig med kollektiv trafik, har de stor erfaring med at have tosprogede medarbejdere ansat – og flere interviewpersoner fra kollektiv trafik fortæller bl.a., at op mod halvdelen af deres chauffører er tosprogede.

De tosprogede medarbejdere i den kollektive trafik kommer ifølge de interviewede virksomheder fra en lang række lande, men er især tidligere primært kommet fra Mellemøsten. Flere af interviewpersonerne oplever dog, at der de seneste år er kommet markant flere chauffører til i den kollektive trafik, som kommer fra Østeuropa end tidligere. De interviewede virksomheder inden for kollektiv trafik oplever ydermere, at denne gruppe medarbejdere nu udgør en større del af medarbejdergruppen end tidligere. De fortæller dog i forlængelse af dette, at de ikke oplever, at den samlede andel tosprogede i medarbejdergruppen har ændret sig markant de sidste mange år.

De interviewede virksomheder inden for den kollektive trafik oplever, at den tosprogede arbejdskraft er meget nødvendig for at have det rette antal medarbejdere til f.eks. at kunne opretholde vagtplanerne og køre busserne – og enkelte virksomheder fortæller ydermere, at man nogle gange ligefrem ser sig nødsaget til at ansætte nye medarbejdere, der ikke har de nødvendige sprogkunderskaber, fordi man har et massivt behov for medarbejdere til at køre busserne.

Som nævnt tidligere i rapporten er der flere undervisere, der peger på, at buschaufførjobbet i nogle tosprogede miljøer forbindes med højere status end f.eks. et job som lastbilchauffør, da buschaufføren ses som en synlig offentlig figur, der fremstår ordentlig klædt i skjorte og slips, mens lastbilchaufførens arbejde ikke nødvendigvis opfattes som lige så attraktivt eller prestigefyldt. Det tyder derfor på, at netop jobbet som buschauffør ses som et af de mere attraktive jobs i transportsektoren blandt de tosprogede.



” Et radikalt gæt er, at 50% af vores medarbejdere er tosprogede, tror jeg. Jeg synes, at det er blevet mere spredt det seneste år i forhold til, hvor folk kommer fra. Der er kommet flere fra Østeuropa. Det var ikke typisk for 2 år siden, hvor der primært kom folk fra Mellemøsten. Det er 50%, som kommer Mellemøsten og 50%, som kommer fra Østeuropa. Antallet af tosprogede er nogenlunde konstant – det har ikke udviklet sig de seneste år.”

Virksomhed – Kollektiv trafik



”Det er meget udbredt med tosprogede medarbejdere hos os. Jeg vil næsten sige at mere end halvdelen af vores chauffører har en anden etnisk baggrund end dansk.”

Virksomhed – Kollektiv trafik



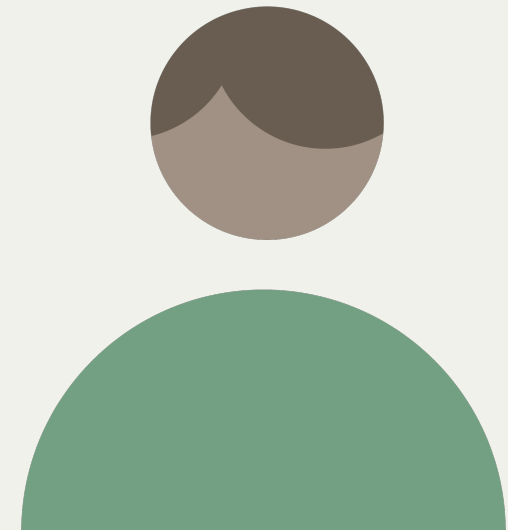
”Vi opsøger ikke at få tosprogede, men det er det, som vi kan få. Det er et vilkår. Vi kan ikke vælge og vrage på den måde. Vi vil gerne have de dygtigste medarbejdere uanset sprog – men vi kan bare ikke gøre det, som vi gerne vil.”

Virksomhed – Kollektiv trafik



” *Man får en meget stabil arbejdskraft i de tosprogede. Når man kommer ud over de indledende 'konflikter' eller udfordringer, så er arbejdsgiverne rigtig glade for tosproget arbejdskraft. De tosprogede er meget loyale og dedikerede og møder til tiden, og nogle gange skal man endda huske dem på, at de skal tage pauser. Det er en gruppe, der rigtig gerne vil arbejde.”*

Vidensperson uden erfaring fra transportbranchen



Stor variation i erfaringer og åbenhed over for tosprogede medarbejdere i transportbranchen

Interviewene med virksomhederne og videnspersonerne viser, at der er stor forskel på, hvor meget erfaring virksomhederne har med at have tosprogede medarbejdere ansat – og hvor åben man er for at ansætte dem. I interviewene fremhæves det bl.a., at der er en række fordele ved at ansætte tosprogede medarbejdere i transportbranchen. I nogle virksomheder, især inden for lager, logistik og vejgods, oplever man, at tosprogede medarbejdere er en naturlig og nødvendig del af arbejdsstyrken, fordi det er svært at rekruttere nok medarbejdere blandt etnisk danske ansøgere. Dette skyldes ifølge virksomhederne bl.a., at der er en række arbejdsfunktioner på f.eks. Lageret, som etniske danskere ofte er mere tilbageholdende ift. at besidde - og det fremhæves ydermere, at mangfoldighed og evnen til at tiltrække medarbejdere med forskellige baggrunde er afgørende for at kunne følge med vækst og efterspørgsel.

Omvendt fortæller andre virksomheder, at de sjældent modtager ansøgninger fra tosprogede, eller at de ikke oplever et stort rekrutteringsbehov. I nogle tilfælde skyldes det, at virksomheden ligger i et område med få tosprogede borgere, eller at der er tradition for at ansætte lokalt. Andre steder handler det om, at man har gode erfaringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere, der allerede taler dansk eller primært rekrutterer gennem netværk eller mund-til-mund, hvilket kan betyde, at de får flere ansøgere fra bestemte grupper.

Flere interviewpersoner peger på, at der stadig eksisterer visse fordomme og bekymringer i branchen om det at ansætte tosprogede medarbejdere – særligt i virksomheder eller områder, hvor man ikke er vant til at have mange tosprogede medarbejdere. Det kan være bekymringer for sproglige eller kulturelle barrierer, eller forestillinger om, at det kan være sværere at skabe et samlet fællesskab på arbejdspladsen, hvis medarbejderne har forskellige sproglige og kulturelle baggrunde. Nogle ledere fortæller, at der kan være modstand mod at ansætte udenlandsk arbejdskraft, eller at chefer og kollegaer kan være tilbageholdende over for at kommunikere på engelsk eller andre sprog end dansk. Samtidig er der dog også mange virksomheder, der har gode erfaringer med tosprogede medarbejdere og ser mangfoldighed som en styrke – især hvis der arbejdes aktivt med at skabe et inkluderende arbejdsmiljø og forebygge klike-dannelser.



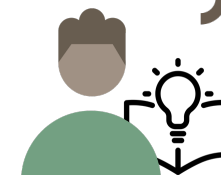
"Vi har overordnet set i organisationen 43 nationaliteter. Mange af chaufførerne er dansk-etniske, men vi har også polakker og en fra Tunesien. Så vi er en bred skarpe af forskellige nationaliteter, men vi taler primært dansk og så taler vi engelsk, med dem der ikke kan dansk"

Virksomhed - Lager og vejgods



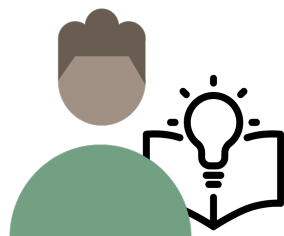
"Det er meget udbredt med tosprogede hos os. Det er ikke størstedelen, men jeg har ansat 60 mennesker på lageret hvoraf der er 9 forskellige nationaliteter. Vi har primært sprog på dansk og engelsk, men vi har også ukrainske flygtninge, der lærer dansk ved siden af. Jeg har også fra Tyrkiet og fra flere Afrikanske lande, som også lærer dansk. Vi er vant til at have en multikulturel arbejdsplads, men vi er jo en dansk arbejdsplads. Vi har dog en dagligdag som er præget af engelsk."

