

A photograph of two men in an industrial or factory setting. The man on the left has a beard and is wearing a brown shirt, looking towards the right. The man on the right is wearing a bright yellow high-visibility vest over a dark shirt and is looking down. The background is blurred, showing industrial equipment and lights.

EVALUERING AF PULJEN TIL VIRKSOMHEDSORGANISERET DANSKUNDERVISNING

STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION
RAPPORT
29. APRIL 2020

WWW.RAMBOLL.COM

Projekt navn **Evaluering af puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning**
Kundenavn **Styrelsen for International Rekruttering og Integration**
Tilbudstype **Rapport**
Dato **29/04/2020**

Rambøll
Olof Palmes Allé 20
DK-8200 Aarhus N

T +45 5161 1000
F +45 5161 1001
<https://dk.ramboll.com>

INDHOLD

| | |
|--|-----------|
| Resumé af evalueringens resultater | 2 |
| 1. Indledning | 6 |
| 1.1 Baggrunden og formål for puljen | 6 |
| 1.2 Evalueringens formål | 7 |
| 1.3 Evalueringsdesign og metodisk tilgang | 7 |
| 1.4 Læsevejledning | 9 |
| 2. Virksomheders interesse og motivation for at organisere danskforløb | 11 |
| 2.1 Virksomhedernes motivation for at søge puljen | 11 |
| 2.2 Proces for og oplevelse af ansøgning | 14 |
| 2.3 Barrierer for eventuel genansøgning | 15 |
| 3. Organisering, tilrettelæggelse og indhold i undervisningen finansieret af puljen | 16 |
| 3.1 Organisering og bevillinger | 17 |
| 3.2 Opgaver for virksomhed, kommune og sprogcenter | 18 |
| 3.3 Indhold i undervisningen | 22 |
| 4. Puljens værdi | 26 |
| 4.1 Værdien af forløbet i et virksomhedsperspektiv | 27 |
| 4.2 Værdien af forløbet i et kursistperspektiv | 28 |
| 4.3 Værdien af forløbet i et sprogfagligt perspektiv | 30 |
| 4.4 Værdi af forløbet i et beskæftigelsesperspektiv | 32 |
| 4.5 Afgørende faktorer og drivkræfter | 33 |
| 4.6 Puljens samlede værdi | 34 |
| 5. Perspektiver for en forankring af danskundervisning på virksomheder | 36 |
| 5.1 Omkostninger og puljemidlernes betydning | 36 |
| 5.2 Virksomheders behov og interesser i relation til puljen | 39 |
| 5.3 anbefalinger fra virksomheder og interessenter | 40 |
| Bilag: Datagrundlag og metode | 42 |

RESUMÉ AF EVALUERINGENS RESULTATER

I perioden 2017-2019 er der afsat 10 mio. kr. til en forsøgsordning med virksomhedsorganiseret danskundervisning. Formålet med puljen har været at **afprøve interessen for og effekten** af virksomhedsorganiseret danskundervisning samt at vurdere, hvilke incitamenter der kan fremme virksomhedsorganiseret danskundervisning. Under ordningen har større danske virksomheder med over 100 medarbejdere haft mulighed for at søge midler til at tilrettelægge og organisere danskundervisning på arbejdspladsen, så den kan tilpasses virksomhedernes behov, eksempelvis med særligt fokus på det faglige sprogbrug i de enkelte brancher. **14 virksomheder** har søgt midler og oprettet danskundervisningsforløb ifm. puljen og fordelt på seks virksomheder fra rengøringsbranchen eller hotelbranchen, tre virksomheder fra transport eller chaufførbranchen, to fra vaskeribranchen, én indenfor lagerarbejde, én indenfor slagteri, og én indenfor industrielt skrædderarbejde. To af virksomhederne (fra transport og vaskeri) har søgt midler i samarbejde med andre virksomheder. Der er bevilget 8.476.184 kr. i tilskud, hvoraf 5.310.304 kr. er blevet udbetalt på evalueringstidspunktet. De udbetalte midler har hidtil **finansieret 279 fuldførte danskundervisningsforløb** (defineret per deltagende kursist).

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har på opdrag af Styrelsen for International Rekruttering og Integration i perioden fra december 2019 til marts 2020 gennemført en evaluering af forsøgsordningen til virksomhedsorganiseret undervisning. Formålet med evalueringen er at **tilvejebringe et opdateret vidensgrundlag på området**, som afdækker, hvordan puljen og forløbene med virksomhedsorganiseret undervisning opleves af de involverede aktører. Evalueringen afdækker både virksomhedernes motivation for at ansøge tilskudsmidler og deres organisering af undervisningen samt værdiskabelsen af de forløb, der er støttet af puljen. Derudover præsenteres perspektiver for en forankring af virksomhedsorganiseret undervisning fremadrettet.

Evalueringens hovedresultater

Evalueringen belyser en række nøgletemaer, herunder puljens overordnede værdi for virksomheder og kursister, virksomhedernes interesse og motivation, organisering, tilrettelægning og indhold samt perspektiver for en forankring af puljen. Der vil i denne sammenfatning hovedsageligt være fokus på hovedpointerne om værdien af den virksomhedsorganiserede undervisning.



Puljens overordnede værdi

Med udgangspunkt i evalueringens resultater vurderer Rambøll, at puljen bidrager med en **generel værdi for både virksomheder og kursister**, som har deltaget i den virksomhedsorganiserede undervisning. De konkrete resultater, som vurderingen baserer sig på, beskrives i det følgende. For det første oplever virksomhedskoordinatorer, ledere og kolleger, at **kommunikationen om opgaveløsningen er blevet bedre**, samtidig med at kursisterne er blevet bedre til at sige fra, hvis der er noget, de ikke forstår. Derudover oplever hovedparten af virksomhederne også, at kursisternes **sociale engagement** er blevet bedre, mens kursisterne selv oplever, at det fortsat er svært at tale med de danske kolleger i pauserne.

I forhold til hvorvidt forløbene har betydning for deltagernes beskæftigelsesmuligheder, er **hovedparten af deltagerne blevet tilbudt ansættelse** i

form af vikariat eller fastansættelse på de virksomheder, hvor forløbet har fungeret som en rekrutteringsmulighed for nye medarbejdere. Virksomhedernes beslutning om ansættelse beror primært på kursisternes arbejdsevne og motivation for jobbet og sekundært på kursisternes danske sprogkundskaber. Disse to faktorer ses dog i tæt forbindelse med hinanden, da forbedrede arbejdsrettede danskundskaber i mange tilfælde fører direkte til bedre håndtering af arbejdsopgaver. Derudover er det relevant, at de støttede danskundervisningsforløb oftest er afholdt som **supplement til andre arbejdsrettede træningsforløb**, især hvor kursisterne er praktikanter eller andre potentielle medarbejdere.

Hvis den virksomhedsorganiserede undervisning sammenholdes med den almindelige undervisning på sprogcentret, viser resultaterne, at hovedparten af underviserne har svært ved at vurdere, hvorvidt **progressionen i forhold til generelle danskundskaber** er større eller mindre i forløbene med virksomhedsorganiseret undervisning. Enkelte af underviserne beskriver, at progressionen i forbindelse med virksomhedsorganiseret undervisning potentielt er større end ved den almindelige undervisning, fordi der er færre deltagere på holdene, samtidig med at undervisningen er målrettet arbejdsrelaterede danskundskaber som kursisterne kan bruge i deres dagligdag.

To afgørende faktorer er identificeret som vigtige, hvis undervisningsforløbene skal give værdi hos både virksomhederne og kursisterne. Den første afgørende faktor er, at der er **udsigt til en reel jobmulighed**, idet kursisterne ellers ikke er motiverede for forløbet med undervisning på virksomheden. Den anden afgørende faktor er ifølge de sproglige aktører, **at kursisterne har tilgængeligt et basalt dansk niveau forud for opstarten** i virksomhedsorganiseret undervisning.

Derudover kan værdien af de støttede forløb for virksomhederne siges at være udfordret af den **administrative byrde**, som er forbundet med administrationsopgaver i forhold til selve puljen såvel som organiseringen af undervisningsforløbene, fx i form af koordinering med kommunale aktører, sprogfaglige aktører og evt. andre partnere.



Virksomhedernes interesse og motivation for at søge puljen

I forhold til virksomhedernes interesse og motivation for at søge puljen er der forskel på, hvorvidt puljen er ansøgt med et formål om **at opkvalificere og fastholde eksisterende medarbejdere**, med et formål om at **rekruttere nye medarbejdere**, som er ved at opnå et dansksprogligt niveau, der gør dem i stand til at løse opgaverne i den specifikke branche, eller med et formål om at styrke danskkompetencerne blandt **både eksisterende og nye medarbejdere**. På tværs af de tre typer forløb er virksomhederne også motiverede i forhold til at **løfte integrationen og tage et socialt ansvar**. Hovedparten af virksomhederne har ikke selv været opmærksomme på puljen, men er blevet gjort opmærksomme på puljen gennem et samarbejde med kommunen, eller fordi sprogskolen har opsøgt virksomheden.

Virksomhederne beskriver, at barrierer for genansøgning om virksomhedsorganiseret danskundervisning finansieret af puljen handler om, at undervisning

gen i relation til puljen er forbundet med en **stor grad af koordinering for virksomhederne**. Forløbene skal både koordineres med undervisere og de kommunale aktører og dertil kommer, at virksomhederne også oplever **udfordringer med at finde deltagere nok** på den samme lokation. Interessenter foreslår at løse problemet ved, at flere virksomheder går sammen, men virksomhederne påpeger, at denne type forløb er forbundet med endnu højere grad af koordination, fordi der også skal koordineres på tværs af virksomhederne.



Organisering, tilrettelæggelse og indhold

Der er stor forskel på organisationen af forløbene på tværs af virksomhederne. Trods forskelligheden kan **processen og organisationen** beskrives ud fra følgende **fem faser**: 1) Ansøgning og planlægning af forløbet, 2) rekruttering af kursister, 3) opstartsmøde og input til undervisningen, 4) afholdelse af undervisning og 5) afslutning/afklaring af beskæftigelsessituationen. I forlængelse heraf er der identificeret **tre forløbstyper**, som varierer i forhold til, hvorvidt forløbet er tilrettelagt for **eksisterende medarbejdere eller nye medarbejdere** i IGU, løntilskud eller praktik **eller en kombination** af de to målgrupper. Disse tre forløbstyper er ikke kun forskellige i forhold til virksomhedernes interesse vedr. forskellige målgrupper, men differentierer sig også ved mange aspekter af deres organisation, tilrettelæggelse og opfattede værdi.

Opgaverne i forhold til tilrettelæggelse af forløbene består for virksomheden i at **planlægge og koordinere forløbene samt at samarbejde med underviserne** om undervisningen, herunder at komme med input til undervisningsmaterialet. For en del af de deltagende virksomheder har disse **opgaver krævet betydelige ressourcer** ud over de tildelte midler, mest i form af koordinatorens tid til eksempelvis organisation af og input til undervisning.

Samarbejdet med den kommunale aktør handler hovedsageligt om rekruttering og evt. afklaring af ansættelsesforhold. På 13 ud af 14 virksomheder er det en sprogfaglig aktør, som står for at afholde undervisningen, mens en enkelt virksomhed har foretaget en del af undervisningen selv – i konsultation med et sprogcenter. Undervisningsforløbene har generelt **både fokus på den almene danskundervisning og undervisning med fokus på det arbejdsrelaterede sprog** i brancherne.



Perspektiver for en forankring af danskundervisning på virksomheder

Virksomhederne er **generelt villige til at investere ressourcer** i danskforløb ud over de tildelte puljemidler. **Dog har puljemidlerne været af afgørende betydning** for, at den virksomhedsorganiserede undervisning finder sted. Virksomheder og de interviewede interessenter, som kan siges at have bred indsigt i behov og interesser blandt danske virksomheder i relevante brancher, **ser generelt stor værdi i danskforløb med fokus på arbejdsmarkedsrettede danskundskaber**, men de fortæller også om et **behov for danskforløb, der dækker en bredere målgruppe** end I-kursister. Det skyldes, at mange virksomheder i service-, hotel-/restaurations-, transport- og produktionsbrancherne har medarbejdere ansat, som har **behov for "top-**

up-danskundervisning", så de også kan indgå i en faglig opkvalificering. Ifølge de interviewede ses der en betydelig gruppe personer, som er stabile og bidragsydende medarbejdere i de nævnte brancher, og som virksomhederne gerne vil sende i faglig opkvalificering, men som først skal have et bedre dansk. Da mange af disse personer **ikke længere har ret til tilskud til danskuddannelse**, ses der behov for en anden støtte til, at de kan blive klædt på til bedre karrieremuligheder, som også vil gøre dem til en mere fleksibel arbejdskraft for virksomhederne.

Endelig påpeges det, at virksomhedsbaseret danskundervisning er **lige så relevant for offentlige arbejdspladser og sammenslutninger af små og mellemstore virksomheder**, som den er for store private virksomheder. Derudover anbefales det, at fremtidig understøttelse af virksomhedsorganiseret danskundervisning med fordel kan tilbyde **mere vejledning til de deltagende virksomheder i forbindelse med administration af forløbene**.

Evalueringens datagrundlag

Datagrundlaget baserer sig på **et kvalitativt evalueringsdesign**, hvor der er afholdt **interviews med 40 personer**, som enten har været direkte involveret i forløbene med den virksomhedsorganiserede undervisning eller har indsigt i puljens formål og værdiskabelse. **Alle puljens ansøgere¹ er blevet interviewet**, og derfor giver datagrundlaget et dybdegående indblik i virksomhedernes perspektiver på puljen. Eftersom datagrundlaget udelukkende består af virksomheder, som har valgt at ansøge puljen, er det væsentligt at fremhæve, **at vi ikke kan sige noget om perspektiver og holdninger fra den store gruppe af virksomheder, som potentielt også har haft mulighed for at ansøge puljen**. I princippet kan disse virksomheder godt adskille sig systematisk fra de 14 virksomheder, der har valgt at ansøge puljen. Som nævnt ovenfor fremgår det, at mange af de deltagende virksomheder bl.a. er motiverede af et sociale ansvar, og det vides ikke, hvor mange virksomheder der på landsplan er motiverede af at løfte det sociale ansvar. Dette er vigtigt at overveje, når man fortolker hovedresultaterne. De interviewede personer omfatter virksomhedskoordinatorer (den pågældende person på virksomheden, som er ansvarlig for forløbet), daglige ledere for de involverede kursister, kursister, som har deltaget i forløbet, kolleger til kursister, som har været involveret, kommunale aktører (oftest jobkonsulenter), sprogfaglige aktører i form af undervisere og interessenter, som repræsenterer fx brancheforeninger, sprogfaglige aktører og kommuner i Danmark.

¹ Med undtagelse af én virksomhed, som ikke har haft mulighed for at stille op til interview.

1. INDLEDNING

1.1 Baggrunden og formål for puljen

Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) har på opdrag af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (herefter SIRI) gennemført en evaluering af puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning. I aftalen om "Mere virksomhedsrettet danskuddannelse til voksne udlændinge" af 17. november 2016 blev aftaleparterne enige om at gennemføre en reform af danskuddannelsen til voksne udlændinge. Reformen trådte i kraft i 2017.

Reformen havde bl.a. et formål om at skabe **friere rammer for danskundervisning ude på danske virksomheder** med henblik på forbedring af arbejdsrettede danskundskaber og beskæftigelse blandt voksne udlændinge i Danmark. Både før og efter reformen var der mulighed for virksomhedsforlagt undervisning, hvor et sprogcenter udførte danskuddannelse på en virksomhed. Det nye tiltag i forbindelse med reformen bestod i, at virksomhederne fik mulighed for selv at organisere undervisningen.

Som en del af aftalen vedr. danskuddannelsesreformen blev puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning oprettet som **en toårig forsøgsordning**, hvor større virksomheder, der ansætter eller tager flygtninge og familiesammenførte (såkaldte I-kursister) i praktik, løntilskud eller IGU, kunne søge om puljemidler til selv at organisere og etablere danskundervisning på arbejdspladsen. Med puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning blev virksomhederne således givet friere rammer til selv at tilrettelægge og organisere danskundervisning på arbejdspladsen, så den kan tilpasses virksomhedernes behov, eksempelvis med særligt fokus på den faglige sprogbrug i de enkelte brancher. Der blev ligeledes dispenseret fra visse krav til fx undervisernes lovkrævede kompetencer.

Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge var i fokus for initiativet, da danskuddannelsesreformen blev udarbejdet, bl.a. på baggrund af en stigning i antallet af nyankomne i disse grupper, og med en politisk målsætning om, at de skulle integreres hurtigt på det danske arbejdsmarked. Det blev dog også senere muligt at undervise S-kursister på undervisningsholdene, så længe I-kursisterne udgjorde den primære målgruppe.

Hovedpointer vedr. virksomhedsforlagt danskundervisning fra Evalueringen af Danskuddannelsesreformen 2017

Rambøll har evalueret danskuddannelsesreformen 2017 for SIRI og Udlændinge- og Integrationsministeriet samtidig med den nuværende evaluering. Evalueringen finder følgende vedr. virksomhedsforlagt danskundervisning:

- Virksomhedsforlagt danskundervisning kræver en høj grad af tilpasning til det enkelte forløbs kursistmålgruppe, holdstørrelse og sammensætning såvel som tilpasning af undervisningsindhold til den konkrete virksomhed. Dermed kræver det øget forberedelsestid.
- Sprogcentres opsøgende virksomhedskontakt er ressourcekrævende og medfører ikke nødvendigvis en aftale om danskundervisning. Derfor er det blevet nedprioriteret af flere sprogcentre.
- Virksomheder, som har eller har haft danskforløb for S-kursister, har været motiveret af at fastholde og videreudanne medarbejdere.
- Virksomhederne ønsker, at sprogundervisningen foregår på virksomheden i eller i forlængelse af arbejdstiden for at sikre, at medarbejderne deltager i danskundervisningen, da de har erfaret, at medarbejdere ikke har overskud til at deltage i danskundervisning om aftenen eller i weekenden ved siden af et fuldtidsarbejde.
- Virksomhedsrepræsentanter opfatter virksomhedsnære forløb for I-kursister i fx praktik og løntilskud som en mulighed for at tilknytte potentielle medarbejdere samt vurdere deres faglige kompetencer, herunder deres dansksproglige kompetencer og progression inden eventuel ordinær ansættelse. Desuden nævner de socialt ansvar som motivation.
- Virksomhedsforlagt danskundervisning for I-kursister kræver en høj grad af koordinering fra virksomhedens side, bl.a. fordi udskiftning af praktikanter hver 3. måned kræver fleksibilitet i tilrettelæggelsen af forløb.

Sideløbende med den nuværende evaluering evaluerer Rambøll også danskuddannelsesreformen for SIRI og Udlændinge- og Integrationsministeriet. I boksen på forrige side fremgår hovedpointer fra Rambølls evaluering af danskuddannelsesreformen, som vedrører virksomhedsforlagt danskundervisning.

Der blev i alt afsat 10 mio. kr. til forsøgsordningen, som løb fra 2017-2019. Puljen har hovedsageligt været målrettet større private virksomheder med mere end 100 ansatte, men ved de senest ansøgningsrunder har mindre virksomheder også kunnet komme i betragtning. **I perioden har i alt 14 virksomheder søgt puljen.**²

1.2 Evalueringens formål

Formålet med evalueringen er at **tilvejebringe et opdateret vidensgrundlag** på området, som afdækker, hvordan puljen og forløbene med virksomhedsorganiseret undervisning opleves af de involverede aktører. Evalueringen afdækker både virksomhedernes motivation for at ansøge om tilskud og deres organisering af undervisningen samt opfattelse af de støttede forløbs værdiskabelse blandt virksomheder, kursister og andre involverede aktører. Derudover præsenteres perspektiver for en forankring af virksomhedsorganiseret undervisning fremadrettet samt for danskundervisning på virksomhederne mere generelt.

1.3 Evalueringsdesign og metodisk tilgang

Evalueringen af puljen er baseret på **et kvalitativt design**, der tager afsæt i en systematisk og dybtgående analyse af de kvalitative datakilder.

Rambøll har afholdt **interviews med koordinatore**³ i **13⁴ ud af i alt 14 virksomheder**, der har ansøgt og fået tilskud gennem puljen. Interviews med virksomhedskordinatorerne repræsenterer derfor den samlede population af virksomheder, der har søgt puljen, med undtagelse af én virksomhed. Eftersom datagrundlaget udelukkende består af virksomheder, som har valgt at ansøge puljen, er det væsentligt at fremhæve, at vi ikke kan sige noget om perspektiver og holdninger fra den **store gruppe af virksomheder**, som potentielt også har haft mulighed for at ansøge puljen. I princippet kan disse virksomheder godt **adskille sig systematisk** fra de 14 virksomheder, der har valgt at ansøge puljen. Dette er vigtigt, når man fortolker hovedresultaterne.

De forskellige datakilder fremgår af nedenstående tabel. Se i øvrigt metodebilaget for en detaljeret beskrivelse af undersøgelsens forløb, de enkelte metodiske tilgange samt kriterier for udvælgelse af informanter.

² Oprindeligt har 15 virksomheder søgt puljen, men én virksomhed har valgt af give afkald på tilsagnet inden opstart på forløbet.

³ Betegnelsen 'virksomhedskordinator' bruges gennemgående i rapporten og refererer til den person på virksomheden, som har været hovedansvarlig for koordinering og opfølgning på forløbet.

⁴ Én virksomhed havde ikke mulighed for at stille op til interview.

Tabel 1-1: Oversigt over interviewpersoner

| Interviewpersoner | Antal interviews |
|-----------------------------|-------------------------|
| Virksomhedskoordinatorer | 13 |
| Andre ledere eller kolleger | 4 |
| Sprogfaglige | 5 |
| Kommunale aktører | 5 |
| Kursister | 8 |
| Interessenter | 5 |
| I alt | 40 |

Note: På enkelte virksomheder er virksomhedskoordinator og nærmeste leder den samme person, der er de kun talt med én gang i tabellen under virksomhedskoordinatorer.

Interviews med **virksomhedskoordinatorerne udgør hoveddatakilden i analysen**, eftersom det er koordinatorerne, der har haft ansvaret for forløbene i relation til puljen, og de har derfor mest information og indsigt i forløbene. Seks af de deltagende virksomheder er desuden blevet udvalgt som **dybdegående cases**, hvor forløbene belyses fra et bredt aktørperspektiv. Ved de udvalgte cases er gennemført supplerende interviews med hhv. ledere, kolleger/mentorer, kursister, kommunale og sprogfaglige aktører.

Interviews med aktører for de seks udvalgte cases, herunder **virksomhedskoordinatorer, ledere, kolleger/mentorer og kursister**, er blevet afholdt i forbindelse med casebesøg på virksomhederne. Oprindeligt har der været planlagt besøg på alle seks casevirksomheder, men to af virksomhederne havde problemer med den interne planlægning i forhold til et fysisk besøg af Rambøll, og derfor blev to casebesøg konverteret til telefoninterviews med alle de involverede aktører. Interviews med kommunale og sprogfaglige aktører er afholdt som telefoninterviews med undtagelse af én case, hvor to kommunale kontaktpersoner blev interviewet personligt.

Eftersom de enkelte forløb på virksomhederne har været tilrettelagt meget forskelligt, herunder i forhold til involverede aktører, har der i forbindelse med de seks casebesøg været en **forudgående dialog** med den pågældende virksomhedskoordinator, som har stået for forløbet, for at afgøre, hvilke relevante aktører der kunne kontaktes om et interview i forbindelse med virksomhedens danskforløb. Den forskelligartede tilgang til tilrettelæggelse af forløbene afspejler sig også i antallet af interviews med de pågældende aktører. Interviews er hovedsageligt afholdt som individuelle interviews med respondenterne. For enkelte interviews med kursister og sprogfaglige er der tale om gruppeinterviews.

Foruden de aktører, som har været direkte involveret i de enkelte forløb på virksomhederne, er der afholdt interviews med i alt **fem interessenter**, som repræsenterer relevante branche- og arbejdsgiverforeninger, Kommunernes Landsforening samt en interessant, som repræsenterer sprogskolernes interesse og synspunkter. I metodebilaget fremgår de specifikke foreninger. De afholdte interessentinterviews berørte selve puljen, men fokuserede hovedsageligt på mere generelle perspektiver på danskundervisning på virksomhederne.

Datagrundlaget giver ikke mulighed for at konkludere på **kausale sammenhænge** (fx at gennemførte forløb med virksomhedsorganiseret undervisning har medført bedre beskæftigelsesmuligheder for deltagerne), men muliggør derimod **beskrivelse og sammenligning af erfaringer og opfattelser** vedrørende den virksomhedsorganiserede undervisning med fokus på, hvilken værdi puljen giver for både virksomhederne og de deltagende kursister.

I rapporten vil det præcise antal respondenter, som står bag den konkrete pointe, blive nævnt så vidt muligt. Når dette ikke er muligt i alle tilfælde, skyldes det, at der er benyttet en semistruktureret interviewguide, som også giver plads til, at interviewpersonerne kan komme med relevante pointer og nuancer, som ikke på forhånd er kendt af interviewer. Som supplement til den præcise angivelse af antallet af respondenter, der kan henføres til den specifikke point i rapporten, vil følgende betegnelser benyttes for interviews med virksomhedskoordinatorerne:

- 1-3 koordinatore: Enkelte
- 4-7 koordinatore: Flere
- 8-12 koordinatore: Hovedparten
- 13 koordinatore: Alle.

For interviews med de øvrige aktører (sprogfaglige, kommunale aktører, nære ledere, kolleger/mentorer, kursister og interessenter) vil det præcise antal fremgå så vidt muligt. **Citater benyttes til at illustrere interviewpersoners oplevelser**, både som enkeltstående citater, der skal illustrere en tværgående pointe på tværs af flere interviews, og grupperet i bokse med flere citater, der afspejler lignende oplevelser. Hensigten med at inddrage udtalelser, der rummer forskellige nuancer, er at give læseren et indblik i diversiteten i oplevelserne.

Semistrukturerede interviews giver mulighed for at afdække respondenternes **virkelige og sande oplevelser af den virksomhedsorganiserede undervisning**. Dertil er det vigtigt at være opmærksom på, at respondenternes oplevelser, holdninger og forståelser skal analyseres og fortolkes i den sociale kontekst, de indgår i. Pointer og holdninger kan således afspejle de sociale forventninger i samfundet generelt, i interviewkonteksten eller officielle krav og regler på integrationsområdet. Det kan også ske, at interviewpersonens holdninger og forståelse ikke er udtryk for en generel holdning i virksomheden, kommunen eller den sprogfaglige organisation.

Ud fra et fortrolighedshensyn er **interviewpersonerne anonymiseret**, og der fremgår således ikke navn på hverken virksomheden eller den konkrete respondent. Interviewpersonerne er kun nævnt med de **overordnede stillingsbetegnelser**, som fremgår af tabel 1-1. Dertil er de nævnt med en branchebetegnelse for at give læseren en idé om, hvilken arbejds kontekst der er tale om. Citater og pointer fra de fem interesseorganisationer er nævnt med titel og navnet på organisationen, idet de alle har tilkendegivet, at deres perspektiver gerne må henvise til organisationen.

1.4 Læsevejledning

Ud over **resuméet af evalueringens resultater** og nærværende **indledning** (kapitel 1) indeholder rapporten fire kapitler samt et metodebilag:



Kapitel 2 sætter fokus på **virksomhedernes interesse og motivation** for at søge puljen. Herunder både hvilke overvejelser der ligger bag beslutningen om at søge puljen, og hvordan virksomhederne har oplevet ansøgningsprocessen og barrierer for en eventuel genansøgning af puljen.



Kapitel 3 belyser **organisering, tilrettelæggelse og indhold i undervisningen** finansieret af puljen. Herunder hvordan forløbene er organiseret i forhold til opgaver for henholdsvis virksomhed, kommune og den sprogfaglige aktør.



Kapitel 4 undersøger **værdien af puljen** ud fra et virksomheds-, kursist-, sprog-fagligt og beskæftigelsesperspektiv. Der vil være fokus på at afdække værdien overordnet set for virksomhederne og kursisterne. Dertil vil kapitlet også behandle, hvorvidt forløbet har bidraget til flere **beskæftigelsesmuligheder** for de deltagende kursister samt sammenholde undervisningen på virksomheden med den almindelige undervisning på sprogskolen.



Kapitel 5 behandler perspektiver for **en forankring af indsatsen** med fokus på, hvorvidt puljemidlerne er afgørende, og hvilke behov og interesser virksomhederne generelt har i relation til puljen. Sluttelig belyser kapitlet **perspektiver på danskundervisning på virksomhederne mere generelt ud fra et interessentperspektiv**.

Bilag: I bilaget præsenteres **en detaljeret beskrivelse** af analysens datagrundlag, dataindsamlingsproces og analysemetoder.

2. VIRKSOMHEDERS INTERESSE OG MOTIVATION FOR AT ORGANISERE DANSKFORLØB

Puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning har haft til formål at afprøve og skabe bedre muligheder for, at virksomheder organiserer og etablerer danskundervisning på arbejdspladsen. I nærværende kapitel sættes fokus på, hvordan **virksomhedernes interesse og motivation** har været i forhold til at etablere forløb med virksomhedsorganiseret danskundervisning og dermed søge puljen, herunder hvorfor virksomhederne i første omgang har valgt at søge puljen.

Herefter følger **en beskrivelse af deres oplevelse af processen med at søge puljen**. Kapitlet vil afsluttes med **en beskrivelse af de barrierer, der er i forhold til at genansøge puljen**. De samlede hovedpointer fra dette kapitel fremgår af boksen nedenfor.



HOVEDPUNKTER OM MOTIVATION OG INTERESSE

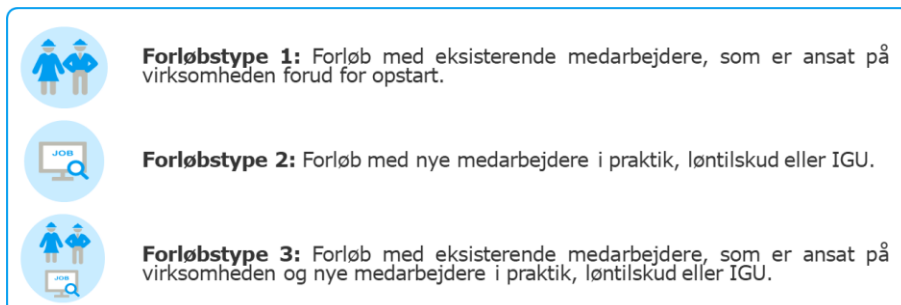
- Der er identificeret **tre forløbstyper**, som varierer i forhold til, hvorvidt forløbet er 1) tilrettelagt for eksisterende medarbejdere eller 2) nye medarbejdere i IGU, løntilskud eller praktik eller 3) en kombination af de to målgrupper. Disse tre forløbstyper er ikke kun forskellige i forhold til virksomhedernes interesse og motivation for at søge puljen med udgangspunkt i de forskellige målgrupper, men differentierer sig også i forhold til organisering, tilrettelæggelse og opfattede værdi.
- I forløb med eksisterende medarbejdere søger virksomhederne puljen for at **fastholde og opkvalificere** deres ansatte.
- I forløb med nye medarbejdere søges puljen ud fra et ønske om at **rekruttere nye medarbejdere**, som har et sprog, der gør dem i stand til at løse opgaverne i den specifikke branche.
- På tværs af forløbstyper fremgår det, at virksomhederne også er motiverede i forhold til at **løfte et socialt ansvar og integrationen i samfundet** som helhed.
- Virksomhederne har generelt ikke selv været opmærksomme på eller taget initiativ til at søge puljen. Hovedparten af virksomhederne er blevet gjort opmærksomme på puljen **gennem samarbejde med kommunen**, eller fordi **sprogcentre har opsøgt virksomhederne**.
- Hovedparten af de virksomheder, der har modtaget puljemidler i de første runder, har ikke genansøgt ved puljens sidste runde. Flere af dem beskriver besvær ved at finde **nok deltagere på den samme lokation**, og/eller at oprettelse og administration af et danskforløb er forbundet med **en stor grad af koordinering** med de sproglige og kommunale aktører.

2.1 Virksomhedernes motivation for at søge puljen

Det kvalitative datagrundlag for interviews med virksomhedskoordinatorer viser, at virksomhedernes motivation for at søge puljen tager afsæt i et **behov for opkvalificering og rekruttering** af medarbejdere. I forlængelse heraf er det vigtigt at nævne, at virksomhedernes motivation for at søge puljen varierer bl.a. med den målgruppe, virksomheden har

interesse i at oprette et forløb til. Derfor beskrives først tre typer af forløb, som er identificeret i relation til puljen på baggrund af forløbenes målgrupper (se figur 2-1 nedenfor).

Figur 2-1: Forløbstyper på virksomhederne i relation til puljen



Som figuren illustrerer, er der på tværs af de 14 deltagende virksomheder identificeret to forskellige forløbstyper, som varierer i forhold til, hvorvidt forløbet involverer nye eller eksisterende medarbejdere. Derudover er der også identificeret en tredje forløbstype, som både inddrager eksisterende medarbejdere og nye medarbejdere i praktik, løntilskud eller IGU som en del af undervisningsforløbet. Det konstateres, at virksomhedernes motivation såvel som organiseringen af forløbet og værdien af forløbet for virksomheden og kursisten varierer mellem disse forløbstyper, som derfor vil være relevante for de fleste aspekter af de støttede forløb, som afdækkes i evalueringen (se afsnit 3.1 for et overblik over antal virksomheder med de tre forløbstyper). Derfor vil der blive refereret til de tre forløbstyper gennem hele rapporten. Nedenfor beskrives virksomhedernes motivation for at søge puljen med udgangspunkt i de tre forløbstyper.

I **forløbstype 1** med eksisterende medarbejdere beskriver virksomhedskoordinatorer, at deres motivation for at søge puljen er ud fra en begrundelse og et ønske om at **fastholde og videreudanne eksisterende medarbejdere**. Koordinatorerne beskriver, at de ønsker, at deres medarbejdere skal blive bedre til at kommunikere på dansk som et led i virksomhedernes opkvalificeringsstrategier. I forlængelse heraf beskriver enkelte virksomheder, at de har valgt at søge puljen, fordi deres fastansatte medarbejdere har problemer med fremmøde til den almindelige danskundervisning på sprogskolen efter en lang arbejdsdag, men har derimod bedre mulighed for deltagelse, hvis det foregår på arbejdspladsen og i arbejdstiden.

Vi har mange, som ikke er så gode til at kommunikere. Derfor vil vi gerne opprioritere de medarbejdere, vi har.

(Koordinator, Vaskeri)

Oprindeligt skulle de til danskundervisning på sprogskolen om aftenen, men de har en lang arbejdsdag, så de mødte ikke op på skolen, da de var trætte, så de lærte ikke noget dansk andet end lidt snak herude. Så vi syntes, de skulle have noget i arbejdstiden. For vi vidste, at de ikke kom af sted, hvis de først kom hjem.