Virksomhed - Lager



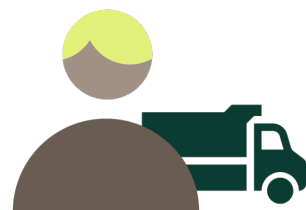
"Der hvor man kan komme ud i problemer er, hvis kunden ikke har lyst til at blive afhentet af en tosproget f.eks. - Det tager vi ikke hensyn til, det vigtigste er at det er søde og rare mennesker der er chauffører. Det er ikke et systematisk samfundsproblem, men mere personlige holdninger og fordomme."

Vidensperson med erfaring fra transportbranchen



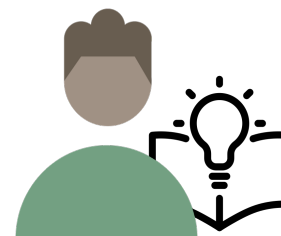
"Det er nemt at rekruttere tosprogede. Der ligger et eller andet kulturelt i, at mange tosprogede søger ind her, og så spreder det sig som ringe, det er meget mund til mund, at vores ansatte anbefaler det, for det meste er det nogen der kender nogle ift. ansættelser. Mange af mine folk elsker den frihed man har, og meget socialt anlagt, mange af dem kender hinanden også uden for arbejde, lidt som en stor familie nogle gange. De kommer fra alt fra Tyrkiet til Rumænien, Spanien, Tjekkiet. Der er bare mange tosprogede som fortrækker det."

Vidensperson med erfaring fra transportbranchen



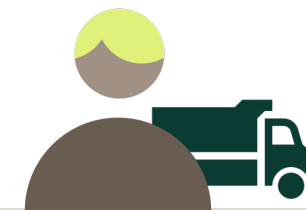
"Jeg ser ikke udfordringer med at få tosprogede ind i virksomheden. Hvis der i forvejen er tosprogede i virksomheden, så kan det være nemmere at ansætte flere tosprogede. Den første er altid sværere, de næste, som kommer, er mere glidende i forhold til at få det til at fungere."

Virksomhed - Vejgods



"Cheferne reproducerer også de kulturelle barrierer hvor udenlandsk arbejdskraft ikke bliver set positivt til. Store firmaer anerkender, at man er nødt til at have den udenlandske arbejdskraft, men det er ikke det samme som de små virksomheder, hvor der kan være større modstand og både kulturelle og sproglige barrierer."

Vidensperson med erfaring fra transportbranchen



"Vi har faktisk generelt ikke udfordringer med at rekruttere medarbejdere her hos os, men jeg ved godt, at det er en stor udfordring mange andre steder i branchen. Når vi en sjælden gang imellem har en medarbejder, der stopper fordi vedkommende skal på pension, så har vi ingen problemer med at finde en ny."

Virksomhed - Vejgods

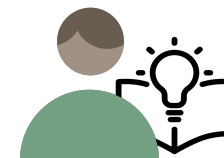


De tosprogede medarbejdere har meget forskellige udgangspunkter for at påbegynde et arbejde i transportbranchen

Interviewene viser, at de tosprogede, der søger ind i transportbranchen, kommer med meget forskellige baggrunde og forudsætninger. Mange har tidligere arbejdet i helt andre brancher – både i Danmark og i deres hjemlande – og flere har uddannelser eller erhvervs erfaring, som ikke umiddelbart kan omsættes til job i Danmark. Det gælder f.eks. personer med uddannelser som læge, ingeniør eller revisor, der ikke kan få godkendt deres kvalifikationer og derfor søger mod transportbranchen, hvor adgangsbarriererne er lavere, og hvor der er stor efterspørgsel på arbejdskraft.

Flere af de interviewede tosprogede fortæller, at de har prøvet sig frem med forskellige typer job i transportbranchen og ofte er startet i stillinger, hvor der ikke blev stillet store krav til dansk kundskaber. Undervejs har de opbygget erfaring og forbedret deres sproglige kompetencer, hvilket har gjort det muligt for dem at avancere og få mere ansvar i virksomheden. For nogle har det været en vej til at blive en del af arbejdsmarkedet og opnå økonomisk stabilitet, mens det for andre har været et skridt på vejen mod at bruge deres oprindelige uddannelse eller kompetencer i en dansk kontekst.

Samtidig peger flere videnspersoner på, at der blandt de tosprogede også er en mindre gruppe, som har haft meget begrænset eller ingen skolegang i deres hjemland. Det betyder, at de ikke nødvendigvis kan læse eller skrive på deres modersmål, hvilket gør det ekstra udfordrende at tilegne sig dansk – både mundtligt og skriftligt. Dette stiller særlige krav til både arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner, hvis disse medarbejdere skal kunne inkluderes og fastholdes i branchen.



”Der er nogle rent kompetencemæssige barrierer relateret til din baggrund. Fx at man ikke har ligeså god uddannelse. Så er der mange sproglige kompetencer og udfordringer med matematiske kompetencer, og der kan derfor være mange barrierer på arbejdsmarkedet. Det kommer også an på hvilken 'type' tosproget det er, og hvilke jobsøgningskompetencer, incitament er til at søge job osv., de har. Fx kan man komme med en masse kompetencer eller uddannelser som man ikke kan 'oversætte' i Danmark, og de tosprogede kan også have et mindre relevant netværk for eksempelvis at finde nye jobs.”

Vidensperson uden erfaring med transportbranchen



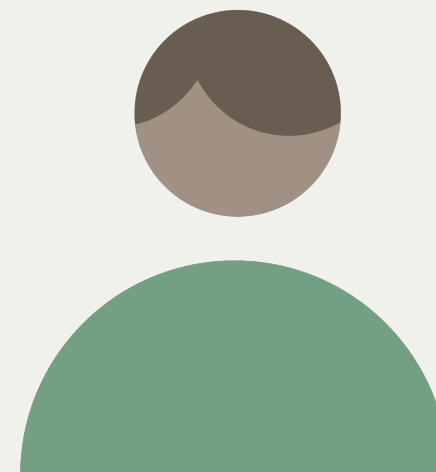
”Jeg er fra Nordmakedonien og er uddannet økonom, og jeg arbejdede som revisor, men da jeg flyttede til Danmark, havde jeg aftenskoleundervisning, og resten af tiden var jeg nødt til at arbejde for at forsørge min familie, så der arbejdede jeg med rengøring – derefter fik jeg lidt bedre styr på sproget, og så meldte jeg mig som arbejdsleder på stedet i rengøringsjobbet”

Tosproget medarbejder – Kollektiv trafik



” Vi har EU-borgere, som er interesseret i onboarding, men der er selvfølgelig forskel på landene. Danmark er et af de lande, hvor der stilles høje krav, der er mange regler, og derfor så er der måske ikke helt samme standarder, kvaliteter og uddannelser. Det er sprogbarrieren først. De fleste EU-borgere har arbejdserfaring, men selvom det er i samme sektor eller branche, så er der andre regler – f.eks. ift. arbejdstilsynet osv... Så det kan være svært for de tosprogede at forstå de regler, normer og vilkår, der er i Danmark, fordi det adskiller sig fra deres hjemland.”

Vidensperson uden erfaring fra transportbranchen



Sprogkravene til medarbejderne varierer i delbrancherne og i forskellige virksomheder, men mange steder skal man kunne dansk

På tværs af de tre delbrancher er der stor enighed om, at der er en række sproglige krav til medarbejderne i branchen, hvor man som minimum skal kunne modtage og forstå de beskeder, der gives, for at blive ansat i en virksomhed i transportbranchen. I flere af de interviewede virksomheder er det dog op til fortolkning, hvor langt dette krav skal tages, samt hvilket sprog, man skal kunne modtage og forstå beskeder på.

Indsigterne fra interviewene med virksomhederne og de tosprogede medarbejdere viser, at der er forskel på, hvilket sprog, man i udgangspunktet taler i de interviewede virksomheder. I størstedelen af virksomhederne er standardsproget dansk, og alle interne dokumenter, oplæring og kommunikationen generelt i virksomhederne foregår på dansk. Dette gælder også en række virksomheder, hvor man har tosprogede medarbejdere ansat. I andre af de interviewede virksomheder er standardsproget engelsk – og i nogle virksomheder foregår meget af den interne kommunikation på dansk, imens den eksterne kommunikation foregår på engelsk.

Interviewpersonerne fra virksomheder inden for den **kollektive trafik**, fortæller overvejende i interviewene, at de ser det som en stor nødvendighed at kunne tale dansk som chauffør i den kollektive trafik. Det skyldes bl.a., at det ifølge virksomhederne er nødvendigt for chaufførerne at kunne tale dansk med kunderne ifm. den almindelige betjening, forsinkelser, aflysninger mv.

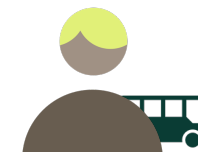
På **vejgodsområdet** viser indsigterne fra interviewene, at medarbejderne har brug for et vist sprogligt niveau inden for dansk eller engelsk, så man kan forstå indholdet af forskellige dokumenter, lave registrering, og nogle gange kommunikere med kunder, når de f.eks. skal laste eller aflæse det fragtede gods.

Indsigterne fra interviewene med virksomhederne på **lagerområdet** viser, at der generelt på dette område er behov for, at medarbejderne har et vist sprogligt niveau på enten dansk eller engelsk, og at det vigtigste f.eks. er, at det kan forstå opgaver og kunne modtage beskeder. Nogle steder skal medarbejderne også kunne kommunikere med chauffører, som f.eks. ikke taler dansk, men engelsk.



"Det er også kommunikationen internt i virksomheden, det drejer sig om. Vi kommunikerer med hinanden på dansk, og det er derfor et krav, at man som chauffør taler dansk."

Virksomhed - Vejgods



"Når man er på matriklen, så skal man snakke dansk – det er et krav, som vi har. Det kan godt give udfordringer, men jeg synes, at folk er gode til at forklare og laver store fagter – og over tid bliver det bedre."

Virksomhed - Kollektiv trafik



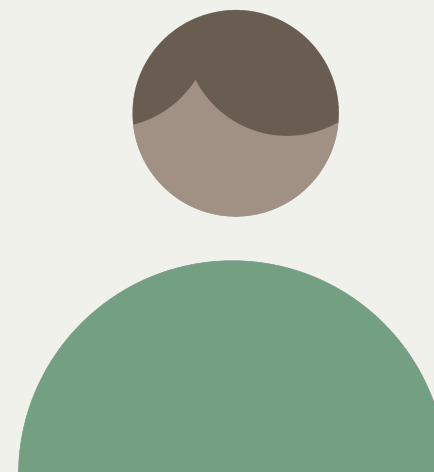
"Man skal kunne dansk, eller nej det skal man ikke kunne... Det kan svinge... Vi har en masse standarder, man skal leve op til. Man skal kunne forstå hygiejne. Man skal kunne kommunikere, så en eller anden form for dansk eller engelsk, det skal man kunne. Vi har oplevet, at nogle ikke ved, hvor de skal hen eller hvad de skal, fordi de ikke kan læse."

Virksomhed - Lager



” *Tosprogede skal kunne kommunikere på dansk for at kunne indgå i branchen. Der er meget mere dokumentation og registrering i dag end tidligere, hvorfor det er vigtigt at kunne tale og forstå dansk. Du er nødt til at kunne forstå og læse de dokumenter, der er. Hvis du ikke kan forstå/læse lovgivningen, er det svært at begå sig i branchen og på arbejdspladserne.*”

Vidensperson med erfaring fra transportbranchen



Det er flere steder nødvendigt at kunne tale dansk af hensyn til sikkerheden og kollegaerne

På tværs af interviewene med både videnspersoner, virksomheder, undervisere og medarbejdere fremhæves det, at danskundskaber ikke kun er et formelt krav, men i mange tilfælde også er en reel nødvendighed for at sikre sikkerheden på arbejdspladsen og for at kunne samarbejde effektivt med kollegaerne. Dette gælder især i de dele af transportbranchen, hvor der er meget kundekontakt, hvor man arbejder med farligt udstyr, eller hvor der er behov for at kunne forstå og følge særlige instruktioner og sikkerhedsprocedurer.

Det nævnes i flere af interviewene med virksomhederne, at sproglige misforståelser kan føre til ulykker, især når der arbejdes med tunge maskiner, farligt gods eller i situationer, hvor hurtig og præcis kommunikation er afgørende. Derfor er det i mange tilfælde ikke tilstrækkeligt, at medarbejderen kan klare sig på engelsk eller med kropssprog – der skal være en fælles forståelse af de danske fagudtryk og sikkerhedsbegreber.

Også i det daglige samarbejde mellem kollegaer er det ifølge flere af de interviewede medarbejdere vigtigt at kunne tale dansk. Flere virksomheder og medarbejdere fortæller, at det kan skabe frustration og misforståelser, hvis ikke alle kan kommunikere på et fælles sprog. Det gælder både i forhold til planlægning, koordinering af opgaver og i sociale sammenhænge. Indsigerne fra interviewene viser ydermere, at mange af medarbejderne i transportbranchen overvejende er lidt ældre, og med begrænset uddannelsesniveau, hvilket gør, at flere af medarbejderne f.eks. kan være udfordret rent sprogligt, hvis de f.eks. skal kommunikere med nye kollegaer på engelsk.

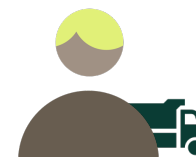
Indsigerne fra interviewene viser dog også, at man i nogle virksomheder på lagerområdet ser det som en styrke at have tosprogede medarbejdere ansat, da de så f.eks. har mulighed for at tale med tosprogede eller udenlandske chauffører, der ikke snakker dansk eller kun begrænset engelsk. Her kommer de etniske danske medarbejdere ofte til korte, imens de tosprogede medarbejdere f.eks. nemmere kan kommunikere med dem på polsk, ukrainsk osv.



"Alle mine medarbejdere og deres træninger, altså hvordan de udfører opgaverne, er på dansk. Træningsdokumenterne er skrevet på dansk hos os. Det er vigtigt at kunne tale og forstå dansk. Mine operatører forstår kun dansk. Vi slås med det og det giver mening, når vi er en dansk virksomhed. Vi vil gerne omfavne den danske tilgang, men engelsk er også en del af det her. Der er en kæmpe barriere i at hive én ind, der skal læse 47 siders sikkerhedsprotokol på dansk, hvis han ikke forstår dansk.

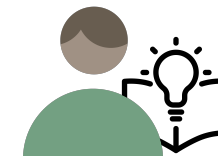
Vi er ikke gode til engelsk i den arbejdsgruppe jeg sidder med, fordi hverdagskommunikationen er på dansk. Vi har en planlæggergruppe, der kommunikerer på engelsk, og hvor vi svarer dem på dansk. Og så oversætter vi til os selv."

Virksomhed - Lager



"Der er ikke nogen tosprogede medarbejdere hos os, og det er et meget bevidst valg. Vi kører med meget dyrt gods, og vi kommer direkte ud til landmanden, og der har vi erfaringer med, at hvis ikke der tales samme sprog, så giver det nogle gnidninger."

Virksomhed - Vejgods



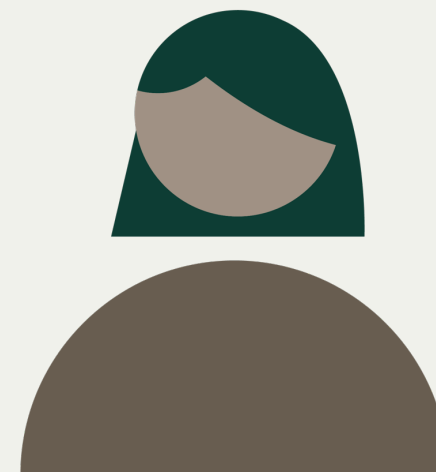
"Det er vigtigt for sammenhængskraften på arbejdspladsen og kulturen, at folk kan kommunikere på dansk. Tilbyd aftenskole til medarbejderne, hvor det er vigtigt at de opkvalificeres sprogligt og lærer dansk."