(Koordinator, Industriel Skrædderi)

Som vist af citaterne i nedenstående boks peger repræsentanter for Dansk Industri og HORESTA (den danske brancheforening for hotel-, restaurant- og turisterhvervet) i lighed med virksomhedskoordinatorer på, at virksomhederne vil fremme mulighed for danskundervisning på arbejdspladsen, bl.a. ud fra et ønske om at rekruttere og fastholde medarbejderne. Ifølge interessenterne er der blandt medlemsvirksomhederne bevidsthed om, at sprogkunderskaber bidrager til, at medarbejderne bliver integreret i det danske samfund og gør det mu-

ligt for medarbejderne at varetage forskellige jobfunktioner, så de bliver en endnu mere stabil, dygtig og fleksibel arbejdskraft.

Dem i serviceindustrien – rengøring, vedligehold og vikarbureauer – de er gode til at integrere indvandrere og efterkommere. De er motiverede for at rekruttere og fastholde dem. [...] For nogle af servicevirksomhederne, som gør meget på området og har mange ansatte med et andet sprog end dansk – de har meget fokus på sprogkundskaber, fordi de ved, at det bidrager til, at medarbejderne bliver integreret i samfundet. De vil også gerne give deres medarbejdere uddannelse – men de har begrænsede danskundskaber. De skal opkvalificeres i dansk, før de kan få mere faglig uddannelse. [...] Virksomhederne vil gerne øge medarbejdernes fleksibilitet i forhold til forskellige jobfunktioner og gøre dem til en mere stabil arbejdskraft. De er meget loyale og stabile, og de vil gerne honorere det ved at give dem flere funktioner og mere sikkerhed i deres ansættelser gennem fx at give dem mere uddannelse.

(Chefkonsulent, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser, Dansk Industri)

Virksomhederne er motiverede af medarbejdernes behov for at kunne varetage og udvikle jobbet og virksomheden. Virksomhederne er primært drevet af forretning – så de skeler ikke til systemer, men bruger den model, som virker på den enkelte virksomhed.

(Uddannelseschef, HORESTA)

I **forløbstype 2** med nye medarbejdere i praktik, løntilskud eller IGU er hovedbegrundelsen fra virksomhedskoordinatorerne, at de har et behov for **at rekruttere nye medarbejdere, der kan løfte relevante arbejdsopgaver**. De ser derfor puljen som en mulighed for at rekruttere nye medarbejdere, samtidig med at de får et bedre fagsprog, som sikrer, at de er i stand til at løfte de konkrete arbejdsopgaver på virksomheden. Flere af virksomhederne beskriver, at det er vigtigt, at forløbene i sidste ende bidrager til en fastansættelse, og at der er et fremtidsperspektiv for kursisten.

Sluttelig har puljen også været søgt, fordi enkelte virksomheder har **igangværende projekter med fokus på opkvalificering af eksisterende medarbejdere og/eller rekruttering af nye medarbejdere (forløbstype 3)**. Puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning har derfor også været søgt, fordi den passer ind i en eksisterende strategi for igangværende projekter.

På tværs af de tre forløbstyper beskriver hovedparten af virksomhedskoordinatorerne, at de gerne vil være med til at **løfte det sociale ansvar og integrationen** som helhed. Alle virksomheder, som har søgt puljen, har en stor andel medarbejdere med anden etnisk oprindelse. De oplever derfor, at medarbejdernes danskundskaber er en vigtig forudsætning for et vellykket samarbejde og en god trivsel på arbejdspladsen og ønsker derudover at se dem få mulighed for en vellykket integration i det bredere samfund. I forlængelse heraf oplever koordinatorerne, at det danske sprog spiller en vigtig og afgørende rolle i integrationsprocessen.

Vores direktør gik ind og sagde, at nu havde vi en størrelse, hvor vi skulle tage et socialt ansvar. Vores lokale chefer greb den og ville prøve det af – også fordi arbejdskraften ikke hænger på træerne.

(Koordinator, Transport/chauffør)

2.2 Proces for og oplevelse af ansøgning

De fleste af virksomhedskordinatorerne har beskrevet deres oplevelse af processen for ansøgningen til puljen, herunder hvem der har taget initiativ til at søge puljen og nogle konkrete overvejelser i forhold til selve processen. Derudover er de koordinatorer, hvor virksomheden kun har søgt puljen én gang, også blevet spurgt om, hvorfor de har valgt ikke at genansøge puljen.

Hvem har taget initiativ til at søge puljen?

Forud for selve ansøgningsprocessen blev de fleste ansøgende virksomheder gjort opmærksomme på puljen af relevante samarbejdspartnere i kommunen eller et sprogcenter, der ville levere undervisning. Fire af de interviewede virksomheder beskriver, at de er blevet gjort opmærksomme på puljen gennem sprogcentret, som de enten samarbejdede med i forvejen eller blev opsøgt af netop i forbindelse med muligheden for at søge puljen. Tre virksomheder beskriver, at de er blevet gjort opmærksomme på puljen gennem et forudgående kommunalt samarbejde. Kun én virksomhed rapporterede, at de selv har fundet informationer om puljen uden at blive informeret af andre, mens de resterende fem virksomheder ikke kan huske, hvem der har taget initiativ til at søge puljen.

Sprogaktøren har henvendt sig til os og sagt, at de gerne vil skrive ansøgningen for os. Det er en måde danskudbyderne kan få noget at lave på, de er meget opsøgende. Vi havde ikke været opmærksomme på, at puljen eksisterede. Men vi tænkte, at det lød meget godt. Sprogaktøren havde skrevet hele ansøgningen, og så var jeg inde med meget kort varsel og rette til.

(Koordinator, Lagerarbejde)

Ovenstående fund indikerer, at virksomhederne selv **kun i meget begrænset omfang har været opmærksomme på puljen**, men derimod har søgt eller været med til at søge, efter at andre aktører blev opmærksomme på og informerede dem om puljen.

Rambøll finder desuden, at ansvarsfordelingen har varieret i forhold til selve ansøgningsprocessen. Hovedparten af de deltagende virksomheder har udfyldt og koordineret ansøgningen selv. Dog beskriver to koordinatorer, at ansøgningsprocessen er drevet næsten udelukkende af det involverede sprogcenter – her har sprogcentret formuleret ansøgningen, hvorefter koordinatoren har godkendt ansøgningen. I enkelte tilfælde har kommunen koordineret ansøgningsprocessen.

Hvad tænker virksomhederne om ansøgningsprocessen?

Hovedparten af de interviewede virksomheder har ikke omtalt ansøgningsprocessen som bemærkelsesværdig, heriblandt to som ikke selv har skrevet ansøgningen. Derimod nævner tre virksomheder eksplicit, at de har oplevet ansøgningsprocessen som besværlig og tidskrævende. De beskriver konkret, at de har oplevet at mangle vejledning og hjælp i ansøgningsprocessen. Det gælder særligt i forhold til økonomiberegninger om det ansøgte tilskud samt forståelse af, hvilke kriterier de kunne forvente at skulle evaluere forløbet ud fra.

Som virksomhed har vi virkelig behov for, at vi ikke skal bruge en masse krudt på det administrative, fx at man ikke skal lave en masse ekstra regnskaber. Det er ikke der, vi er stærke. Det er noget af det, der godt kan afholde os fra at søge midlerne. Vi synes også det er lidt kryptisk, hvordan vi skal skrive og lave en ansøgning.

(Koordinator, Lagerarbejde)

2.3 Barrierer for eventuel genansøgning

En betydelig andel af de interviewede virksomhedskoordinatorer beretter om udfordringer med enten at opspore mulige deltagere til et forløb eller med koordinering af ansøgning og et undervisningsforløb som forklaring på, hvorfor de ikke har genansøgt puljens sidste runde. Mangel på genansøgninger kan ses empirisk, idet syv virksomheder kun har ansøgt puljen én gang, selv om de alle potentielt har haft mulighed for at søge puljen igen ved den seneste ansøgningsrunde i 2019⁵.

Som forklaring på, hvorfor virksomhederne ikke har valgt at søge puljen igen ved den seneste ansøgningsrunde, beskriver fire af virksomhederne, at de har haft **svært ved at finde nok deltagere på samme lokation**.

Det skyldes blandt andet, at målgruppen af borgere er blevet markant mindre siden puljen blev udmøntet i 2017.⁶

Vi har ikke søgt igen, fordi målgruppen er blevet mindre. Vi brugte også meget tid hos os i forhold til at finde kandidater til det – og vi endte med en lille håndfuld, som kom igennem. Der var også så store forskelle på deres niveau, at underviseren havde svært ved at finde et fælles niveau at undervise på.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

Vi har kun søgt én gang. Jeg synes organiseringen er tung i hverdagen, og vi har også problemer med at finde deltagere nok på samme lokation.

(Koordinator, Lagerarbejde)

Samtidig beskriver fire af de interviewede virksomheder, at de ikke har genansøgt puljen, fordi det **kræver en høj grad af koordinering med de forskellige samarbejdspartnere**, herunder både den sprogfaglige og den kommunale aktør. Hovedparten af virksomhederne oplever også, at forløbene **kræver meget intern planlægning**, herunder vagtplanlægning i tidsrum for undervisningen, logistiske forhold som at finde lokaler og undervisningsfaciliteter til underviserne. Enkelte virksomheder i forløbstypen med eksisterende medarbejdere beskriver fx, at de ikke har mulighed for vikardækning i tidsrummet for undervisningen.

Sluttelig har virksomheder, som har etableret forløb, hvor den virksomhedsorganiserede danskundervisning har været en del af et større projekt, oplevet, at endnu et **danskforløb ikke kunne koordineres tidsmæssigt med et mere omfattende fagligt opkvalificeringsprogram** ved puljens efterfølgende runder, fordi programmet skulle gentages i en anden tidsramme eller ikke bliver genoprettet. Det har fx været tilfældet for virksomheder, som har oprettet danskundervisning som led i et projekt om at gøre eksisterende og nye medarbejdere til industrioperatører, eller hvor man har uddannet nye medarbejdere til chauffører.

⁵ Datagrundlaget hertil er tilsagnsbrevene.

⁶ Her refererer de interviewede til flygtninge og indvandrere, som har fået ophold som flygtninge, familiesammenførte til flygtninge eller familiesammenførte til andre indvandrere eller til danske statsborgere (såkaldte 'I-kursister'), der er berettigede til at modtage undervisning støttet af puljen. Antallet af borgere, som er ankommet inden for de seneste fem år og derfor stadig er i den gældende 'integrationsperiode', er faldet generelt i Danmark siden 2016.

3. ORGANISERING, TILRETTELÆGGELSE OG INDHOLD I UNDERVISNINGEN FINANSIERET AF PULJEN

Virksomhederne har, som tidligere beskrevet, haft **frie rammer** til selv at tilrettelægge og organisere danskundervisning på arbejdspladsen, så den **kan tilpasses virksomhedernes behov**. De har fx haft mulighed for selv at definere indholdet i undervisningen med særligt fokus på det faglige sprogbrug i de enkelte brancher. Virksomheder har fx også selv kunnet vælge, om de ville tilrettelægge undervisningen i mindre grupper eller bruge nogle af midlerne på en sprogmentor, som kunne sikre den daglige træning i det faglige sprog, som bliver talt på virksomheden.

I dette kapitel beskrives, **hvordan den virksomhedsorganiserede undervisning er tilrettelagt og organiseret** i forhold til de enkelte forløb på virksomheden. Kapitlet afsluttes med en beskrivelse af indholdet i undervisningen. I boksen nedenfor fremgår kapitlets hovedpointer.



HOVEDPUNKTER OM ORGANISERING, TILRETTELÆGGELSE OG INDHOLD

- Der er **stor forskel på organiseringen** af forløbene på tværs af de 14 virksomheder, men på tværs af puljen kan forløbene beskrive ud fra følgende **fem faser**: 1) Ansøgning og planlægning af forløbet, 2) rekruttering af kursister, 3) opstartsmøde og input til undervisningen, 4) afholdelse af undervisning og 5) afslutning/afklaring af beskæftigelsessituation.
- **Opgaverne for virksomhederne** består i at planlægge og koordinere forløbet og i varierende grad komme med input til undervisningen. Langt de fleste af virksomhederne har **samarbejdet** med en sprogfaglig aktør om undervisningen.
- **Den kommunale rolle** afhænger af forløbstype. De er kun en del af forløbstype 2 og 3 (som omfatter nye medarbejdere), hvor de primært indgår i rekrutterings- og afslutningsfasen. Virksomhederne oplever kvaliteten og omfanget af kommunesamarbejdet som meget personbåret.
- **Den sprogfaglige aktør** står for at drive og afholde undervisningen på 13 af virksomhederne. Kun på én virksomhed er det virksomhedens egne medarbejdere, der står for undervisningen, i samarbejde med et sprogcenter.
- Mange **undervisningsformater** er brugt på virksomhederne, fx dialoger og kommunikation på tavlemøder, klassiske udfordringer i opgaveløsningen, sikkerhedsvejledninger, kompendier med fagligt indhold eller virksomhedens værdisæt.
- På hovedparten af virksomhederne er der **fokus på både den arbejdsrelaterede og den almene danskundervisning**.

3.1 Organisering og bevillinger

14 virksomheder har søgt og modtaget tilskud gennem puljen. Tabellen nedenfor viser organisering og bevillinger for de 14 virksomheder, der har søgt puljen, med oplysninger om bl.a. branche, tilskudsstørrelse, kursister (søgt for og gennemført) og forløbstype.

Tabel 3-1: Oversigt og puljens 14 tilskudsmodtagere og organisering

| Branche | Runder søgt | Tilskud (kr.) (Bevilget) Brugt | Kursistforløb (Bevilget) Gennemført | Forløbs- type | Kom- muner | Samarb. m.fl. virk- somheder |
|-----------------------|-------------|--------------------------------------|---|------------------|---------------|------------------------------------|
| Industrielt skrædderi | 1 | 64.800 | (5-6) 5 | 1 | 0 | Nej |
| Lagerarbejde | 2 | (1.004.084) 269.444 | (40) 20* | 3 | 1 | Nej |
| Rengøring/hotel | 4 | (1.425.380) 1.085.940 | (-) 37* | 3 | 1 | Nej |
| Rengøring/hotel | 2 | 650.000 | (32) 32 | 2 | 1 | Nej |
| Rengøring/hotel | 3 | (778.000) 478.000 | (45) 32* | 2 | 2 | Nej |
| Rengøring/hotel | 3 | (876.000) 317.000 | (50) 20* | 2 | 7-8 | Nej |
| Rengøring/hotel | 1 | 184.000 | (-) 13 | 2 | 1 | Nej |
| Rengøring/hotel | 1 | 120.000 | (-) 5 | 2 | 1 | Nej |
| Slagteri | 1 | (330.000) 97.200 | (16) 12 | 1 | (0)** | Nej |
| Transport/chauffør | 2 | (1.500.000) 500.000 | (25) 25 | 2 | 1 | Ja |
| Transport/chauffør | 1 | 250.000 | (12) 7* | 2 | 3 | Nej |
| Transport/chauffør | 1 | 225.100 | (-) 5 | 2 | 1 | Nej |
| Vaskeri | 2 | 1.004.820 | (50) 50 | 2 | 4 | Ja |
| Vaskeri | 1 | 64.000 | (-) 16 | 1 | 0 | Nej |

Forløbstype:

1 = Eksisterende medarbejdere som er ansat forud for forløbets opstart

2 = Forløb med nye medarbejdere

3 = Forløb med både eksisterende og nye medarbejdere

* Flere forløb kan være i gang eller er endnu ikke afrapporteret; indikerer virksomheder, hvor yderligere forløb er i gang, eller som endnu ikke har indsendt en evalueringsrapport for senere forløbsrunder.

** Ved den virksomhed, hvor koordinatoren ikke er blevet interviewet, er der ingen indikation på kommunal involvering, men uden videre udsagn fra virksomheden indikeres den kommunale rolle i tabellen med (0).

Note: Ved nogle virksomheder er det bevilgede antal forløb ikke klart angivet i ansøgning eller tilsagnsbreve, indikeret ved '(-)' i tabellen. Antallet af gennemførte kursistforløb er baseret på de tilsendte evalueringsrapporter – og kan derfor afvige fra det faktiske antal, eftersom ikke alle evalueringsrapporter er modtaget. Beløb bevilget i kr. er udarbejdet på baggrund af tilsagnsbrevene fra puljen og angiver det samlede beløb for alle forløbene. Beløbet i parentes angiver det samlede beløb, som fremgår af evalueringsrapporterne, og der kan derfor være dele af tilskuddet, som ikke er opbrugt. Antal ansøgte forløb er udarbejdet på baggrund af antal tilsagnsbreve.

Tabellen viser som det første, at de 14 virksomheder kan kategoriseres inden for følgende seks **brancher**: Industrielt skrædderi, slagteri, transport/chauffør, rengøring/hotel, lagerarbejde og vaskeri. Af tabellen fremgår det, at hovedvægten af virksomhederne er i brancherne rengøring/hotel samt transport/chauffør.

De **bevilgede puljemidler** varierer fra 64.000 kr. til 1.500.000 kr., men de (indtil videre) brugte midler afviger i seks tilfælde fra de bevilgede, enten fordi virksomhederne ikke har kunnet oprette de forløb, der er blevet ansøgt om, fordi forløbet ikke kunne gennemføres til det samme antal kursister, eller fordi de sidste bevilgede forløb endnu ikke er afsluttet. **Antallet af kursister**, som har gennemført forløb ved virksomhederne, varierer fra fem til 50.

Som beskrevet i kapitel 2 er der identificeret **tre forløbstyper** på tværs af de 14 virksomheder. Som tabellen viser, har tre virksomheder afholdt undervisningsforløbet for eksisterende medarbejdere, mens ni virksomheder har afholdt undervisningsforløbet for nye medarbejdere, og to virksomheder har både afholdt undervisning for eksisterende og nye medarbejdere.

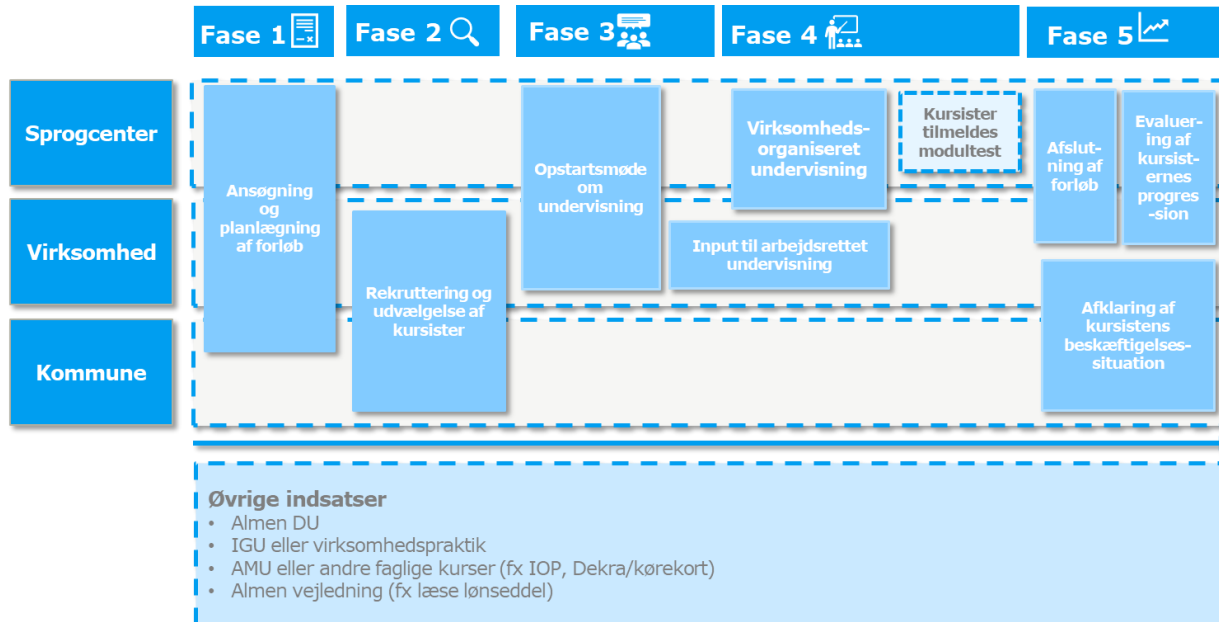
Kun én virksomhed har selv valgt at stå for afholdelse af undervisningen (den virksomhed, hvor der er indikeret et uformelt samarbejde med et sprogcenter), mens de 13 andre har haft et **samarbejde med en sprogfaglig aktør**, som har stået for undervisningen. Ved over halvdelen af virksomhedernes danskforløb har én kommune været involveret, mens tre af virksomhederne har igangsat et forløb med to til fire kommuner. Ved én virksomhed har der ifølge virksomhedskoordinatoren været syv til otte kommuner involveret, mens tre af virksomheder har etableret et forløb helt uden kommunal involvering.

Antallet af puljerunder søgt af virksomhederne spænder fra en til fire. Sluttelig fremgår det, at kun to virksomheder har haft et samarbejde med andre virksomheder om den virksomhedsorganiserede undervisning. I det følgende afsnit vil de kvalitative pointer fra interviews blive udfoldet med henblik på at forstå organiseringen i henhold til puljen.

3.2 Opgaver for virksomhed, kommune og sprogcenter

Gennem interviews med virksomhedskoordinatorer, kommunale samarbejdspartnere og sprogfaglige aktører finder Rambøll, at forløbet kan beskrives ud fra følgende model, som fremgår af figuren nedenfor.

Figur 3-1: Fasemodel med involverede aktører og opgaveportefølje



Modellen er udarbejdet, så den indfanger de væsentligste opgaver for hhv. sprogcentret, virksomheden og den kommunale samarbejdspartner i relation til den virksomhedsorganiserede undervisning. I den forbindelse skal det fremhæves, at der er **stor forskel på organiseringen af forløbene** på tværs af de 14 virksomheder, der har søgt puljen, hvorfor modellen ikke indfanger alle typer af variation. Den nederste blå boks med øvrige indsatser illustrerer, at flere af virksomhederne **oftest også er involveret i andre projekter sideløbende med at de har ansøgt puljen, hvorfor danskundervisningen på virksomhe-**

den bliver en del af et større projekt sammen med andre træningsforløb. Det gælder fx i to forskellige projekter, hvor virksomhederne i samarbejde med den kommunale aktør har samarbejdet om at uddanne en række flygtninge på transportområdet til lastbil- og passagerchauffører, samt et projekt, hvor virksomheden har arbejdet med at opkvalificere nye og eksisterende medarbejdere til industrioperatører. I de følgende tre underafsnit beskrives henholdsvis opgaverne for virksomheden, sprogcentret og kommunen, som fremgår af de enkelte bokse i figuren ovenfor.

Opgaver for virksomheden

På tværs af de 13 interviews med virksomhedskoordinatorer fremgår det, at opgaverne for virksomheden hovedsageligt består i at **koordinere og planlægge** undervisningsforløbet.

Planlægning af undervisningsforløbene er typisk **logistiske opgaver** i forhold til lokaler og undervisningsfaciliteter samt tidsplanlægning, så undervisningen passer med vagtplaner og andre hensyn på virksomheden.

Forud for forløbet har virksomhederne også været inde over **rekruttering af kursister** til forløbet samt været involveret i **ansøgningsprocessen** (for en uddybning af virksomhedernes rolle i ansøgningsprocessen se afsnit 2.2).

Forud for selve undervisningen afholdes typisk et **opstartsmøde med den sprogfaglige aktør**, hvor indholdet i undervisningen drøftes med underviseren. Det er også typisk i forbindelse med opstartsmødet, at virksomheden kommer med input og relevant materiale til undervisningen, men det er også enkelte steder en løbende proces, hvor underviseren og koordinatoren jævnligt taler sammen om indholdet i undervisningen. Der er generelt stor forskel på, hvor meget virksomhederne involverer sig i forhold til at komme med input til undervisningen, men alle virksomhedskoordinatorerne tilkendegiver, at de i høj grad føler sig inddraget, og at de i høj grad har mulighed for at definere, hvilket undervisningsmateriale der benyttes i undervisningen. Det konkrete indhold i undervisningen beskrives nærmere nedenfor i afsnit 3.3.

I enkelte tilfælde deltager koordinatoren også selv med **fysisk tilstedeværelse i undervisning** i starten af forløbet. Én virksomhed har selv stået for en del af undervisningen i konsultation med et sprogcenter. Virksomheden beskriver i forlængelse heraf, at de ud over forløbet har et godt samarbejde med det lokale sprogcenter, da en stor del af deres medarbejdere også modtager undervisning på sprogcentret.

På fem af virksomhederne er der tilknyttet en konkret **mentor til kursisterne** i forløbet. Mentoren har både fokus på at oplære kursisten i de specifikke arbejdsopgaver og at øve og tale det konkrete fagsprog med kursisten, eksempelvis gennem sidemandsoplæring. Som citatet vedr. mentorer ovenfor illustrerer, beskriver enkelte virksomheder også, at der er en **opgave i forhold til at vejlede og være behjælpelig med praktiske ting** som at bestille en tid hos lægen, ringe og aftale et møde med børnehaven, forstå sin lønseddel eller blot

Vi har stået for lokalet, og så har vi arrangeret kurser ud over forløbet, fx om lagerarbejde, og så har vi stået for kurser til sprogmentorer, som er vores egne ansatte.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Jeg var ude på [sprogcentret] af nogle omgange og lave videndeling med dem, hvor vi tog og skrabede sammen, hvad vi havde af materiale. Transportområdet er meget lovreguleret, der er meget på skrift, og så fik underviserne det her materiale.

(Koordinator, Transport/chauffør)

generelt at forstå den danske mentalitet. Virksomhederne beskriver, at det er en opgave, som er vigtig for samarbejdet og kursisternes trivsel på arbejdspladsen, men at det samtidig også er en tidskrævende opgave.

Hvis virksomheden har gjort brug af forløbstype 2 eller 3 (med nye medarbejdere i praktik, løntilskud eller IGU), afsluttes forløbet med en afklaring af, hvorvidt kursisten skal fortsætte på virksomheden og ansættes i ordinært job. Dette vil typisk ske i et samarbejde med en kommunal jobkonsulent, som har været tilknyttet kursisten. I det næste afsnit beskrives nærmere samarbejdet og opgaverne for den kommunale aktør.

Samarbejde med og opgaver for kommunen

Kommunen og jobcentret har kun en rolle i de forløb, hvor nye medarbejdere tilknyttes undervisningsforløbet (forløbstype 2 og 3). I forlængelse heraf beskriver hovedparten af virksomhederne, at de forud for forløbet med virksomhedsorganiseret undervisning har haft et samarbejde med kommunen om borgere i enten IGU, virksomhedspraktik eller løntilskud. Derfor har flere af virksomhederne typisk **svært ved at adskille, om kommunen har været direkte involveret i relation til puljen**. I de 11 forløb, hvor kommunen er inde over, er det primært i opstartsfasen i forbindelse med rekruttering af kursister til forløbet eller i slutningen af forløbet i forbindelse med afklaring af kursisternes beskæftigelsessituation, hvilket også er illustreret i figur 3-1. Der er generelt **stor forskel på, hvordan samarbejdet har fungeret**, og hvor meget den pågældende jobkonsulent har været inde over forløbet. I boksen til højre beskrives et forløb, hvor samarbejdet med jobkonsulenten har været meget tæt og udbytterigt. Modsat er der også fem af virksomheder, som beskriver, at de har haft meget lidt samarbejde med kommunen om forløbet.

Mentorerne var behjælpelige, hvis der var problemer med lønsedlen eller kommunen, hvor der var vanskeligheder – fx bestille lægetider, hjælpe med børnehaven eller spørgsmål i det daglige. At forstå den danske mentalitet i det daglige og håndtere det. Og så kunne der godt være lønspørgsmål. Der var også spørgsmål om det konkrete arbejde, men dem klarede de ofte på arbejdsstationen med de mentorer.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Case-eksempel:

Hos en virksomhed beskriver den kommunale aktør, at der har været opfølgning mellem virksomhedskoordinatoren og jobkonsulenten hver 14. dag, hvor jobkonsulenten er mødt op ude på virksomheden. Dertil har der været fremmødeskemaer, som beskriver mødefrekvensen og tilbagemeldinger fra virksomheden i forhold til vurdering af arbejdsevne, herunder kursistens kvalitet, tempo og sociale evner. Sluttelig beskriver virksomhedskoordinatoren, at jobkonsulenten har løftet en stor opgave i forhold til at være med til at motivere og fjerne barrierer, der kan være i kursistens privatliv, det kunne fx være opfølgning i forhold til familieforhold og børn.

Samarbejdet, der har været med kommunen, har været i forhold til rekruttering. [Samarbejdet] har været meget personbåret, jeg vil sige, at det har været afgørende, at den seneste jobkonsulent han kunne finde nogle borgere, som har haft motivation.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

En generel pointe på tværs af interviews med koordinatorene er, at **samarbejdet typisk er meget personbåret**, og at et godt samarbejde derfor afhænger af kommunens og jobkonsulentens motivation for at lykkes med forløbet. Enkelte virksomheder oplever, at kommuner og jobkonsulenter primært har fokus på at få kursisterne i aktivering, men at de rekrutterede kursister langt fra altid er motiverede og i stand til at løfte de konkrete arbejdsopgaver på virksomheden. I hotelbranchen er det fx vigtigt, at kursisterne kan opretholde

en høj kadence i forhold til rengøring af antal værelser, mens chaufførerne i dele af transportbranchen skal være meget smilende og imødekommende over for de passagerer, de skal transportere. Derfor er **nogle af undervisningsforløbene gået til grunde**, fordi kursisterne ikke har været motiverede, eller fordi der ikke har været en forventningsafstemning med kursisterne og jobkonsulenten forud for forløbet.

Samarbejde med og opgaver for sprogcentret

Som det fremgår af figur 3-1, består opgaverne for de sprogfaglige aktører hovedsageligt i at **planlægge og tilrettelægge undervisningen**. Den praktiske planlægning med tidspunkt for undervisningen planlægges sammen med virksomhedskoordinatoren, mens indholdet i undervisningen tilrettelægges af underviseren med input til materiale fra koordinatoren. På tværs af alle virksomhederne og interviews med de sprogfaglige aktører er der generelt en opfattelse af **et velfungerende samarbejde**. Koordinatorerne oplever, at det er **nemt at komme med input og/eller forslag til indhold** i undervisningen. Dertil er der enkelte eksempler på, at den sprogfaglige aktør bruger meget tid på at sætte sig ind i den specifikke branche, fx beskriver en underviser, at hun har deltaget i et fagligt kursus i rengøring, som har givet hende en forståelse af de specifikke fagtermer, som bruges i branchen.

Da danskundervisningen støttet af puljen skal være på niveau med danskuddannelserne for voksne udlændinge, er det en generel hensigt med ordningen, at kursisterne skal kunne gå op til **modultest på danskuddannelserne** i forbindelse med de oprettede undervisningsforløb hvis muligt. Der er dog usikkerhed hos flere af virksomhedskoordinatorerne om, hvorvidt de enkelte kursister har været til modultest på sprogskolen i den periode, hvor der har deltaget i virksomhedsorganiseret undervisning på virksomheden. Datagrundlaget i forhold til modultest tager derfor udgangspunkt i interviews med de fem sprogfaglige aktører, som er de interviewpersoner, der har størst kendskab til kursisternes sproglige niveau, og hvorvidt de har været til modultest.

Tre af de fem interviewede sprogfaglige aktører nævner, at deres kursister har været til modultest i forbindelse med det virksomhedsorganiserede forløb. Her nævner en af underviserne, at der er en **ekstra koordineringsopgave** i forhold til også at skulle samarbejde med det sprogcenter, som skal have kursisterne op til modultestene, hvilket fremgår af citatet til højre. Citatet beskriver, hvordan det oprindelige sprogcenter, hvor kursisterne før har læst, oplever en bekymring i forhold til, at deres

Samarbejdet har været rigtig godt. Vi havde indflydelse på undervisningen – fx at de skulle bruge vores chaufførhåndbog og trak situationer fra lageret ind og undervist i, hvordan man bruger håndscanneren. Læreren var over at kigge på det og spørge, hvordan det fungerede. Vi var ikke inde i lokalet og hjælpe, underviseren var ude og undersøge vores processer og brugte dem.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Det kræver et samarbejde mellem underviseren på virksomheden og sprogskolens lærere, der ligger måske en modultest for de her personer, så du bliver nødt til have et tæt samarbejde. I det her forløb gik det så heldigvis godt, fordi jeg kender det, de skal igennem til modultesten, både ordforrådet og også det skriftlige [...]. Sprogskolen var ikke glade for det. De ser, at der bliver taget kursister ud af deres klasser i seks måneder, det er en skidt ting for dem. De er frygtelige bange for, at kursisterne glemmer det. Men sprogskolen kender mig, jeg var oppe at snakke med deres lærer, hver gang der kommer et nyt hold, så hørte jeg om deres udfordringer. Jeg sagde: Jeg skal nok sørge for, at de lærer op til det niveau, så de kan gå op til modultest.

(Sprogfaglig, Rengøring/hotel)

kursister tages ud af undervisningen på sprogcentret og skal fortsætte med undervisningen på virksomheden. I det konkrete tilfælde bliver det derfor afgørende, at den nye sprogfaglige aktør fortsat underviser kursisterne i de almene sprogkompetencer, så kursisterne fortsat kan gå op til modultesten.

Evt. andre partnere/interessenter involveret

Kun i ét tilfælde har der været **andre partnere** eller interessenter involveret et undervisningsforløb støttet af puljen. En af de deltagende virksomheder fra transport-/chaufførbranchen oprettede et træningsforløb med tre undervisningselementer (almindelige sprogkurser på sprogcentret, et kørekortskursus og den puljestøttede forløb i 'transportdansk'), som var understøttet af et partnerskab blandt 12 virksomheder, som alle indgik i projektet som potentielle arbejdsgivere for de deltagende kursister. Derudover var en tekniskfaglig skole, som stod for kørekortskurset, også involveret i det større projekt. Her deltog virksomhedspartnerne ikke i det støttede undervisningsforløb, men støttede op om forløbets lancering samt løbende samtaler med den koordinerende virksomhed for at tilbyde arbejde, som matchede kursisternes styrker og behov. Den koordinerende virksomhed betegner dette partnerskab som afgørende for kursisternes motivation under forløbet og positive resultater i forhold til beskæftigelse.

3.3 Indhold i undervisningen

Som beskrevet i afsnittet om opgaver for virksomhederne er der forskel på, hvor meget virksomhedskordinatorerne involverer sig i forhold til at komme med **input til indholdet i undervisningen**. På fem af virksomhederne har underviseren fået en rundvisning, som har skullet give underviserne en forståelse af, hvilke typiske arbejdsopgaver medarbejderne har på arbejdspladsen. I boksen til højre fremgår de mest typiske eksempler på arbejdsrelateret materiale og indhold, som undervisningen tager udgangspunkt i.