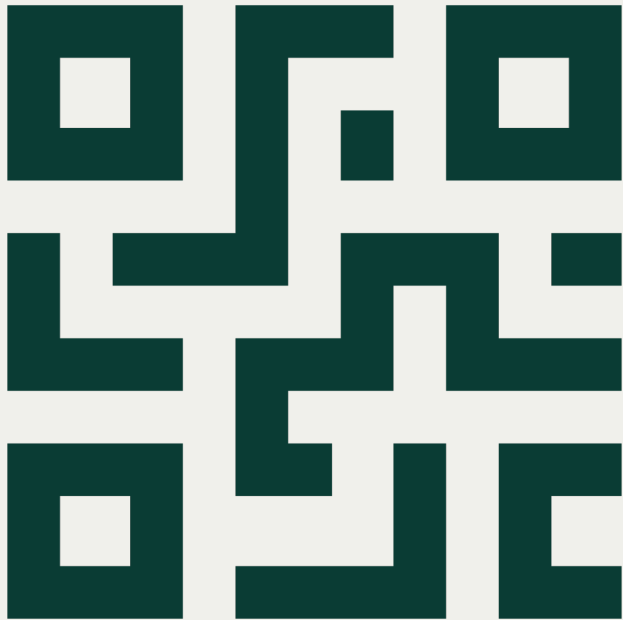
Vidensperson med erfaring fra transportbranchen



” *Det er dansk, der er sproget, og det tror jeg faktisk ikke kommer til at ændre sig de steder, vi anløber. Det vil være bedre at kunne tale engelsk end udelukkende at tale f.eks. libanesisk, men mange af de steder, vi kommer, der er det ofte ufaglærte, der står ude i modtagelserne, som ikke har det store kendskab til fremmedsprog eller engelsk, så der vil det være en udfordring at kommunikere som chauffør, hvis man ikke taler dansk.”*

Virksomhed - Vejgods





QR-koder og apps med instruktioner kan mindske de sproglige barrierer for tosprogede på arbejdsmarkedet

Flere virksomheder fremhæver QR-koder og apps som et effektivt redskab til at understøtte arbejdet i branchen og mindske de sproglige barrierer for både tosprogede og etnisk danske medarbejdere. Det bliver i flere af interviewene fremhævet, at man ved hjælp af digitale løsninger kan systematisere arbejdsgange og dermed sikre, at procedurer følges ensartet, hvilket både styrker sikkerheden og bidrager til højere kvalitet i udførelsen af arbejdsopgaverne. QR-koder kan eksempelvis bruges til at give medarbejderne hurtig adgang til manualer, instruktioner og vejledninger som kan læses op og tilgås på flere sprog. Dette gør det både lettere for tosprogede medarbejdere i forhold til at få adgang til arbejdsprocedurer, og kan også understøtte medarbejdere med begrænsede læse- og skrivefærdigheder.

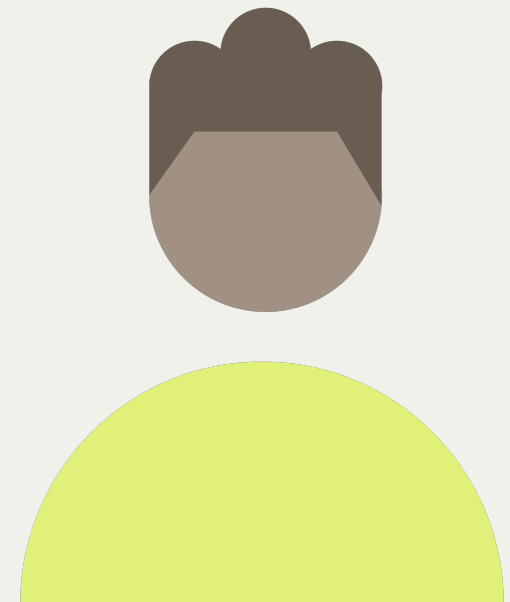
En række virksomheder beskriver desuden, hvordan indbyggede oversættelsesværktøjer i apps allerede i dag fungerer som en hjælp i den daglige kommunikation i flere virksomheder. En medarbejder fortæller dertil, at det kan være nyttigt at anvende værktøjer som Google Translate til at få en hurtig forståelse af en instruktion eller besked, og generelt anvendes til at kommunikere med kollegaerne til hverdag.

Der er også eksempler på, hvordan digitale redskaber kan anvendes mere kreativt i forbindelse med læring og kompetenceudvikling. En virksomhed uden for transportbranchen beskriver eksempelvis, hvordan de har brugt en app til interne kurser, hvor medarbejderne på appen skal løse et puslespil for at huske og lære centrale termer og regler fra et fødevarerhygiejnekursus. Denne tilgang blev fremhævet som en engagerende måde at understøtte indlæring af faglige begreber.

Endelig peger flere aktører på et potentiale i at udvikle digitale platforme, der bedre kan tilpasses medarbejdernes sproglige forudsætninger. En virksomhedsleder foreslår eksempelvis, at interne digitale opslagstavler gøres flersprogede, så virksomhedsnyheder og vigtig information kan præsenteres på forskellige sprog. Ligeledes peger en vidensperson på værdien af at tilbyde virksomheder en oversigt over de mest velegnede oversættelsesværktøjer, så de lettere kan vælge de løsninger, der bedst understøtter deres medarbejders behov.

” *It has been a bit difficult, because I understood no Danish, when I first arrived. It’s still difficult sometimes, but I use the telephone to translate and ask questions. If I have something I need to read for the job, it can be difficult, but I use digital translate a lot.*”

Tosproget medarbejder - Lager



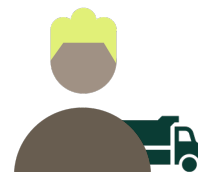
Tosprogede medarbejdere opleves af flere som en stabil og meget motiveret arbejdskraft

Selvom flere tosprogede medarbejdere kan have en række sproglige udfordringer, fremhæves det på tværs af interviewene med både videnspersoner og virksomheder, at tosprogede medarbejdere ofte opleves som både stabile, arbejdsomme og motiverede. Flere virksomhedsledere beskriver, hvordan de oplever at tosprogede medarbejdere ofte tager imod jobmuligheder, som kan være svære at besætte blandt etnisk danske medarbejdere, og at de udviser en høj grad af fleksibilitet og loyalitet over for arbejdspladsen. Flere virksomhedsledere oplever også, at de tosprogede medarbejdere møder op med en stærk arbejdsvilje og -moral og et stort ønske om at gøre en god indsats. Det fremhæves at denne dedikation også gør sig gældende i stillinger, der til tider er præget af monotone arbejds gange.

En virksomhedsleder peger derudover på, at den store ansvarlighed og engagement bl.a. skyldes, at mange af de tosprogede medarbejdere har høje uddannelser eller specialiserede kompetencer fra deres hjemlande, som afspejles i deres arbejde og ifølge lederen medfører dette bl.a. en høj grad af faglighed, som overordnet set bidrager til en positiv arbejdsdynamik i medarbejdergruppen.

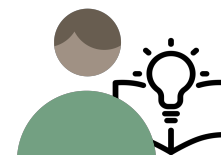
Samtidig fremhæver en virksomhedsleder med en stor andel tosprogede medarbejdere, at de har god erfaring med, at mangfoldighed i medarbejdergruppen ofte skaber bedre samarbejde og forståelse på tværs. Det beskrives altså som positivt at have medarbejdere med forskellige baggrunde, fordi det bidrager til et godt arbejdsmiljø og en god trivsel blandt de ansatte. Derudover beskriver virksomheden, hvordan deres positive arbejdsmoral kan føre til en højere kollektiv disciplin, blandt de medarbejdere som normalt er mindre arbejdsomme.

I forlængelse af ovenstående nævnes det, at nye tosprogede medarbejdere i nogle tilfælde kan have udfordringer særligt i starten af deres ansættelse, og at det ofte kræver en tilvænningsperiode. Flere fortæller dog, at disse udfordringer oftest er midlertidige, og at medarbejderne, når de er blevet introduceret til arbejdspladsens rutiner, udgør en stabil og værdifuld del af virksomheden.



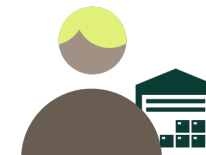
"Tværtimod vil jeg sige, at det er en fordel med så forskellige baggrunde og de falder godt i spænd med hinanden, så gør man noget ud af at alle skal komme ud af det med hinanden."