Som det fremgår af boksen, indgår **indhold fra virksomhedens tavlemøder** som et hyppigt redskab i undervisningsforløb på flere af virksomhederne, og to af underviserne beskriver, at disse situationer er fyldt med mange udfordrende dialoger om opgaveløsningen og uddelegering af arbejdsopgaver, som kan være svære at forstå for kursisterne. Derfor inddrager underviseren konkrete eksempler fra tavlemøderne, som bruges i undervisningen. Informationen om indholdet og dagsordenen på tavlemøderne kan enten stamme fra den indledende rundvisning med koordinatoren på virksomheden eller komme fra kursisterne selv.

Typiske eksempler på indhold i undervisningen

- Dialoger og kommunikation på tavlemøder
- Typiske udfordringer i opgaveløsningen
- Sikkerhedsvejledninger
- Kompendier med fagligt indhold
- Virksomhedens værdisæt.

Brug af rundvisning som introduktion til typiske arbejdsopgaver på arbejdspladsen:

Vi har fokus på, hvad det er for et sprog, der skal med tilbage i læringsrummet, det gør vi ved at være med ude og observere og afdække arbejdet, fx ved at tage et billede af en arbejdsituation eller gå ud og lydoptage nogle situationer. Virksomhederne er gode til at føde ind med deres brochurer og andet materiale, fx tavlemøder.

(Sprogfaglig, Vaskeri)

Vi starter den første dag med at tage en tur rundt i huset. Så bliver jeg vist rundt og kan se, det her er et dobbeltværelse. Det her er et enkeltværelse. Det her er de rengøringsmidler, de skal bruge. Så kan jeg spørge ind til, hvad betyder trekanterne bag på kemikalierne.

(Sprofaalia, Renaørina/hotel)

I boksen nedenfor beskrives **typiske udfordringer i opgaveløsningen**, som kan variere meget, alt efter hvilken branche der tages udgangspunkt i. Derfor viser boksen nedenfor flere konkrete eksempler på udfordringer, der er relateret til de forskellige brancher. Et konkret eksempel på typiske udfordringer i opgaveløsningen som chauffør, der kører med passagerer, beskrives i det følgende: Her har den sprogfaglige underviser taget udgangspunkt i typiske vendinger i samtalen, som bruges over for de kunder, chaufførerne kører med. Konkret har de først arbejdet med sætningerne i undervisningens grammatiske del, og derefter har underviseren lamineret sætningerne og klippet dem ud, så kursisterne har kunnet bruge dem i deres daglige arbejde ved fx at have dem til at ligge i handskerummet. På den måde har kursisterne kunnet øve sig i samtaler på dansk med kunderne og/eller ved at skimme de små samtalekort i deres pauser mellem de enkelte kunder.

Citater der illustrerer typiske eksempler på indhold i undervisningen

Brug af typiske udfordringer i opgaveløsning på arbejdspladsen:

Fx har undervisningen taget udgangspunkt i vores kompendie om handicapforståelse og sygdomsforståelse.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Hun [underviseren] spørger os om, hvad der er vigtigt for os som chauffør, hvad skal I lære, siger hun. Hun har været meget inddragende og spurgt os om, hvad vi har brug for. Hun kommer med et papir, som hun laminerede, hvor der står spørgsmål og typiske vendinger, vi kan bruge sammen med passagerne. Fx hvis en har sukkersyge, hvad skal vi så sige til ham: "Har du medicin på dig?" eller "har du medicin i din taske?" De ting kan hjælpe os som chauffør. Det øvede vi i undervisningen.

(Kursist, Transport/chauffør)

De har taget udgangspunkt i undervisningen med arbejdsrelateret indhold. Det kunne f.eks. være nogle bestemte vendinger, hvordan man siger "håndklæde". Eller nogle køkkenting. Vi havde meget fokus på det her med de specifikke arbejdsopgaver.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

Brug af referat fra tavlemøde og øvrige dagligdagsudfordringer:

Vores koordinator har givet dem input fra fx tavlemøder, som vi afholder hver 14. dag. Hun har givet referatet fra tavlemødet til underviseren. Det har ikke kun været arbejdsrelateret det hele, det har også været, hvordan de nu selv kan tjekke ForældreIntra eller sende en mail til læreren. Vi er kommet med input i starten, men hun har også løbende kommet med referater eller et emne, hun ville tage op. Det kan også være, hvordan man efterlader kantine eller toilettet.

(Koordinator, Vaskeri)

Både jeg og vores afdelingsleder kom med input til indhold. Vi fremsendte materiale med arbejdsbeskrivelser, som en ansat hos os skal kunne læse og forstå. En underviser kunne forklare, hvordan opgaver skal klares, og snakke om det – fx hvordan man gør rent et sted, hvor der er en, som er gået bort. Underviseren forklarede også kursisterne, hvordan man kunne fortolke arbejdsplanerne og bruge dem praktisk.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

På seks af virksomhederne nævner koordinatorene og sprogfaglige, at undervisningen har taget udgangspunkt i **sikkerhedsinstruktioner på arbejdspladsen**. De enkelte brancher er generelt meget optagede af, at deres medarbejdere forstår og har læst sikkerhedsinstruktioner og vejledninger på det konkrete område. Derfor er sikkerhedsinstruktioner et typisk eksempel på indhold i undervisningen, som går på tværs i mange af undervisningsforløbene på de enkelte virksomheder.

Indholdet i undervisningen kan også handle om **specifikt fagfagligt indhold, som fremgår af håndbøger og kompendier** på arbejdspladsen. Fx kemikalier, som er indeholdt i rengøringsmidler, eller viden om sygdomme, som chauffører skal have kendskab til. Det kan også være EU-regler, som er gældende for lastbilchauffører eller forskellige slags tekstiler i vaskeribranchen. Sluttelig nævner enkelte sprogfaglige aktører, at de også er blevet bedt om at tage udgangspunkt i **virksomhedens værdisæt**, da dette også, for virksomhederne, er vigtigt, at medarbejderne har kendskab til.

De har en app, hvor de skal tage et billede, hvis de fx ser en dårlig palle, eller hvis der er vand på gulvet, så skal de tage billeder af det og skrive en tekst. Men før vi startede op på undervisningen, der tog de bare billeder og sendte uden at skrive tekst, så den situation har vi brugt i undervisningen, hvor vi har haft fokus på, at de kan skrive en tekst til billedet, det handler jo meget om sikkerhed.

(Sprogfaglig, Lagerarbejde)

Fire af de sprogfaglige aktører beskriver, at kursisterne har haft meget forskellige udgangspunkter og niveauer i forhold til undervisningen. En underviser beskriver fx, at **spredningen på kursisternes niveau** gik fra DU1-4 til DU2-6, hvilket hun beskriver som en "pæn spredning". De kvalitative interviews med de sprogfaglige aktører indikerer derfor, at der er **behov for undervisningsdifferentiering**, hvilket stiller krav til underviseren og indholdet i undervisningen. På nogle af de støttede forløb er der gennemført undervisning for kursister på Danskuddannelse 1 og Danskuddannelse 2 sammen. Trods den store niveauforskel fortæller interviewede sprogfaglige og virksomheder, der har haft et sådant forløb, at underviseren var i stand til at differentiere undervisning på en måde, hvor alle var inkluderet. Det er opnået ved fx at bruge samtaleøvelser, hvor kursister er sat sammen to og to ud fra deres danskfaglige niveau.

De fungerer sammen, og der er både DU2'ere og DU1'ere, og det fungerer nogenlunde, også når vi laver noget fælles [...]. Jeg oplever ikke, at der er nogen, som bliver hægtet af.

(Sprogfaglig, Lagerarbejde)

Hvordan er forholdet mellem det generelle indhold og det brancherettede indhold?

De fem sprogfaglige aktører, som vi har afholdt interviews med, har alle beskrevet, at de både har **haft fokus på almene danskundskaber og arbejdsrelateret indhold**. Det foregår typisk på den måde, at underviserne tager udgangspunkt i noget af det indhold, som er nævnt i afsnittet ovenfor, og så øver kursisterne sig både i grammatik og udtale. To af de sprogfaglige aktører beskriver, at virksomhederne hovedsageligt ønsker, at der er

Nogle gange efterspørger virksomhederne det mundtlige, de har ikke fokus på det skriftlige, men det kan vi jo ikke tillade os, når de skal til modultests.

(Sprogfaglig, Industrielt skrædderi)

fokus på den mundtlige del i undervisningen, da det er den mundtlige kommunikation, kursisten skal bruge i det daglige arbejde. På baggrund af interviews med virksomhedskoordinatorene får vi modsat også et indtryk af, at hovedparten af **virksomhederne også øn-**

sker at give plads til, at de almene sprogkompetencer trænes og øves i undervisningen.

I boksen nedenfor fremgår et eksempel på, hvordan et forløb er sammensat på en virksomhed, hvor kursisterne skal op til modultest.

Tre forskellige fokusområder i undervisningen

På en virksomhed i rengøringsbranchen har underviseren delt undervisningen op i tre dele, som beskrives nærmere nedenfor.

I den første del er der fokus på **hverdagsdansk samt at læse og forstå**. Det kunne fx være i en situation, hvor man er vendt hjem fra ferie og gerne vil fortælle sine kolleger om sin rejse. Her havde kursisterne en arbejdsbog, hvor de læste dialogerne højt for hinanden. Kursisterne havde også her et meget forskelligt niveau, men underviseren beskriver, hvordan hun bad en af de elever med flest sprogfaglige kompetencer om at oversætte for de andre.

I den anden del er der fokus på **grammatik**, hvor kursisterne typisk har haft lektier for derhjemme. Her deles kursisterne op i niveau i mindre grupper og sidder og laver opgaver sammen. I denne del bliver de trukket til side individuelt og får feedback på deres hjemmearbejde. Fokus i undervisningen vil her typisk være på nutid og datid.

I den sidste del af undervisningen er der fokus på **arbejdsrelateret indhold** i undervisningen. Det kunne fx være forståelse af et personalemøde, hvad en tillidsrepræsentant er, eller hvordan man håndterer det, hvis alarmerne begynder.

Den sidste del af undervisningen er kun til arbejdsdansk. Her tager jeg udgangspunkt i en kvinde, der er ude på et rengøringsfirma. Her snakker vi om, hvad er et personalemøde med punkter. Hvad betyder det, når chefen siger: "At vi samler op". Eller nu skal chefen gå ud, fordi nu kommer tillidsrepræsentanten. Jamen, vi snakker om alt, også arbejdstøj eller alarmerne, hvad gør man, hvis den ringer.

4. PULJENS VÆRDI

I dette kapitel beskrives, hvilken værdi den virksomhedsorganiserede undervisning har haft for henholdsvis virksomhederne og de kursister, som har været en del af forløbet. Derudover belyses også værdien i et danskfagligt perspektiv med udgangspunkt i de sprogfagliges vurdering af forløbet. Værdien vil dernæst blive vurderet ud fra et beskæftigelsesperspektiv med udgangspunkt i virksomhedskoordinatorerne og de kommunale aktørers perspektiv. Sluttelig vil kapitlet samle op på, hvilke faktorer der er afgørende for succes med virksomhedsorganiseret undervisning samt vurdere og konkludere på puljens overordnede værdi.



HOVEDPUNKTER OM PULJENS VÆRDI

- Samtlige virksomhedskoordinatorer beskriver, at de er **glade og tilfredse med forløbet**, som er støttet af puljen, først og fremmest fordi kursisternes **sprogkundskaber er styrket**. Det ses fx i forbedret kommunikationen **om løsning af konkrete opgaver**, samt at kursisterne bedre kan sige til, når de ikke forstår instruktionen. De enkelte kolleger, som er blevet interviewet, beskriver, at samarbejdet om arbejdsopgaverne er blevet nemmere.
- Hovedparten af virksomhedskoordinatorerne oplever, at kursisterne er blevet **mere socialt engagerede** på arbejdspladsen. Det kan skyldes, at virksomhedernes initiativ til forløbet giver kursisterne en følelse af, at de er værdifulde for virksomheden.
- De adspurgte kursister har overordnet en **positiv opfattelse** af forløbene og siger, at det er **nemt at forstå instruktioner om arbejdsopgaver**. Deres positive vurdering kan ikke alene tilskrives undervisningen, da de i perioden også har tilegnet sig mere erfaring. Flertallet af kursisterne oplever stadig, at det er **svært at snakke med deres danske kolleger** i pauserne, dog arbejder de i brancher, hvor man er meget alene om opgaverne, og hvor pauserne ofte holdes forskudt.
- Blandt de interviewede sprogfaglige mener flertallet, at det er **svært at vurdere forskellen i udbyttet på virksomhedsorganiseret vs. almindelig sprogundervisning**. To af de fem interviewede mener imidlertid, at progressionen i forbindelse med virksomhedsorganiseret undervisning **potentielt kan være større** end ved den almindelige undervisning på sprogskolen, fordi **det indlærte kan omsættes** i det daglige arbejde.
- På de virksomheder, hvor nye praktikanter/potentielle medarbejdere indgår, er størstedelen af kursisterne blevet **tilbudt ansættelse** i form af ordinær ansættelse eller et vikariat efter forløbet med virksomhedsorganiseret undervisning. Beslutningen om ansættelse tager primært udgangspunkt i kursistens motivation og viden om arbejdsopgaverne, og sekundært i kursisternes sproglige kompetencer. Disse to faktorer skal dog ses i tæt forbindelse med hinanden, da bedre arbejdsrettede danskundskaber i mange tilfælde ses at føre til bedre håndtering af arbejdsopgaver.
- Der er identificeret to afgørende faktorer i forhold til succesfulde forløb: 1) At kursisterne har **et basalt dansk niveau forud for forløbet**, da det ifølge de sprogfaglige kræver et basalt niveau for at kunne arbejde med branchedansk, samt 2) at forløb, hvor praktikanter/potentielle medarbejdere indgår, giver kursisterne indtryk af, at der er **en reel jobmulighed**, da de ellers ikke er motiverede for forløbet.

4.1 Værdien af forløbet i et virksomhedsperspektiv

I de 13 interviews med virksomhedskoordinationerne beskriver samtlige koordinatore, at de overordnet har været **glade og tilfredse med den virksomhedsorganiserede undervisning**.

Dette udmønter sig ved, at alle koordinatore beskriver, at **kommunikationen om opgaveløsningen** mellem nærmeste leder og kursisterne på arbejdspladserne er blevet bedre (se boksen til højre). Dette gælder forståelse af både mundtlige og skriftlige instruktioner.

I forlængelse heraf er det vigtigt at fremhæve, at både koordinatore, ledere og kolleger har **svært ved at afgøre, om det alene skyldes danskundervisningen**, men beskriver, at det formentlig også hænger sammen med, at kursisterne tilegner sig mere praktisk erfaring med opgaverne desto længere tid, de har været på virksomheden.

Flere ledere og kolleger beretter, at kursisterne er blevet **bedre til at sige, hvis de ikke forstår** overleveringen af en konkret opgave. Både ledere og kolleger beskriver vigtigheden af at kunne sig til, hvis der er noget, man ikke forstår, da man på den måde undgår fejl i produktionen, og at virksomheden mindsker antallet af arbejdsskader.

Hovedparten af virksomhedskoordinationerne beskriver, at de også oplever, at det **sociale engagement på arbejdspladsen er blevet bedre**. Dette kommer til udtryk ved, at kursisterne i højere grad føler sig som en del af arbejdspladsen. I citatet beskriver en koordinator, at kursisterne bedre kan forstå, hvad der bliver sagt i sociale sammenhænge, samtidig med at de i mindre grad er nervøse for at indgå i de sociale relationer på arbejdspladsen. Det gælder også for tilhørsforholdet på arbejdspladsen.

Der er mange af flygtningene, som ikke kan sige: Jeg forstår ikke, hvad du siger. De er vant til bare at sige okay, okay, okay, men uden de nødvendigvis forstår det. Jeg oplever, at de er blevet meget bedre til at sige, hvis de ikke forstår det.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

De er blevet bedre til at forstå, hvad jeg siger. Jeg synes, det er svært at sige, om det er undervisningen eller interaktionen via arbejdet [...] Jeg er blevet mere tryk ved, at de forstår, hvad jeg siger i relation til opgaveløsningen, og de er blevet bedre til at stille spørgsmål.

(Kollega, Industrielt skrædderi)

I starten sagde de bare ja og skulle ikke vise, at de ikke havde forstået det. Og så havde de ikke forstået det. Der var noget kulturelt med, at de ikke ville tabe ansigt [...] I starten skulle de også vænne sig til, at jeg var kvinde og skulle være deres chef. Undervisningen har også nedbrudt de her fordomme. Samarbejdet er blevet bedre i takt med, at de er blevet bedre til dansk. Dermed ikke sagt, at det er blevet 100 % bedre, for jeg ved, de ikke snakker dansk derhjemme. Jeg som leder har mest med dem at gøre, og de forstår, hvad jeg siger og mener. De skal ikke have det at vide to gange længere.

(Leder, Industrielt skrædderi)

Kommunikationen er klart blevet bedre. Om morgen når jeg afgiver informationer om, hvad de skal, så forstår de det bedre. Så det er klart en gevinst, jeg har fået, at nu forstår de det, som jeg vil have ud af det. Og det gælder både de daglige rutiner, sikkerhed og hvad skal jeg lave.