Virksomhed - Vejgods



"Vi ser at de er villige til at tage nogle jobs som folk der er etnisk danske ikke vil tage. De har en anden indstilling til jobs som ellers kan være svære at finde arbejdskraft til."

Vidensperson uden erfaring fra transportbranchen



"Det jeg oplever er, at der er mange tosprogede, der er enormt engagerede og går meget op i at 45 minutters pause er 45 minutters pause, og at når man arbejder så arbejder man."

Virksomhed - Lager



"På den anden side ser vi ihærdige medarbejdere, der gerne vil det. Vi snakker i virksomheden ofte om, at en medarbejder af anden etnisk herkomst oftest er mere arbejdsomme."

Virksomhed - Kollektiv trafik



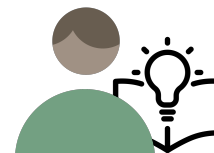
Det kan være svært for nogle tosprogede at forstå og indgå i kulturen på de danske arbejdspladser

Ud over de sproglige udfordringer oplever nogle tosprogede medarbejdere, at det kan være vanskeligt at afkode og navigere i de sociale og kulturelle normer, der præger de danske arbejdspladser. Flere videnspersoner og virksomhedsledere peger på, at det danske arbejdsliv ofte bygger på uskrevne regler, en flad struktur og en uformel omgangstone, som kan være uvant for medarbejdere med en anden baggrund. Det gælder både i forhold til, hvordan man deltager i det sociale fællesskab, og hvordan man forventes at agere i hverdagen.

Indsigterne fra interviewene med både virksomheder og de tosprogede medarbejdere viser, at nogle tosprogede medarbejdere f.eks. kan have været svært at forstå de indforståede praksisser på arbejdspladsen ift. hvornår og hvordan man holder pause, hvordan man tager initiativ, eller hvordan man bedst kommunikerer med ledere og kollegaer. Det kan også være udfordrende for de tosprogede medarbejdere at forstå dansk humor, ironi eller de uskrevne regler, der er på mange arbejdspladser for, hvordan man omgås hinanden. Flere interviewpersoner fortæller i forlængelse af dette, at disse udfordringer i fortolkningen af de uskrevne regler og praksisser kan føre til, at tosprogede medarbejdere bliver opfattet som mindre engagerede eller sociale, selvom det i virkeligheden handler om usikkerhed eller manglende kendskab til normerne.

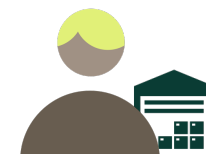
Derudover nævnes det i interviewene, at det også kan være svært for nogle tosprogede at præstere til jobsamtaler eller i andre situationer, hvor der forventes en bestemt adfærd, som ikke nødvendigvis er kendt fra deres hjemland. For eksempel kan det være uvant at skulle fremhæve egne styrker, stille spørgsmål til arbejdsgiveren eller tage initiativ i sociale sammenhænge.

Endelig peger flere virksomheder på, at der kan opstå klikedannelser, hvor medarbejdere med samme baggrund holder sammen og taler deres eget sprog. Dette kan gøre det endnu sværere for de tosprogede at blive en del af det samlede fællesskab, og virksomhederne er derfor ofte meget opmærksomme på at undgå, at der dannes grupper, hvor der primært tales andre sprog end dansk eller engelsk.



”Der kan også være nogle udfordringer i at have kollegaer, der ikke taler så godt dansk. Så har man ikke lyst til at sidde sammen med disse i pausen osv. – hvilket gør, at den tosprogede får et mindre socialt arbejdsliv.”

Vidensperson uden erfaring fra transportbranchen



”Vi har ikke overvejet at rekruttere folk, der kun kan engelsk, fordi mange af vores ansatte er ufaglærte. De kan ikke tale engelsk ift. det fagtekniske. Jo længere du kommer øst på, des mere er der en tendens til, at de gerne vil arbejde, men de er ikke socialt engagerede. Og det gør en forskel på kulturen, hvis medarbejder ikke socialiserer med deres medarbejdere. Der er kulturelle barrierer.”

Virksomhed - Lager



”De kan have svært ved at indgå i arbejdspladskulturen. Det er svært at gennemskue hvilke uformelle ting, der er på spil. Jeg kender en undersøgelse hvor de snakkede med en tosproget kvinde, som ikke tog nogle pauser på arbejdspladsen, fordi hun ikke vidste man skulle det.”

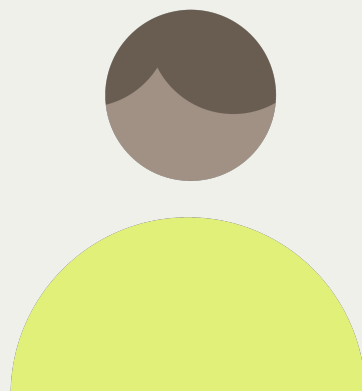
Vidensperson uden erfaring fra transportbranchen



”

Det var svært i starten – hvor skal jeg gå hen? Hvor er kantinen? Og alt det der. Men det er nemmere, når der er gode kollegaer, der hjælper. De kan se, at man ikke taler dansk, og de siger tingene, så man kan forstå det. Det hjælper meget, når der har været nogle problemer osv. Det er meget kollegaerne, der har hjulpet mig og vist mig det hele.”

Tosproget medarbejder - Lager



Kollegaerne spiller en vigtig rolle ift. at hjælpe tosprogede medarbejdere

Flere af de tosprogede medarbejdere samt repræsentanterne fra virksomhederne fremhæver, at de tosprogedes kollegaer kan have stor betydning for de tosprogedes oplevelse af at trives og føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Små handlinger i hverdagen som at hilse, invitere med til pauser eller sociale aktiviteter, kan bidrage til at skabe et bedre fællesskab og mindske kulturelle misforståelser.

Flere tosprogede medarbejdere fremhæver, at deres kollegaers støtte har været central for, at de hurtigt har kunnet falde til på arbejdspladsen. Særligt peges der på kollegaernes indsats for at mindske sproglige udfordringer og misforståelser, som noget, der i høj grad bidrager til at nedbryde barrierer i hverdagen. Nogle medarbejdere fortæller eksempelvis, hvordan kollegaerne bevidst tilpasser deres sprog og taler langsomt og tydeligt, så det bliver lettere at forstå og lære sproget.

Ud over de uformelle handlinger peger flere virksomheder og videnspersoner på mere strukturerede tiltag der fremmer kollegial støtte. Her fremhæves mentor- eller buddyordninger som en effektiv måde at støtte tosprogede medarbejdere på. En vidensperson peger på, hvordan en mentor både kan introducere til arbejdspladsens rutiner og værdier, og samtidig fungere som en tryghedsperson, der løbende kan tage dialoger om de udfordringer, der måtte opstå, og samtidig hjælpe med at inddrage medarbejderen i det sociale fællesskab.

Samlet viser erfaringerne, at kollegaernes indsats, både gennem de små daglige handlinger og gennem mere formaliserede ordninger, spiller en afgørende rolle i at skabe tryghed, mindske sproglige barrierer og styrke tosprogede medarbejders oplevelse af at være en del af fællesskabet.

De tosprogede medarbejderes muligheder for efteruddannelse og opkvalificering afhænger i høj grad af deres sproglige niveau

Opkvalificering og efteruddannelse spiller en central rolle for tosprogede medarbejderes muligheder i transportbranchen, men der er betydelige barrierer, som både virksomheder, uddannelsesinstitutioner og medarbejdere peger på i interviewene.

Flere virksomheder og undervisere fremhæver, at de tosprogede medarbejdere ofte er meget motiverede for at tage efteruddannelse og opkvalificere sig, men at de kan have svært ved at finde vej gennem systemet, forstå kravene og gennemføre de nødvendige kurser. Særligt i lager- og logistikområdet er der mange, der kan klare sig uden stærke danskundskaber i det daglige arbejde, men når det kommer til opkvalificering – f.eks. truckcertifikat eller sikkerhedskurser – bliver sproget en reel barriere. Det betyder, at nogle tosprogede medarbejdere ender med kun at kunne varetage de mest basale opgaver og ikke får mulighed for at avancere eller tage mere ansvar.