(Leder, Lagerarbejde)

Flere af virksomhedskordinatorerne beskriver også, at undervisningen kan have en mere indirekte værdi, fordi det **sender et signal til kursisterne** om, at virksomheden **ønsker at investere i dem** og gøre dem til en del af arbejdspladsen. I sidste ende sender det et signal til kursisterne om, at de er værdifulde for virksomheden.

Der er kun enkelte virksomhedskordinatorer, som beretter, at det fortsat er **svært med det sociale engagement** efter undervisningsforløbet. En koordinator beskriver, at det hænger sammen med, at kursisters arbejde som chauffører betyder, at de sidder meget i bilen og derfor ikke har så meget tilknytning til arbejdspladsen. Det gør det svært at løfte det sociale engagement, som ifølge koordinatoren også typisk hænger sammen med kulturelle forhold.

I forhold til kollegernes oplevelse af værdien af den virksomhedsorganiserede undervisning har det kun på to af virksomhederne været muligt at tale med en kollega, som har arbejdet sammen med en eller flere kursister. Det lave antal af kolleger, som har arbejdet sammen med kursisterne, vidner om, at arbejdet i disse brancher oftest ikke er så samarbejdsrelateret, men at man i højere grad modtager instrukser fra sin nærmeste leder.

Det er også det billede, Rambøll har set i forbindelse med de fire fysiske casebesøg, hvor vi er blevet vist rundt på virksomheden og kunne se, at **arbejdet på virksomheden er meget individuelt**. Ovenstående pointe om, at arbejdet er meget individuelt og uden den store kontakt til kollegerne, underbygges også af kursisterne, som vi har talt med på de fire fysiske casebesøg.

4.2 Værdien af forløbet i et kursistperspektiv

I forbindelse med casebesøg på fire af virksomhederne har der været afholdt interviews med i alt otte udvalgte kursister, som har været en del af den virksomhedsorganiserede undervisning. I dette perspektiv ser vi på værdien af forløbet med udgangspunkt i kursisters oplevelse af forløbet. Dertil suppleres med enkelte pointer fra virksomhedskordinatorer og sprogfaglige aktører i forhold til, hvad forløbet betyder for kursisterne.

Seks ud af de otte kursister giver udtryk for, at de er **meget glade for forløbet** med danskundervisning på virksomheden.

Jeg synes deres danskkundskaber er blevet løftet. Ikke at de snakker dansk, men løftet til et niveau, hvor de kan udføre deres opgaver. Jeg så gerne, at de blev en mere almindelig del af arbejdspladsen, men der er lidt polarisering. De mødes fx stadig sammen og snakker kurdisk over en kop kaffe. Men sådan tror jeg nu også, vi havde gjort, hvis vi var i udlandet.

(Kollega, Industrielt skrædderi)

Leder: Dem fra Eritrea stod sammen førhen, fordi det var nemmest at snakke med hinanden. Nu snakker de med andre og hygger og giver highfives og siger goddag og godmorgen til hinanden. Så det gør det hele meget nemmere.

Interviewer: Hvad med det sociale og sproglige i pauserne?

Leder: Det er blevet en smule bedre, men til pauserne søger man sammen med dem der snakker samme sprog som en selv – det gør vi vel allesammen [...] De snakker ikke dansk med hinanden.

(Leder, Industrielt skrædderi)

Det har påvirket stemningen, de føler sig mere som en del af det hele, man forstår det, der bliver sagt, man kan starte en samtale op, man bliver ikke nervøs hele tiden.

(Koordinator/ leder, Rengøring/hotel)

Dertil er kursisterne også blevet spurgt om, hvorvidt de oplever, at de generelt har nemmere ved at forstå deres arbejdsopgaver. I de enkelte interviews er kursisterne blevet spurgt, om de oplever, at det er meget svært eller meget nemt at forstå deres arbejdsopgaver. Hertil er anvendt en skala fra 1-10, hvor 1 = meget svært at forstå arbejdsopgaver og 10 = meget nemt at forstå arbejdsopgaverne. Alle otte kursister har placeret sig i intervallet 7-9, hvilket indikerer, at de **har nemt ved at forstå deres arbejdsopgaver**. Dertil er det vigtigt at nævne, at forståelse af arbejdsopgaver kommer med erfaring på området og i branchen, hvorfor deres vurdering ikke alene kan tilskrives den virksomhedsorganiserede undervisning. I forlængelsen heraf har alle kursister også **svært ved at adskille danskforløbet i relation til puljen fra andre elementer** som undervisning på sprogskolen, deres mentorforløb og deres generelle erfaring fra andre jobs i hjemlandet eller på andre virksomheder. Den samme tendens ses i forhold til kursisters overordnede vurdering af forløbet.

På tre af virksomhederne beskriver fire af kursisterne, at det er **svært at tale med de danske kolleger** i pauserne. Dette har hovedsageligt to forklaringer, hvor den ene handler om, at kursisterne er i brancher, hvor man har travlt og arbejder forholdsvis individuelt med opgaverne. Den anden forklaring handler om, at kursisterne oplever, at det er nemmere og mere trygt at tale på sit eget modersmål, hvorfor de oftest finder sammen i grupper, hvor man kommer fra samme oprindelsesland og derfor taler samme sprog.

Jeg blev meget bedre. Det var meget svært i starten.

(Kursist, Industrielt skrædderi)

Jeg synes, det var rigtig godt; jeg giver den 10 stjerner.

(Kursist, Transport/chauffør)

Vi snakker mest med vores kurdiske kolleger. Vi har ikke tid til at snakke med danskerne i vores pauser, for vi skal bare spise og ryge og så ind igen [...] Når man ikke er så dygtig til dansk, er det også en udfordring at tale med danskerne. Specielt når man ikke har så meget tid.

(Kursist, Transport/chauffør)

Mulig selektionsbias med hensyn til kursistgruppen

Her kan det også nævnes, at de afrapporterede perspektiver fra de interviewede kursister skal tolkes i lyset af, at evalueringens dataindsamling meget sandsynligt medfører en betydelig selektionsbias med hensyn til kursistgruppen. De personer, der deltagende virksomheder har bedt om at stille op til interviews, er alle ansat hos virksomhederne i dag, og dermed kan udbyttet af det støttede danskforløb have været mere positivt for denne gruppe end fx for dem, som ikke gennemførte forløbet, eller som gennemførte, men ikke er blevet ansat efterfølgende.

I forhold til perspektivet set fra virksomhedskoordinatorerne og de sprogfaglige aktører oplever flere af dem, at kursisterne får **mere selvtillid**, og at **de trives bedre socialt**. Dette kan også hænge sammen med, at forløbet giver indirekte værdi, fordi kursisten ser, at det er virksomhederne, der tager initiativ til at afholde undervisningen.

Deres sociale engagement er rigtig godt; det er dem, som er startede i 2017 og 2018, der kan man mærke stor forskel. Både socialt og de trives bedre; de kan bedre kommunikere.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

4.3 Værdien af forløbet i et sprogfagligt perspektiv

I forbindelse med casebesøg er fem sprogfaglige aktører blevet interviewet med henblik på at komme med deres perspektiv på værdien af forløbet og sammenholde værdien med den almindelige undervisning på sprogskolen.

To af underviserne beskriver, at **progressionen** i forbindelse med den virksomhedsorganiserede danskundervisning **potentielt kan være større** end den almindelige undervisning på sprogskolen. Dette skyldes, at undervisningen er mere målrettet et sprog, som kursisterne kan bruge i deres daglige arbejde, hvorimod man på sprogskolen er nødsaget til at undervise mere bredt, hvorfor kursisterne ikke i samme grad føler, det er vedkommende for deres dagligdag. De to undervisere beskriver, at der er **stor motivation** at finde hos kursisterne, fordi de kan gå ud af undervisningslokalet på virksomheden og bruge det, de har lært, med det samme.

Forskellen er, at der er en større progression. Her er det rettet mod noget, de kan bruge, lige så snart de går ud ad døren. Af gode grunde er vi nødt til at undervise meget bredt på det ordinære, og så føler den enkelte kursist ikke, at det er vedkommende. Her er det rettet mod det, de skal bruge i hverdagen. Der er masser af motivation. De kan gå ud ad døren og bruge sproget med det samme, og det er total motiverende.

(Sprogfaglig, Transport/chauffør)

I forlængelse heraf beskriver en af underviserne, at målgruppen for denne type undervisning primært er kursister på Danskuddannelse 1 eller 2, som typisk ikke er motiverede for teoritunge lektioner, og derfor er deres vurdering, at **denne undervisningsform kan være mere motiverende og passe bedre til målgruppen**, fordi den er mere praksisnær og mindre teoritung.

En del af forklaringen på den potentielt større progression skal formentlig også findes i, at undervisningen har forgået på **markant mindre hold** med færre deltagere end på den almindelige danskuddannelse, hvor underviserne beskriver, at der sagtens kan være op til 28 kursister på et hold. De små hold giver således større mulighed for at tilrettelægge undervisningen ud fra de enkelte kursisters sproglige niveau og forudsætninger.

Endelig beskriver to af underviserne også, at forløbet giver **stor værdi for kursisterne, så længe det står på**, men hvis ikke de fortsætter undervisningen, vil progressionen naturligt gå i stå. Det skyldes, at denne målgruppe er på et forholdsvis lavt niveau sprogmæssigt, og de er derfor ikke i stand til at fastholde og videreudvikle deres egen progression, hvis de ikke fortsætter med at få undervisning.

Det har haft en stor betydning i den periode, de har haft det, men det er jo fortsat en udviklingsproces, og vi er ikke der, hvor man kan sige, om de stagnerer eller stopper med at udvikle sig. Hvis ikke de fortsætter med undervisningen, så går de i stå. En PD1 kan ikke fortsætte deres egen progression.

(Sprogfaglig, Industrielt skrædderi)

Tre af de sprogfaglige aktører beskriver, at forløbene har været af forholdsvis kort varighed, og at den specifikke progression, sammenlignet med den almindelige danskuddannelse, derfor er **svær at vurdere**.

De otte kursister, vi har interviewet, er ligeledes blevet bedt om at sammenligne deres forløb på sprogskolen med undervisningen på virksomheden. Fem af kursisterne oplever, at der er **stor forskel** på undervisningen på sprogskolen og undervisningen på virksomheden, både hvad angår tilrettelægning og indhold, og at det derfor er **van-skeligt at sammenligne**. To af kursisterne, som har haft undervisning i tre lektioner en til to gange per uge, giver udtryk for, at det vil være **en fordel med mere intense og sammenhængende forløb**. Denne pointe beskrives også af en sprogfaglig aktør, som forklarer, at den danskfaglige progression alt andet lige er langsommere, fordi man typisk i disse forløb kun modtager undervisning i 2 x 3 timer om ugen.

Ovenstående pointer indikerer, at undervisningen ud fra et sprogfagligt perspektiv giver værdi og også bidrager til at fortsætte arbejdet med den danskfaglige progression, men at forløbene har været af forholdsvis **kort varighed og derfor med fordel kan gøres mere intensive**. Derudover beskriver afsnit 3.3 også, at undervisningen de fleste steder har typiske elementer med fokus på den almene undervisning i lighed med undervisningen på sprogskolerne. I de forløb, hvor kursisterne også har været til modultest på sprogskolen, beskriver de sprogfaglige aktører, at forløbene også gør kursisterne i stand til at gå op til moduletterne. Derfor **kan** undervisningen overordnet set **give gode muligheder for at tage (og bestå) en modultest** og dermed evt. fortsætte undervisning på sprogskolen. Denne pointe skal dog ses i lyset af, at vi kun har interviewet en mindre andel af de sprogfaglige aktører, der har arbejdet med virksomhedsorganiseret danskundervisning.

Det er bedst, hvis kurset er 15 dage og følger hinanden. Det er bedre end en enkelt dag, men jeg kan godt forstå det fra min virksomheds side. Chauffører skal have de samme ture hver dag, så derfor kan de ikke tages ud af vagtplanen 15 dage i streg, fordi det er vigtigt, at passagerne har de samme chauffører, så det kan ikke lade sig gøre her. Det er vigtigt, at vi er de samme personer hver dag, ellers er det dårligt for firmaet.

(Kursist. Transport/ chauffør)

Nogle gange er det ikke ret meget, vi er der i forhold til den tid, vi underviser, hvis vi er heldige, kan vi få 2 x 3 timer, det er en langsom progression, også hvis man kun har så lidt undervisning. Det kan godt være lidt svært, det er noget, vi skal italesætte. Det går ikke særlig hurtigt, man kan kun kradse lidt i overfladen, vi kan ikke få dem til tops på et halvt år.

(Sprogfaglig, Industrielt skrædderi)

Det er svært at finde første arbejde i DK. Det er svært at finde, men bagefter bliver det nemmere at finde arbejde. Det første var svært at finde og den her kontrakt, men bagefter har jeg haft den her AMU-kursus og mit sprog bliver bedre. Så det var nemmere at finde den her arbejde og bedre arbejde. Og lige nu har jeg god erfaring, og det bliver bedre, og beviset med IOP giver en bredere platform.

(Kursist, Vaskeri)

4.4 Værdi af forløbet i et beskæftigelsesperspektiv

I dette afsnit er der fokus på, hvorvidt forløbet har øget de langsigtede beskæftigelsesmuligheder for kursisterne, som har modtaget virksomhedsorganiseret danskundervisning. Dette bliver belyst med udgangspunkt i interviews med virksomhedskoordinatorer, kursister og kommunale aktører.

På de 11 virksomheder, hvor man har haft forløbstype 2 eller 3, er **størstedelen af kursisterne blevet tilbudt fastansættelse** efter forløbet med virksomhedsorganiseret undervisning. Virksomhedernes beslutning om ansættelse beror først om fremmest på, at kursisterne er motiverede og i stand til at løse de konkrete arbejdsopgaver på virksomheden. I beslutningen er det derfor først og fremmest en afvejning med udgangspunkt i kursistens motivation, arbejdsomhed og dygtighed i forhold til arbejdsopgaverne, sekundært kursistens sprog. I forhold til sproget er det vigtigt, at kursisten er i stand til at sige fra, hvis der er noget, han/hun ikke forstår i opgaveløsningen. Dette er også ifølge virksomhederne en vigtig faktor i beslutningen om ansættelse.

Sammenholdes vigtigheden af kursistens evner til at løse de konkrete arbejdsopgaver med resultatet fra afsnit 4.1, som viser, at danskforløbene har gjort kursisterne bedre i stand til at kommunikere med deres nærmeste leder om opgaveløsningen, kan dette indikere, at danskforløbene under puljen kan have en positiv betydning for kursistens beskæftigelsesrettede muligheder.

Alle kursister, som er blevet interviewet, har været i ordinært job på virksomheden. De har generelt haft svært ved at vurdere, hvor meget deres danskkundskaber og forløbet med den virksomhedsorganiserede danskundervisning har betydet for deres fastansættelse på virksomheden efter forløbet. To af kursisterne beskriver, at det er svært at finde det første job, men at det bliver **nemmere, desto mere sprog man har**, samtidig med at man får erfaring inden for branchen.

De fire kommunale kontaktpersoner er ligeledes blevet spurgt om, hvilken betydning de oplever, at forløbet har for kursisternes beskæftigelsesmuligheder og deres integrationsforløb som helhed. To af de kommunale kontaktpersoner udtaler sig mere generelt om vigtigheden af **sprogkundskaber**, og at disse **skaber værdi og er af vigtig betydning for kursistens integration** og beskæftigelsesmuligheder.

Jeg vil hellere have, at empatien, klogskaben, venligheden, at det er toneangivende [ting som er vigtige i forhold til arbejdsopgaven], at de har udfordringer med de sproglige ting, det er helt ok; det er de andre ting, som er det vigtigste i et ansættelsesperspektiv, men det er selvfølgelig dejligt, at de fik muligheden for fagrelateret dansk.

(Leder, Transport/chauffør)

Jeg synes, at det bidrager rigtig godt til integrationen, fordi det foregår på arbejdspladsen; de behøver ikke at flytte sig nogle steder hen, de har mulighed for at bede underviseren om at forholde sig til deres arbejdsmæssige danskverden.

(Kommunal aktør, Vaskeri)

Jo dygtigere de er til dansk, jo nemmere har de ved at fastholde et arbejde og finde et nyt. Der skal meget til, før man kan forstå alt det, man laver, også selv om man er blevet uddannet industrioperatør og har en DU3. Jo mere dansk man kan, jo bedre klarer man sig. Man får måske lidt mere med, fordi man får fagligheden med, man kan koble sin danskundervisning med det, man lærer på arbejdspladsen, fx holder de tavlemøder; jeg tror, de ville kunne koble sådan et tavlemøde til deres danskundervisning.

(Kommunal aktør, Vaskeri)

De kommunale kontaktpersoner har dog generelt svært ved at udtale sig om værdien af forløbet i et beskæftigelsesperspektiv, da de primært har været med til at rekruttere kursister til forløbet og derfor ikke har fulgt forløbet og virksomhedens afvejninger af faktorer, som spiller ind på beslutningen om fastansættelse.

En kommunal kontaktperson beskriver, at **forløbet har bidraget** til integrationen på virksomheden, fordi kursisterne har haft mulighed for **undervisning, som tager udgangspunkt i den arbejdsverden, de er en del af**. Modsat beskriver en anden kommunal kontaktperson med tilknytning til et andet forløb med virksomhedsorganiseret undervisning, at forløbet formentlig **ikke har haft nævneværdig betydning** for kursisternes beskæftigelsesmuligheder. Af citatet fremgår det, at det vigtige er praktikken på virksomhederne, og at der findes et match mellem kursisten og virksomheden.