Der er også strukturelle barrierer, f.eks. at kurser og prøver ofte kun udbydes på dansk (eller i nogle tilfælde engelsk), og at der er krav om et vist danskniveau for at kunne deltage. Nogle virksomheder og uddannelsesinstitutioner arbejder derfor med at tilbyde kurser på flere sprog, bruge tolke eller forlænge kursusforløb for tosprogede, men det er ikke altid økonomisk eller organisatorisk muligt at gøre dette i større skala. Flere peger på, at der mangler fleksibilitet i systemet, og at finansieringen af ekstra sprogundervisning eller forlængede forløb ofte er en udfordring – især hvis jobcentret ikke vil betale.

På trods af barriererne er der også mange eksempler på, at tosprogede medarbejdere lykkes med at tage efteruddannelse og opkvalificere sig, især hvis de får støtte fra kollegaer og ledere. Nogle virksomheder har mentorordninger, buddy-systemer eller tilbyder danskundervisning som en del af onboarding eller løbende opkvalificering. Der er også eksempler på, at virksomheder arbejder aktivt med at udvikle interne karriereveje for tosprogede medarbejdere, f.eks. ved at tilbyde mulighed for at avancere til teamleder eller tage mere ansvar, hvis man viser motivation og vilje til at lære.



”Vi har rakt ud til brancherne for at høre om de har nogle der skal opkvalificeres. Vi har forsøgt at skabe mere opmærksomhed omkring det. Vi har prøvet at sælge det.”

Vidensperson med erfaring indenfor uddannelse



”Vi har lavet et forsøg i vinterperioden med danskundervisning tre timer hver tirsdag. Det er foregået til april. Det gjorde vi sammen med VUC i Hvidovre. Det er en ide om at opkvalificere med sprog, hvor det også er brancherelateret. Det har været udtrykt som ønske fra vores samarbejdsudvalg.”

Vidensperson



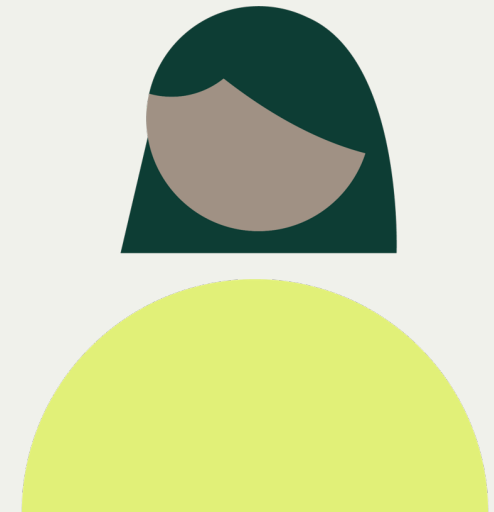
”Vi har haft en del medarbejdere der optjener 2 ugers selvvalgt uddannelse hvert år (gennem fagforening), nogle der har taget stort kørekort og vagtkurser. Nogle bliver også f.eks. ansat på kontoret i DHL, vi vil gerne udvikle dem internt og køre dem i andre stillinger end kurer. Vi har meget intern rekruttering, næsten alles vores ledere har været kurerer.”

Virksomhed - Lager og vejgods



” *Jeg kunne godt tænke mig at tage nogle AMU-kurser og en efteruddannelse, men jeg er ikke helt sikker på hvilken. Jeg skal lige undersøge det lidt mere. Jeg tror, at det kommer til at være en nem proces, jeg ved at min chef vil være støttende. Jeg kunne også godt måske tænke mig noget med ledelse, men jeg skal lige have undersøgt det.”*

Tosproget medarbejder - Vejgods



Kapitel 3:

Anbefalings- og indsatskatalog

På baggrund af analysens resultater, har vi opstillet en række anbefalinger til, hvordan man fremadrettet kan arbejde med at imødekomme de barrierer tosprogede kan opleve i transportbranchen samt på transportuddannelserne.

Anbefalingerne retter sig mod både arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelserne samt mod virksomhederne, der allerede nu eller fremadrettet forventer at have tosprogede medarbejdere ansat.

Anbefalingerne præsenteres på de følgende sider i et indsatskatalog, der både indeholder baggrund for anbefalingerne samt en beskrivelse af eventuelle indsatser, der er koblet til anbefalingerne.



1.

Udarbejdelse af officielle begrebslister på flere sprog vil styrke tosprogedes muligheder for at gennemføre transportuddannelserne

Indsigterne fra analysen viser, at sproglige barrierer er en af de største udfordringer for tosprogede kursister og medarbejdere i transportbranchen.

Flere undervisere og uddannelsessteder har oplevet, at kursister har svært ved at forstå tekniske fagtermer som "bremsesystemer" eller "ubetinget vigepligt", og at manglen på ensartede begreber mellem undervisning og prøver skaber forvirring og misforståelser.

En officiel begrebsliste med centrale fagudtryk og branchespecifikke termer på flere sprog vurderes derfor af flere undervisere og uddannelsesledere som et værktøj, der især kan gøre en stor forskel for tosprogede med begrænset danskundskab. Allerede i dag har man nogle steder udarbejdet eksempler på sådanne lister, og man kan derfor med fordel søge inspiration og erfaringer hos disse uddannelsessteder.

Man kan med fordel overveje at integrere listen i undervisningsmaterialer og digitale platforme, så den er let tilgængelig for både undervisere og kursister – og så man sikrer et ensartet og korrekt brug af fagtermerne på tværs af undervisere og uddannelsessteder.

Beskrivelse af indsats

Udarbejd officielle begrebslister på flere sprog med relevante begreber inden for delbranchen

Udarbejd en officiel begrebsliste med centrale fagudtryk og branchespecifikke termer på flere sprog for at mindske sproglige barrierer blandt tosprogede kursister. Inddrag erfaringer fra uddannelsessteder, der allerede har udviklet egne begrebslister, og sikr, at listen dækker de termer som anvendes i undervisning, prøver og praksis.

Man kan med fordel overveje at integrere begrebslisten i undervisningsmaterialer og digitale platforme, så den bliver let tilgængelig for både undervisere og kursister og kan bidrage til et mere ensartet og forståeligt fagsprog på tværs af uddannelsessteder.

2. Målrettet rekruttering og synlighed kan øge tosprogedes adgang til transportuddannelserne og jobs i transportbranchen

Indsigterne fra analysen viser, at mange tosprogede kan have svært ved at finde vej til transportuddannelser og jobs i transportbranchen, bl.a. på grund af manglende kendskab til mulighederne og usikkerhed om adgangskrav.

Flere af de interviewede uddannelsessteder fortæller i analysen, at de allerede i dag har eksperimenteret med forskellige typer af målrettede indsatser såsom annoncering på arabisk, rekruttering gennem tidligere kursister eller opsøgende arbejde i moskeer og på jobcentre, ofte med tolke til stede. Disse initiativer har været afgørende for at gøre uddannelserne synlige for potentielle kursister og mindske barrierer for tosprogede kursister i deres påbegyndelse af en AMU-uddannelse.

En øget målrettet rekruttering og synlighed på relevante sprog er især vigtigt for grupper med lavt uddannelsesniveau eller begrænset netværk – og vurderes som særligt anvendeligt i områder af Danmark, hvor transportvirksomhederne mangler arbejdskraft, og som et tiltag, der har potentiale for at øge mængden af tosprogede kursister på transportuddannelserne.

Derudover vil det ifølge flere uddannelsesledere kunne være en fordel at tydeliggøre de specifikke krav til, hvor meget dansk, man f.eks. skal kunne for at påbegynde de forskellige kurser.

Beskrivelse af indsats

Styrk rekrutteringen til uddannelserne gennem flersproget formidling og samarbejde med lokale aktører

Tilpas rekrutteringsindsatsen ved at udarbejde informationsmateriale og annoncer på relevante sprog, samarbejde med jobcentre, moskeer og foreninger, og inddrag tidligere kursister som rollemodeller og ambassadører.

Derudover bør der udbredes information om f.eks. Konkrete sprog- og kompetencekrav til potentielt kommende kursister.

3.