4.5 Afgørende faktorer og drivkræfter

Analysen og interviewene med de forskellige aktører peger på, at der i arbejdet med den virksomhedsorganiserede danskundervisning er nogle afgørende faktorer, som skal være til stede, hvis undervisningen skal give værdi for virksomhederne og kursisterne. De afgørende faktorer kan betegnes som forhold, puljen og undervisningen ikke har haft mulighed for at påvirke. Disse beskrives nærmere i afsnittet nedenfor.

I forløbstype 2 og 3 med nye medarbejdere beskriver både sprogfaglige og kommunale aktører, at hvis undervisningsforløbene skal give værdi hos både virksomhederne og kursisterne, er det **vigtigt, at der er udsigt til en reel jobmulighed**. Målgruppen af borgere har typisk en lang historik med mange praktikforløb bag sig, som endnu ikke har ført til fastansættelse. Derfor er det ifølge underviseren og de kommunale kontaktpersoner helt afgørende, at kursisterne oplever, at de har en reel chance for at få fast arbejde på virksomheden. Hvis kursisterne ikke oplever, at der er en reel mulighed for ansættelse, vil det betyde, at de i langt mindre grad er motiverede for både arbejdet og undervisningen på virksomheden. I forlængelse heraf giver tilbuddet om undervisning på virksomheden kursisterne et indtryk af, at virksomheden er interesseret i at investere i dem, samt at forløbet er med henblik på ansættelse. Dermed kan der opstå en **god synergi mellem praktikforløb og virksomhedsorganiseret danskundervisning**, fordi det **tilsammen sender et signal til kursisterne** om virksomhedernes interesse og ønske om, at forløbene fører til ansættelse.

En anden vigtig og afgørende faktor handler om, at kursisterne **skal have et basalt danskniveau**, inden de starter med virksomhedsorganiseret danskundervisning. Tre af de sprogfaglige beskriver, at der er stor forskel

Jeg er ikke sikker på, at det har den store betydning for beskæftigelsesmulighederne. Det er vigtigt, at de er på virksomhederne, og at der er tæt opfølgning på det fra virksomhedskonsulenterne [...] Det handler mere om de målrettede planer, og det rigtige match. Det, der er afgørende for, om de bliver ansat, er, om de kan komme ud på virksomheden og præstere. Det er det, der er afgørende for, om de bliver an-

Der er tale om to forskellige ting, et fagsprog og dagligdagsdansk er to forskellige ting; for kursisterne er det som at lære et nyt sprog, når det er fagligt dansk. En DU-1'er ville ikke kunne klare det, man skal have nogle basale danskundskaber, før man går videre med fagsproget. En DU2'er matchede okay.

(Sprogfaglig, Transport/chauffør)

Hvis jeg ikke var på sprogskole først, så havde jeg ikke kunnet arbejde med den her sprogundervisning på virksomheden; det kræver nogle basale ting, før man kan snakke om det specielle. Sprogskolen er vigtig, og kurset var også vigtigt. Begge ting er vigtige.

(Kursist, Transport/chauffør)

på et fagsprog og et alment sprog. Ifølge dem er der nødt til at være et kendskab til nogle af grundelementerne i det danske sprog, hvis man skal have mulighed for at tilegne sig fagtermer og branchesprog. To af kursisterne beskriver ligeledes, at det har været vigtigt for dem, at de har haft et basalt kendskab til det danske sprog forud for opstarten på forløbet med virksomhedsorganiseret danskundervisning.

4.6 Puljens samlede værdi

Puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning er etableret for at forbedre vilkårene for virksomhederne, så de selv kan organisere og etablere danskundervisning med det formål at fremme tilegnelse af arbejdsrettede såvel som almene danskundskaber og dermed fremme beskæftigelse blandt målgruppen.

Det er Rambølls vurdering, at puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning har resulteret i danskundervisningsforløb, som **generelt har styrket kursisternes viden om og danskkundskaber vedrørende konkrete arbejdsopgaver på virksomhederne samt deres evner til at håndtere dem**, hvilket har givet værdi for de deltagende virksomheder og kursister. Da alle forløb har inkluderet konkret arbejdsrettet indhold, kan det med forholdsvis stor sikkerhed konkluderes, at de støttede forløb har styrket kursisternes sprog i forbindelse med arbejdsopgaver på virksomhederne i større grad, end almindelig sprogcenterbaseret danskundervisning ville have gjort. Det vurderes på baggrund af de interviewede virksomhedskoordinatorer, sprogfaglige aktører og kursister, at det generelt har styrket det arbejdsrelaterede sprog hos kursisterne i forbindelse med forløb, hvor enten nye praktikanter/potentielle medarbejdere, eksisterende medarbejdere eller en kombination af de to typer af kursister deltager. Samtidig kan dette fund kvalificeres ved at anerkende, at de observerede forbedringer i danskkundskaber også kan tilskrives den større erfaring på arbejdspladsen, som både nye og eksisterende medarbejdere har fået i løbet af den samme periode, hvor de har deltaget i de undervisningsforløb, som er støttet af puljemidler. Dette gælder særligt for kursister, som indgår i andre trænings- eller opkvalificeringsforløb sideløbende med den puljestøttede undervisning.

Dertil finder Rambøll, at hovedparten af de deltagende virksomheder og kursister oplever, at de støttede danskundervisningsforløb har **øget beskæftigelsesmulighederne hos de kursister, der ikke allerede var ansat** forud for forløbet. I og med at flertallet af de kursister, der har gennemført forløbene, er blevet tilbudt fastansættelse, er der også empirisk støtte til deltagernes udsagn. Dertil er det relevant at påpege, at flere involverede aktører fra virksomheder og kommuner fremhæver vigtigheden af, at det sammenhængende program, hvori virksomhedsorganiseret danskforløb indgår, kan opleves af kursister som en reel mulighed for at få et job. Desuden finder Rambøll en generel vurdering blandt virksomhedskoordinatorer og andre interviewede i virksomhederne i forhold til, at støttede undervisningsforløb til allerede ansatte medarbejdere har **styrket kursisternes muligheder for at varetage flere typer af arbejdsopgaver samt dannet et bedre grundlag for faglig opkvalificering i fremtiden**.

På baggrund af de støttede forløbs forskellighed samt evalueringens datagrundlag kan Rambøll **ikke bekræfte eller afkræfte, hvorvidt puljen generelt har fremmet tilegnelse af generelle danskkundskaber på et sammenligneligt grundlag i forhold til danskuddannelserne**. Ved enkelte forløb har hele kursistgruppen bestået en danskprøve eller modultest i forbindelse med forløbet, og ved andre er flertallet af kursisterne fortsat i danskuddannelse efter endt forløb. I flere af forløbene har fokus dog ikke været på forberedelse til modultest eller fortsættelse med danskuddannelse, men derimod udelukkende på at forbedre almene og arbejdsrelaterede danskkundskaber, som kan bruges på arbejdspladsen og i

hverdagssituationer. De forrige afsnit peger på forhold, som kan gøre danskfaglig progression eller beståelse af modultest mere sandsynlig, som fx mere intense forløb eller tættere koordinering med det lokale sprogcenter.

Endelig finder Rambøll, at virksomheder hovedsageligt **oplever udfordringer** i forbindelse med at organisere forløb støttet af puljen under ansøgningsprocessen, administration af forløbet og særligt i forhold til den store koordinering og samarbejde, som mange af forløbene har krævet. Dertil har der i nogle tilfælde været store udfordringer med at sammensætte hold af kursister, som er store nok, delvis på grund af den reducerede målgruppe af integrationsborgere i Danmark, som ikke allerede er i beskæftigelse, og som må modtage undervisning fra puljen. Disse forhold adresseres også i næste kapitel, som præsenterer muligheder og udfordringer, fremhævet i perspektiver for en forankring af virksomhedsorganiseret danskundervisning.

5. PERSPEKTIVER FOR EN FORANKRING AF DANSKUNDERVISNING PÅ VIRKSOMHEDER

Puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning blev oprettet som en del af et større mål om at skabe bedre muligheder for danskundervisning på danske virksomheder. I dette kapitel præsenteres perspektiver fra puljens deltagende virksomheder og strategiske interessenter om mulighederne for, at denne type undervisning kan fortsætte, eventuelt uden særligt tilrettelagte midler. Først præsenteres aktørernes vurdering af, hvorvidt puljemidler har været og fortsat er afgørende for at oprette denne type undervisningsforløb. Dernæst beskrives de perspektiver, som de interviewede repræsentanter for virksomheder, brancheorganisationer og andre aktører giver om det fremadrettede behov for virksomhedsbaseret danskundervisning og relaterede indsatser. Endelig præsenteres virksomheders og interessenters forslag til forbedringer og nye tiltag, som de mener, kan svare på aktuelle behov på området.



HOVEDPUNKTER OM PERSPEKTIVER FOR EN FORANKRING AF INDSATSEN

- De fleste virksomheder er **villige til at investere ressourcer** i danskforløb ud over de modtagne midler, men siger, at puljemidlerne er afgørende for, at forløb oprettes. Kun en til to virksomheder vil fortsætte uden midler.
- Både virksomheder og interessenter ser en **stor værdi i danskforløb**, der giver generelle og **arbejdsrettede danskundskaber**, men rapporterer et behov for danskforløb til **en anden målgruppe end I-kursister**.
- Mange virksomheder i service-, hotel-/restaurations-, transport- og produktionsbrancherne har medarbejdere ansat, som har behov for **'top-up-danskundervisning'**, så de kan indgå i faglig opkvalificering.
- Fremtidig understøttelse af virksomhedsorganiseret danskundervisning kræver **mere vejledning i forbindelse med administration** såvel som at danskundervisning er lige så relevant for offentlige arbejdspladser og sammenslutninger af små og mellemstore virksomheder, som den er for store private virksomheder.

5.1 Omkostninger og puljemidlernes betydning

Mens virksomhederne har både forretningsmæssige og samfundssindede grunde til at oprette danskforløb i regi af puljen (se afsnit 2.1), er deres forventninger om at oprette dem fremadrettet hovedsageligt afgjort af omkostninger og tilgængelige ressourcer.

Virksomhedernes omkostninger

Mens de fleste af de interviewede virksomhedskoordinators kan beskrive de typer af ressourcer, deres virksomhed har brugt på forløbet (se afsnit 3.2 for en beskrivelse af opgaver udført af virksomhederne i forbindelse med de oprettede danskforløb), **kan kun få give et estimat af, hvor meget forløbet har kostet** virksomheden i alt. Puljemidlerne er i alle tilfælde gået til at dække omkostninger til selve undervisningsforløbet, dvs. sprogunderviserens løn, og i nogle tilfælde har det dækket yderligere omkostninger, som virksomheden har haft i forbindelse med forløbet. Hovedparten af de interviewede koordinators har ikke kunnet afgive et sikkert estimat for, hvad forløbet har kostet virksomheden, enten da en anden i firmaet har administreret det, fordi firmaet har søgt andre godtgørelser sammen med puljemidlerne, eller fordi koordinatoren, lederen og/eller mentorer har brugt tid på det, som indgår i firmaets eksisterende lønomkostninger. Desuden citerer enkelte koordinators, der har etableret forløb for eksisterende medarbejdere, at de også kunne indregne medarbejdernes lønomkostninger for de timer, de bruger på undervisning i arbejdstiden, hvilket de heller ikke har estimeret.

Enkelte koordinators rapporterer tal for, hvad virksomheden har betalt det involverede sprogcenter for danskundervisning. Samtidig rapporterer de samme koordinators, at virksomheden har bidraget til forløbet med **arbejdstid til koordinering og administration**. Enkelte nævner også, at det involverede sprogcenter også har bidraget til forløbet ud over den modtagne betaling, idet sprogunderviseren har brugt ekstra tid på at undersøge relevante arbejdsopgaver eller endda deltaget i faglig træning på sprogcentrets regning.

Med undtagelse af de få tilfælde, hvor det involverede sprogcenter har håndteret al koordinering, har de deltagende virksomheder investeret **betydelige administrative ressourcer** i koordinering og gennemførelse af forløbet — i form af tid til møder, kommunikation med sprogcentret og kommunen og koordinering i forbindelse med arbejdsrelateret indhold i undervisningen. I forløb, hvor kursister har været nye praktikanter eller andre typer af nye personer på virksomheden, har virksomhederne også brugt tid på vejledning af kursister og vurdering af jobkandidater og ofte i samspil med kommunen.

Som citaterne indikerer, kan virksomhedernes udfordringer med at estimere de samlede omkostninger delvis tilskrives, at de **brugte ressourcer ofte har været eksisterende lønomkostninger**, som er brugt på forløbet i stedet for andre opgave (fx hvor en leder eller konsulent på virksomheden har brugt tid på koordinering). Dertil udspringer virksomhedernes usikre estimering af omkostninger ud fra det forhold, at hovedparten af de dansk-

Nej, jeg har ikke et estimat for omkostningen, ikke et overblik over, hvor meget vi har betalt sprogcentret. [En anden] i vores HR-afdeling har administreret det ... Midlerne fra puljen har dækket det, vi betalte sprogcentret. Og så søgte vi godtgørelser for vores egne medarbejdere. Hovedsageligt har vi stået for administrative omkostninger – min tid og min chefs tid – til møder. Og en anden, der var tovholder med kommunerne ... Og den her mentorordning – vi søgte mentormidler også, men det har nok ikke rakte til den tid, der er brugt. Men det er den tid, man altid bruger på nye elever – så det er den del, der har været omkostningen.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Vi skulle betale sprogcentret for danskundervisningen, men vi havde også en medarbejder på næsten fuld tid i den tid, vi kørte det – og det har vi ikke regnet ind i omkostninger af forløbet. [Til sprogcentret er der] en sats per time på 80 kr., og de fik 50 timers undervisning i alt – så 4000 kr. per deltager. Den tid, som [sprogcentret] brugte i vores rengøringskursus, var på deres regning – de lagde væsentligt flere timer, end de ellers havde gjort.

(Koordinator, Rengøring/ hotel)

undervisningsforløb, som er støttet af puljen, er etableret sideløbende med andre tiltag og indsatser for de samme kursister, som er finansieret fra anden side (som beskrevet i afsnit 3.2). Fx estimerer én koordinator, at forløbet har kostet virksomheden 250.000 kr. ud over de modtagne tilskud, men ved dette forløb blev brancherettet dansk tilbudt i regi af puljen *i samspil med* en kort faglig uddannelse, almindelig danskundervisning på sprogcentret, koordinering med og placering af kandidater hos virksomheder samt vidtgående koordinering med kommunen. Mens denne case er mere vidtgående end de fleste af de finansierede forløb, illustrerer det et forhold, som gælder for hovedparten: For de fleste af de deltagende virksomheder er forløbet ikke tænkt, oplevet eller tildelt ressourcer som et forløb, der skal stå alene, men i stedet tiltænkt som et forløb, der er etableret sammen med andre indsatser og i mange tilfælde med andre finansieringskilder.

Er puljemidlerne afgørende?

Alle de interviewede virksomhedskoordinatorer udtrykker, at midler fra puljen **har været afgørende** for at oprette et danskundervisningsforløb på virksomheden. De siger, at puljemidlerne har gjort forløbet muligt, da de samlede omkostninger er for tunge at bære alene på virksomhedens regning. Desuden mener de fleste af dem, at den samme type midler skal stilles til rådighed, hvis virksomheden skal organisere den samme type undervisning igen. Selv om de samtidig udtrykker, at deres virksomhed føler et socialt ansvar, mener de ikke, at de kan bære hele omkostningen for brancherettet eller supplerende danskundervisning for nye eller eksisterende medarbejdere.

Samtidig udtrykker alle koordinatore, at virksomheden er **villig til at bidrage** til forløbet med ressourcer, ud over det de modtager fra offentlige midler, og at de ser på det som en god investering – så længe de ikke skal bære hele omkostningen.

Der er enkelte koordinatore, der udtrykker, at de forventer, at deres virksomhed vil fortsætte med at etablere lignende brancherettede danskforløb for allerede ansatte personer med afsæt i medarbejdernes behov for sproglig opkvalificering. De samme koordinatore udtrykker dog, at forløb oprettet uden puljemidler nok bliver 'i mindre omfang' end den støttede undervisning, og udtrykker et ønske om, at puljen vil fortsætte.

Vi synes, det har været alle pengene værd, det vi selv har investeret. For når man har nogen ansat, skal man gøre, hvad man kan for at få dem med i fællesskabet. [...] For at lave det igen – der skal jo til, at der er sådan en pulje igen. Fordi man kan sige, firmaet vil jo ikke betale for at holde sådan et skoleforløb – det kan vi ikke. Så der skal være nogle midler til det. Men så er vi helt åbne.

(Koordinator, Industrielt skrædderi)

Midlerne er altafgørende for, at vi kan gøre det her. Ellers er det for omkostningsrigt for os. Både fordi vores egne og IGU'er kommer ind – så vi mister en ressource, når vi har nogle af sted til danskundervisning.

Men om det går i plus eller minus, kan jeg ikke sige helt – at det går i minus er ikke så skræmmende, men midlerne er vigtige for at dække ind for den omkostning, vi har på det.

(Koordinator, Transport/chauffør)

Vi vil rigtig gerne have, at det fortsætter. Puljens ophør gør ikke, at vi ikke fortsætter. Jeg tænker, det vil køre videre. Vi arbejder hårdt på det, vi bruger mange ressourcer, men det bliver sværere uden puljen. Det vil ikke være i samme omfang, det vil blive i mindre omfang. Det er stadig vigtigt med den løbende kontakt – det er vigtigt, at de her medarbejdere har 100 % forståelse.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

5.2 Virksomheders behov og interesser i relation til puljen

De afholdte interviews med de involverede aktører samt med strategiske interessenter indikerer, at virksomheders nuværende behov og interesser med hensyn til virksomhedsbaseret danskundervisning peger på **behov for nytænkning af målgruppe og formål**, hvis lignende forløb skal oprettes i fremtiden.