Udvidelse af og opmærksomhed på kursusudbud på andre sprog kan øge rekruttering og gennemførelse blandt tosprogede på transportuddannelserne

Der er stor efterspørgsel efter kurser på andre sprog end dansk, især inden for lager og vejgods, hvor arbejdsopgaverne ofte kan udføres uden kundekontakt og hvor mange medarbejdere har begrænset danskkundskab. En underviser fortæller, at deres engelsksprogede kurser ofte bliver fyldt op med det samme, og en medarbejder fremhæver, at det ville have været en stor hjælp, hvis AMU-kurserne havde været oversat til hans modersmål (ukrainsk), da han først kom til Danmark.

For tosprogede med lavt sprogligt niveau eller nyankomne migranter kan kurser på modersmål være afgørende for at få fodfæste i branchen. I kollektiv trafik er behovet for kurser på andre sprog end dansk mindre, da danskkundskaber er nødvendige for kundebetjening, imens kurser på andre sprog end dansk særligt kan være relevante for nye chauffører eller lagermedarbejdere fra f.eks. Østeuropa.

Derudover viser analysen, at man med fordel kan øge opmærksomheden på, at der flere steder i Danmark er mulighed for at tage forskellige AMU-kurser på et andet sprog end dansk. Her bør man opsøge eksisterende erfaringer med at tilrettelægge kurserne på andre sprog.

Beskrivelse af indsats

Tilbyd dele af undervisningen på kursisternes modersmål og udvikl flersprogede materialer

Tilpas kursusudbuddet ved at inkludere moduler og undervisningsmaterialer på relevante sprog, og overvej fleksible undervisningsmodeller, hvor kursister kan arbejde på modersmål i dele af undervisningen.

Derudover bør man øge opmærksomheden på, at der allerede i dag tilbydes flere kurser på andre sprog end dansk.

4.

Målrettede ”transportdansk”-forløb kan mindske sproglige barrierer og styrke gennemførelse af kurserne for de tosprogede kursister

Sproglige barrierer - især manglende forståelse af branchespecifikke fagudtryk – er en væsentlig udfordring for mange tosprogede kursister, særligt på lager- og vejgodsuddannelser, hvor tekniske termer og sikkerhedsbegreber fylder meget. Indsigterne fra analysen viser, at der er en række uddannelsessteder, der har haft gode erfaringer med at tilbyde særlige forløb i ”transportdansk” eller andre danskforløb undervejs i undervisningen, hvor danskundervisningen kobles tæt til branchens fagudtryk og begreber.

Et eksempel er et uddannelsessted, der har gennemført et dansksprogforløb for tosprogede inden opstart på chaufføruddannelsen, hvor kursisterne blev introduceret til branchespecifikke fagudtryk, hvilket gjorde dem bedre rustet til at forstå det faglige indhold og reducerede risikoen for sproglige misforståelser undervejs.

Andre steder tilbyder man screening for sproglige udfordringer og ordblindhed, så kursister kan få supplerende danskundervisning eller arbejde i læseværksted med relevante materialer.

Beskrivelse af indsats

Overvej mulighederne for en tilpasning af uddannelsesplanerne med moduler i transportdansk og sproglig støtte

Tilpas uddannelsesplanerne ved at inkludere sideløbende eller forudgående moduler eller kurser med ”transportdansk”, hvor kursister parallelt med hoveduddannelsen arbejder med branchespecifikke fagudtryk og centrale begreber, og tilbyd evt. supplerende danskundervisning eller læseværksted for kursister med sproglige udfordringer.

5.

Digitale løsninger og flersprogede instruktioner kan mindske sproglige barrierer i hverdagen

I nogle virksomheder og hos nogle uddannelsessteder har man allerede i dag fundet ud af, af anvendelsen af digitale værktøjer som QR-koder, apps og flersprogede manualer gør det lettere for tosprogede medarbejdere og kursister at få adgang til instruktioner og arbejdsprocedurer. Indsigterne fra analysen viser, at man i nogle virksomheder allerede i dag bruger QR-koder til at give medarbejderne hurtig adgang til manualer og vejledninger på flere sprog, og bruger digitale redskaber til at systematisere arbejdsgange og sikre, at procedurer følges ensartet. Derudover bruger flere tosprogede medarbejdere allerede i dag aktivt digitale værktøjer til at oversætte i undervisningen og på arbejdspladserne.

En virksomhed har brugt en app til interne kurser, hvor medarbejderne skal løse et puslespil for at lære centrale termer og regler. Dette er især relevant på lager og vejgods, hvor mange rutineprægede opgaver kan understøttes digitalt, og hvor medarbejderne ofte har begrænset danskundskab. I kollektiv trafik kan digitale løsninger hjælpe med onboarding og oplæring af nye chauffører.

Brugen af digitale visninger af arbejdsopgaver vil ikke kun kunne hjælpe de tosprogede medarbejdere, men også andre medarbejdere med læse- og skrivefærdigheder vil kunne få gavn af sikkerhedsinstruktioner o.l. på denne måde.

Beskrivelse af indsats

Opfordr til anvendelsen af digitale værktøjer og flersprogede instruktioner til at understøtte læring og arbejdsgange

Opfordr uddannelsesstederne og virksomhederne til at tilpasse arbejdsprocedurer og undervisningsmaterialer ved at inkludere flersprogede manualer og/eller bruge QR-koder, apps, videomateriale eller andre digitale redskaber, som giver adgang til instruktioner, sikkerhedsprocedurer og opgaver på flere sprog og i et visuelt formidlende format.

6.

Målrettet kompetenceudvikling og/eller informering af undervisere i tosprogs-didaktik og interkulturel kommunikation vil styrke undervisningskvaliteten

Undervisernes kompetencer i tosprogs-didaktik og interkulturel kommunikation har stor betydning for tosprogede kursisters udbytte – især på uddannelsessteder med mange tosprogede og stor kulturel diversitet.

Indsigterne fra analysen viser, at der er stor forskel på, hvor stor opmærksomhed man har på de tosprogede kursister fra uddannelsessted til uddannelsessted – men også fra underviser til underviser. Hvor nogle undervisere og uddannelsessteder tager hensyn til de tosprogede kursister, og f.eks. aktivt arbejder for at mindske barriererne, er der andre undervisere, der ikke udviser same type hensyn.

Flere af undervisere oplever samtidigt, at tosprogede kursister kan være mere tilbageholdende og undlade at stille spørgsmål, hvilket kan føre til fejlagtige vurderinger af deres engagement og faglige niveau, og kræver at man bl.a. som underviser arbejder aktivt med forventningsafstemning. Interkulturel forståelse blandt underviserne kan, ifølge flere uddannelsessteder, relativt bidrage til at skabe større klarhed, undgå misforståelser og opnå mere aktiv deltagelse fra de tosprogede kursister. Et oplagt fokuspunkt fremover ift. at mindske nogle af barriererne for de tosprogede kursister ift. at gennemføre transportuddannelserne, ved at sikre, at underviserne har en række grundlæggende viden om tosprogsdidaktik og interkulturel kommunikation.

Beskrivelse af indsats

Styrk, udvikl og forbedr undervisernes kompetencer og viden om tosprogs-didaktik og interkulturel kommunikation

Tilpas kompetenceudviklingsforløb for undervisere, så de indeholder moduler om tosprogs-didaktik, interkulturel kommunikation samt brug af visuelle og digitale værktøjer i undervisningen, for at understøtte aktiv deltagelse og læring blandt tosprogede kursister.

7.

Inkluderende lærings- og arbejdsmiljøer samt sociale aktiviteter fremmer trivsel, gennemførelse og fastholdelse

Indsigterne fra de interviewede virksomheder, medarbejdere og uddannelsessteder viser, at trivslen og fastholdelsen blandt tosprogede medarbejdere og kursister styrkes, når uddannelsesstederne og virksomhederne arbejder aktivt med social integration og fællesskab. Indsigterne fra analysen viser, at flere uddannelsessteder har gode erfaringer med at tage hensyn til forskellige kulturer, f.eks. ved at have bederum til rådighed og markere højtider som Eid på samme måde som jul og påske.

Sociale og kulturelle arrangementer, hvor kursister og deres familier inviteres med til kulturaftener med fælles madlavning, har styrket kursisternes oplevelse af inklusion og selvtillid.

Det er særligt vigtigt i kollektiv trafik, hvor der ofte er stor diversitet og mange nationaliteter, men også på lager og vejgods for at undgå klikedannelser og styrke fællesskabet blandt medarbejdere med forskellige baggrunde.

Beskrivelse af indsats

Opfordr til inkluderende lærings- og arbejdsmiljøer på både uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser

Tilpas rammerne for uddannelsessteder og arbejdspladser, så der indgår hensyn og aktiviteter, der styrker fællesskabet, f.eks. mentor- og buddy-ordninger, sociale og kulturelle arrangementer, og dialog om kulturelle forskelle.

8.

Systematisk vidensdeling mellem uddannelsesstederne kan løfte kvaliteten og styrke de tosprogedes muligheder for at påbegynde og gennemføre transportuddannelserne

Der eksisterer allerede en række gode og innovative indsatser på flere uddannelsessteder, som har stor effekt ift. at nedbryde potentielle barrierer for de tosprogede kursister på transportuddannelserne.

Indsigterne fra analysen viser, at tilgangen til tosprogede varierer betydeligt fra sted til sted, og at der er potentiale for at løfte kvaliteten yderligere ved at dele viden og erfaringer på tværs af institutioner. Fx har nogle steder udviklet digitale læringsplatforme med øveprøver på flere sprog, mens andre har succes med mentorordninger og sociale aktiviteter.

Systematisk vidensdeling kan sikre, at flere kursister får glæde af de bedste metoder, og at ressourcerne udnyttes mere effektivt – uanset om det er inden for lager, vejgods eller kollektiv trafik.

Beskrivelse af indsats

Opfordr til systematisk vidensdeling mellem uddannelsesstederne

Overvej at etablere faste rammer for erfaringsudveksling og vidensdeling mellem uddannelsesstederne om indsatser, metoder og undervisningsformer, der understøtter tosprogede kursister, for at sikre bedst mulig indlæring og trivsel.

BILAG 1: METODE

Data og metode

Den tværgående analyse af tosprogedes barrierer i transportbranchen bygger på et solidt kvalitativt datagrundlag, der bygger på dybdegående desk research af rapporter og undersøgelser samt i alt 50 kvalitative interviews med forskellige aktører fra transportbranchen generelt, de tre undersøgte delbrancher samt andre brancher, hvor man har erfaring med tosprogethed.

Interviewpersonerne er blevet udvalgt i samarbejde med Transporterhvervenes Uddannelser (TUR), men udsagnene fra interviewene er anonymiseret i ovenstående rapport. Dataindsamlingen er fundet sted fra marts – november 2025, og datakilderne beskrives i dybden nedenfor:



Indledende desk research af tosprogedes barrierer i transportbranchen og i andre relaterede brancher

Den indledende desk research er foretaget med udgangspunkt i eksisterende danske og internationale studier og rapporter, som omhandler tosprogethed og de barrierer det kan medføre i forbindelse med gennemførelsen af kurser og uddannelser samt på arbejdsmarkedet.

MBC har i desk researchen både fokuseret specifikt på TUR's område, samtidig med at vi har nærlæst rapporter og lignende fra andre områder på det danske arbejdsmarked, hvor man har stor erfaring med at uddanne og rekruttere tosprogede medarbejdere. Derudover har MBC, som en del af desk researchen, systematisk gennemgået uddannelsesplanerne for de tre transportuddannelser med henblik på at identificere specifikke udfordringer og potentielle indsatsområder.



Interviews med eksperter og videnspersoner i og uden for transportbranchen

MBC har gennemført i alt 15 interviews med eksperter og videnspersoner med relevant erfaring med tosprogede kursister og medarbejdere både i og udenfor transportbranchen.

Interviewene blev gennemført i begyndelsen af analysen, for at sikre dybdegående og anerkendt viden om de barrierer, tosprogede kan møde – både ved indgangen til branchen, under uddannelse og i virksomhederne. Derfor er der blevet udført interviews med et bredt udsnit af videnspersoner, der har erfaring med tosprogede i alle stadier af deres deltagelse i branchen. Der er gennemført i alt:

- 6 interviews med eksperter og videnspersoner fra transportsektoren, der har særlig viden om branchen og tosprogede medarbejdere i branchen. Interviewene har bl.a. været med ledere, fagfolk og brancheorganisationsrepræsentanter.
- 6 interviews med eksperter og videnspersoner udenfor transportsektoren, som har særlig viden inden for tosprogedes deltagelse på arbejdsmarkedet generelt og i lignende brancher. Interviewene har bl.a. været med jobcentre, virksomheder og forskere.
- 3 interview med fagfolk med fokus på tosprogede kursister, som har erfaring med AMU uddannelse på transportområdet.

Alle interviewene har haft en varighed på ca. 30 minutter og er gennemført telefonisk eller via Teams.

Data og metode (fortsat)



Kvalitative interviews med uddannelsesledere og undervisere

Der er afholdt 12 interviews med uddannelsesledere og undervisere inden for relevante transportuddannelser. Interviewene er afholdt med henblik på at indfange, hvordan skolerne i praksis arbejder med undervisning af tosprogede kursister. I interviewene er der bl.a. blevet fokuseret på hvordan eksisterende undervisningsmetoder og støtteforanstaltninger fungerer, hvilke barrierer de tosprogede møder før, undervejs og efter deres uddannelse samt at identificere udfordringer og potentialer i den måde, undervisningen er tilrettelagt på. Interviewene er blevet fordelt nogenlunde ens på tværs af de tre brancheområder, og der har både været snakket med skoler og undervisere der har mindre og større erfaring med tosprogede kursister.



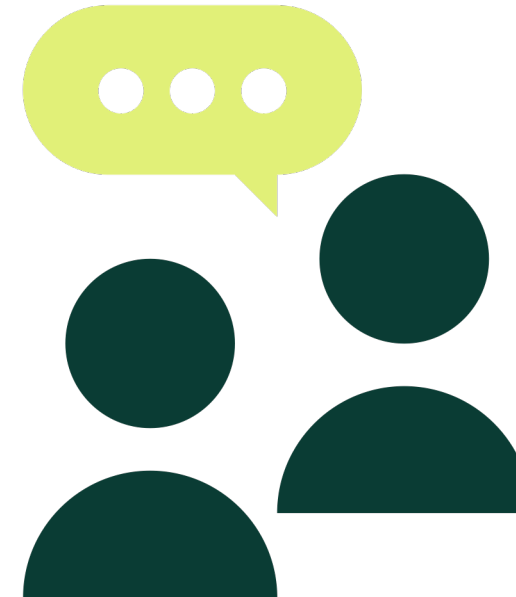
Kvalitative interviews med ledere og tosprogede medarbejdere

Der er afholdt 15 interviews med virksomhedsledere og 8 interviews med medarbejdere i transportvirksomheder inden for de tre delbrancher. Interviewene er afholdt med henblik på at indfange, hvordan virksomhederne i praksis arbejder med integration af tosprogede medarbejdere, samt de tosprogede medarbejderes egne erfaringer og oplevede udfordringer i transportsektoren.

Interviewene har desuden haft fokus på at identificere muligheder for at styrke tosprogedes kompetencer og integration i branchen, herunder hvordan eksisterende støtteforanstaltninger påvirker deres læring og karriere-udvikling. Interviewene er blevet fordelt nogenlunde ens på tværs af de tre delbrancher, og har været med både små og store virksomheder.

Alle interviewene har haft en varighed på ca. 30 minutter og er gennemført telefonisk eller via Teams.

Samlet set giver interviewene et nuanceret billede af de udfordringer og muligheder, der præger tosprogedes adgang til og deltagelse i transportuddannelserne. De kvalitative indsigter og litteraturstudiet udgør dermed et solidt grundlag for analysens vurderinger og anbefalinger til, hvordan branchen kan styrke rekruttering, opkvalificering og fastholdelse af tosprogede medarbejdere fremadrettet.



Kontakt

Rapporten er udarbejdet af MBC
Telefon: 3311 1101

Kronprinsessegade 54A,3. 1306 København K

Henvendelser angående rapporten kan rettes til:
Nanna Casper Brandstrup

Telefon: 5133 9823
E-mail: ncb@mbc.dk