Som nævnt i det forrige afsnit er det de færreste af de deltagende koordinatore, som rapporterer, at deres virksomhed vil fortsætte med den samme type undervisning for egne midler. Her er der tale om en til to virksomheder, som vil blive ved med at etablere begrænsede danskforløb for personer, som allerede er ansat, og som har brug for et forbedret dansk til at kunne varetage arbejdsfunktioner. Enkelte virksomheder og flere af de interviewede interessenter siger, at en del danske virksomheder benytter mulighederne i forbindelse med FVU-ordningen, nemlig FVU-dansk og FVU-start. Samtidig siger flere virksomheder og strategiske interessenter, at der er en **betydelig gruppe medarbejdere i servicebrancherne**, som virksomhederne vil sende på flere faglige kurser, men er **bremset af begrænsede danskundskaber**. Her påpeger enkelte virksomheder såvel som repræsentanter for Dansk Industri og brancheforeningen HORESTA, at der *ikke* hovedsageligt er tale om behov for danskurser til forholdsvis nyankomne I-kursister, men enten S-kursister eller indvandrere, som har mistet deres danskuddannelsesret.

De interviewede virksomhedskoordinatorer og interessenter udtrykker, at virksomhederne i service-, hotel-/restaurations-, transport- og produktionsbrancherne har et **stort behov for rekruttering og fastholdelse** af stabile medarbejdere (*NB: Interviews blev afholdt i januar, februar og primo marts 2020, inden den økonomiske nedtur pga. coronavirussen*). Men flere forhold gør, at der er behov for virksomhedsbaseret danskundervisning, som er rettet mod en anden målgruppe end puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning.

For det første påpeger flere interessenter, at **der ikke længere er en væsentlig gruppe af I-kursister**, som er oplagte kandidater til at deltage i undervisningsforløb som nye prak-

Vi har hørt fra mange virksomheder, at der er behov for danskundervisning. Der er mange [medarbejdere], der kunne have potentiale for at bevæge sig videre i branchen, men bliver fastlåst i fx rengøring eller en anden servicefunktion. Et begrænset dansk kan være en bremse for, at de kan bevæge sig videre til andre jobfunktioner og få mulighed for at bidrage inden for et bredere arbejdsfelt, end de gør nu.

(Chefkonsulent, HORESTA, Projekt Ja-Tak)

Vores medlemmer vil gerne øge medarbejdernes fleksibilitet i forhold til forskellige jobfunktioner og gøre dem til en mere stabil arbejdskraft – som medarbejdere er de meget loyale og stabile, og de vil gerne honorere det ved at give dem flere funktioner og mere sikkerhed i deres ansættelser gennem fx at give dem mere uddannelse.

(Chefkonsulent, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser, Dansk Industri)

Vi synes helt sikkert det må tælle, at det er praksisnært og fagrettet. Vi tror i mange tilfælde, det kan styrke beskæftigelsesindsatsen og fastholdelsesmulighederne. Det giver mulighed for større fleksibilitet til gavn for både virksomheden og medarbejderen. Volumen er et problem, hvis det kun er I-kursister. Det kan hurtigt blive en dyr ordning.

(Konsulent, Vækst og beskæftigelse, Kommunernes Landsforening)

tikanter eller medarbejdere på virksomhederne, da der i Danmark ses en svindende lille gruppe nyankomne integrationsborgere.

Til gengæld har mange virksomheder ansatte, som har **brug for dansk på danskuddannelsesniveau for at indgå i ønsket opkvalificering**, men som ikke kan få offentlig støtte til det. Ifølge erhvervsinteressenterne falder de i to grupper. Den første gruppe er flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande, som har mistet danskuddannelsesretten, men som har ikke et dansk, der er godt nok til FVU og faglig uddannelse. Den anden gruppe er østeuropæiske indvandrere, som bliver i Danmark; 'så længe der er et job'. Virksomhederne vil gerne fastholde dem, bl.a. ved at hjælpe dem med at slå sig mere permanent ned her i Danmark og ved at sende dem på opkvalificering og uddannelse – begge dele kræver et bedre dansk (*i de afholdte interviews har interessenter og de involverede aktører forholdt sig til de regler, der har været i puljens periode, hvor S-kursister skulle betale selv, hvis de skulle have danskuddannelse; kravet om 'brugerbetaling' til danskuddannelse falder bort i juli 2020*).

Endelig finder Rambøll, at der fra mange sider – virksomheder, kursister, kommuner og brancheforeninger – er **stor interesse i muligheder for at oprette forløb, der styrker almene såvel som arbejdsrettede danskundskaber**. Hovedparten af de interviewede virksomheder udtrykker nemlig et ønske om ikke kun at tilbyde medarbejderne undervisning for at få et stærkere ordforråd i forhold til konkrete opgaver, men også om at kunne hjælpe deres medarbejdere med at få bedre almene danskundskaber. Flere koordinators har nævnt, at det er gavnligt for alle, når medarbejderne bedre kan håndtere hverdagsituationer i Danmark både på arbejdspladsen og uden for arbejdslivet, og at det samtidig kan give dem bedre mulighed for opkvalificering i fremtiden.

Fælles for virksomhedskoordinatorer og de strategiske interessenter er en anerkendelse af, at mange danske virksomheder er villige til at investere i supplerende dansk til deres medarbejdere, men ikke er klar til at bære hele omkostningen.

5.3 anbefalinger fra virksomheder og interessenter

Flere af de interviewede virksomhedskoordinatorer og interessenter har givet deres bud på, hvordan de mener, virksomhedsorganiseret eller -baseret danskundervisning bedst kan understøttes i fremtiden.

Først anbefaler flere deltagende virksomhedskoordinatorer **forbedringer i forhold til ansøgnings- og evalueringsprocedurer**, hvis en lignende pulje skulle oprettes igen i fremti-

Mange bruger FVU til sprogundervisning, men der er blevet strammet op eller tydeliggjort, at det ikke er sprogundervisning og blevet henvist til DU i forhold til S-kursister. Men det er et problem pga. brugerbetaling, og det er et langt forløb, hvor medlemmerne kan synes, der er brug for kortere, afgrænset undervisning på det, der før var FVU-dansk og FVU-start. Vi kan godt have arbejdskraft med højere uddannelsesniveau end målgruppen, der kan drage nytte af FVU.

Mange har ikke udnyttet deres danskuddannelsesret, men er ikke klar til at tage FVU. Derfor har vi lavet det her frivillige danskprojekt. Men det er en målgruppe, hvor det vil give sindssyg god mening, hvis der var noget, en pulje til, undervisning til dem. De er motiverede – de har været her længe, de vil blive, men de har ikke fået et godt sprog. Men hvis vi kan tilbyde dem det her, da det er på arbejdspladsen og tilknyttet arbejdsopgaverne, så er der noget i det.

(Koordinator, Rengøring/hotel)

den. Mens enkelte har fundet ansøgnings- og evalueringsprocessen meget nem, efterspørger flere virksomheder mere og klarere vejledning til ansøgning, administration i forbindelse med undervisning, evaluering og regnskab. En koordinator nævner eksempelvis, at det ville være værdifuldt med en mulighed for telefonisk vejledning i forbindelse med puljeadministration.

Den anden anbefaling er mere grundlæggende og følger det behov nævnt i det forrige afsnit om at tilbyde undervisningsmuligheder til personer, der har brug for det, men ikke ret til danskuddannelse.

Flere virksomheder og interessenter efterspørger **midler til danskopkvalificering til medarbejdere, der ikke længere har danskuddannelsesret** samt S-kursister. Specifikt er der efterspørgsel på det, der kan kaldes 'top-up-undervisning' til ansatte, dvs. danskundervisning til medarbejdere, hvis dansk skal styrkes til faglig opkvalificering, men som endnu ikke er stærke nok til at deltage i fx FVU-kurser, som i forvejen er betalt af offentlige midler.

Endelig er der interesse for, at **andre typer af samarbejder og organisationer kan modtage tilskud** til virksomhedsorganiseret danskundervisning. For eksempel nævner repræsentanten for KL, at kommunale arbejdsgivere som fx plejecentre kunne have behov for at oprette danskundervisning på arbejdspladsen. Desuden anbefaler interessenter, at der er mange små og mellemstore virksomheder, der kunne oprette forløb, hvis der i fremtiden er mulighed for at oprette forløb forankret i brancherorienterede samarbejder mellem små og mellemstore virksomheder.

Der er behov for et danskundervisningstilbud, der er fleksibelt, så virksomheder kan tilmelde sig, og som ikke koster virksomhederne mere. Virksomhederne er villige til at betale lidt, men ikke på niveau med DU – til AMU osv. kan de søge støtte. Deltagerbetalingen er en kæmpe barriere.

(Uddannelseschef, HORESTA)

Hvorfor er puljen kun til private virksomheder, hvorfor ikke til offentlige? Fx inden for SOSU-området. Det kunne være på plejecentrene. Der kunne man med fordel lave noget virksomhedsorganiseret danskundervisning.

(Konsulent, Vækst og Beskæftigelse, Kommunernes Landsforening)

BILAG: DATAGRUNDLAG OG METODE

Evalueringsdesign

Evalueringen undersøger de resultater og den værdi, som puljen til virksomhedsorganiseret danskundervisning har for de virksomheder og kursister, der har organiseret og deltaget i de støttede undervisningsforløb. Det er undersøgt med afsæt i kvalitative data indsamlet gennem semistrukturerede interviews med koordinatore, som har organiseret undervisningsforløbene for virksomhederne, som har modtaget tilskud gennem puljen såvel som med en bredere gruppe aktører involveret i forløb på seks virksomheder, som er udvalgt til casebesøg. De andre aktører omfatter kursister, sprogfaglige aktører, kommunale aktører og (hvor muligt) andre nære ledere, kolleger eller mentorer, der har arbejdet med kursister på virksomhederne. Rambøll har udviklet interviewguides til de forskellige interviewtyper ud fra en række centrale undersøgelsesspørgsmål og blev revideret i dialog med SIRI.

Udvælgelse til casebesøg

Rambøll har udvalgt seks virksomheder til casebesøg i dialog med SIRI ud fra et ønske om variation mht. branche, hvorvidt undervisningsforløb er oprettet i samarbejde med flere virksomheder og det niveau af kommunal involvering (som allerede var blevet rapporteret til SIRI gennem fx evalueringsrapporter). Der er udvalgt cases, som repræsenterer fem brancher. To af de udvalgte cases har været samarbejder mellem flere virksomheder, og fire er organiseret af én virksomhed. Der var kommunal involvering i fem af de udvalgte cases, mens i én af de udvalgte var der ingen kommunal rolle (tabel B-1 nedenfor viser baggrundsoplysninger om disse tre variabler for de udvalgte og ikke-udvalgte virksomheder).

Afholdte interviews

Virksomhedskoordinatorer på de 14 virksomheder, som modtog puljemidler, blev kontaktet af Rambøll på e-mail og telefon for at aftale tidspunkter til telefoninterviews. Der blev afholdt telefoninterviews med 13 virksomhedskoordinatorer varende mellem 30 og 60 minutter. Det var ikke muligt at interviewe én af de kontaktede virksomhedskoordinatorer, da vedkommende ikke havde tid til at medvirke inden for tidsplanen for evalueringen.

Rambøll koordinerede desuden tidspunkt og relevante interviewpersoner med virksomhedskoordinatorer på de seks udvalgte virksomheder. Hvor muligt blev der arrangeret personlige interviews med kursister, ledere og/eller kolleger på arbejdspladserne, mens de sprogfaglige og kommunale aktører generelt blev rekrutteret til telefoninterviews (varende 30-60 minutter). Grundet travlhed og vagtplaner havde én af de udvalgte virksomheder (i transport-/chaufførbranchen) ikke mulighed for et personligt casebesøg, hvorfor en kursist (såvel som virksomhedskoordinatoren, som også er nær leder) blev interviewet over telefon. På en anden virksomhed var det ikke længere muligt at arrangere interviews med forløbets kursister eller (andre) nære ledere, så 'casebesøget' blev gennemført telefonisk med koordinatoren, den sprogfaglige og den kommunale aktør. De resterende fire virksomheder blev udført personligt; kursistinterviews varede ca. 45 minutter og op til 90 minutter for gruppeinterviews med to til tre kursister. På nogle virksomheder var der ikke længere kontakt til de relevante aktører, hvorfor antallet af afholdte interviews kan variere mellem virksomhederne. I ét tilfælde var der ingen relevant kommunal aktør at kontakte. Tabel B-1 nedenfor viser baggrundsoplysninger og de afholdte interviews med de forskellige aktørtyper for de udvalgte såvel som ikke udvalgte virksomheder.

Tabel B-1: Baggrundsoplysninger om og afholdte interviews ifm. puljens deltagende virksomheder

| Baggrundsoplysninger | | | Afholdte interviews | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|-----------|---------------------------------------|
| Branche | Samarbejde m. fl. virksomheder | Kommunal rolle | Koordinatorer | Sprogfaglige aktører | Kommunale aktører | Kursister | Andre ledere, mentorer eller kolleger |
| Udvalgte til casebesøg | | | | | | | |
| Industrielt skrædderi | Nej | Nej | X | X | | X(2) | X(2) |
| Transport/chauffør | Ja | Ja | X | | X(2) | X | |
| Transport/chauffør | Nej | Ja | X | X | X | X | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | X | X | | |
| Vaskeri | Ja | Ja | X | X | X | X(3) | X |
| Lagerarbejde | Nej | Ja | X | X | | X | X |
| Ikke udvalgte til casebesøg | | | | | | | |
| Slagteri | Nej | Nej | | | | | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | | | | |
| Transport/chauffør | Nej | Ja | X | | | | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | | | | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | | | | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | | | | |
| Rengøring/hotel | Nej | Ja | X | | | | |
| Vaskeri | Nej | Nej | X | | | | |
| | - | - | 13 | 5 | 5 | 8 | 4 |

Som tabellen viser har Rambøll interviewet 13 (af 14) koordinatore, fem sprogfaglige aktører, fem kommunale aktører, otte kursister og fire andre ledere, mentorer eller kolleger på virksomhederne. Der er dermed afholdt i alt 35 interviews ifm. de virksomhedsorganiserede danskundervisningsforløb.

Desuden interviewede Rambøll fem strategiske interessenter, som blev udvalgt i dialog med SIRI. Tabel B-2 nedenfor viser organisation og titel for de interviewede interessenter, som repræsenterer Dansk Industri, De Danske Sprogcentre, HORESTA og KL.

Tabel B-2: Organisation og titel for de interviewede interessenter

| Organisation | Titel |
|-----------------------|---|
| Dansk Industri | Chefkonsulent, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser |
| De Danske Sprogcentre | Formand |
| HORESTA | Uddannelseschef |
| HORESTA | Chefkonsulent, Projekt 'Ja Tak' |
| KL | Konsulent, Center for Vækst og Beskæftigelse |

Analysemetode

De indsamlede interviewdata er først blevet kodet i et analyseark, som er struktureret efter evalueringens undersøgelsesemner og -spørgsmål. I praksis betyder det, at tekst fra interviewreferaterne kategoriseres under undersøgelsesemnerne og gennemlæses med øje for temaer, oplevelser og vurderinger, som er væsentlige til evalueringens formål. Disse organi-

seres med 'koder', som identificerer ligheder og forskelle mellem de interviewede aktørers udsagn om de forskellige emner, hvorefter koderne grupperes og bruges i en samlet analyse ifm. de forskellige undersøgelsesspørgsmål. Når analysepunkterne er formuleret til afrapporteringen, udvælges der citater, som eksemplificerer de forskellige 'koder' og udsagnstyper, som er blevet afgivet, til brug i rapporten. Inklusion af de udvalgte citater i rapporten supplerer analysen med autentiske eksempler på aktørernes oplevelser og vurderinger med i deres egne ord.

Interviewdata indsamlet til evalueringen er desuden suppleret med data fra ansøgninger, tilsagnsbreve og evalueringsrapporter ifm. puljen, som SIRI har fremsendt til Rambøll til dette formål. Disse kilder er blevet brugt til at afdække det bevilgede tilskud, omfanget af planlagte og gennemførte forløb samt skriftlige udsagn om omfanget af samarbejde med hhv. sprogcentre og kommunale aktører.

Forbehold for analysen

Evalueringens datagrundlag kan betegnes som en kvalitativ breddeafdækning mht. virksomhedskoordinatorer, idet 13 af de 14, som har været involveret i forløb støttet af puljen, er blevet interviewet. Der er ved udvælgelse til casebesøg, rekruttering til og strukturering af interviews samt analysen arbejdet for en struktureret gennemgang af relevante aspekter af de oprettede forløbs organisering, samarbejde, resultater og oplevede værdi. Der kan dog være bias i, at det kvalitative datagrundlag hovedsageligt beror på aktørernes egne hukkommelser og vurderinger, og kan derfor afvige fra forløbenes virkelighed. Desuden er det vigtigt at nævne, at de indsamlede data kan, som noteret i afsnit 4.2, lide af selektionsbias, hvori de personer, som har medvirket i interviews, kan have synspunkter, som afviger systematisk fra dem, som personer, der ikke har medvirket, har. Det er især relevant for kursistgruppen, hvor de kursister, som ikke længere er i kontakt med virksomhederne og som dermed ikke kan interviewes, sandsynligvis har set mindre værdi i form af beskæftigelse og muligvis også styrkede danskundskaber, end dem der stadig er tilknyttet virksomhederne.