

Aftagerundersøgelse

Bilag 3/3 til Tysk på universitetet - Evaluering af de
humanistiske tyskuddannelser

Aftagerundersøgelse

Bilag 3/3 til Tysk på universitetet - Evaluering af de
humanistiske tyskuddannelser

2003

Interviewundersøgelse blandt aftagere af fremmedsproglige dimittender generelt
og tyskdimitter i særdeleshed

Aftagerundersøgelse

© 2003 Danmarks
Evalueringinstitut
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med
kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:
Danmark.dk's
Netboghandel
Telefon 1881
[www.danmark.dk/
netboghandel](http://www.danmark.dk/netboghandel)

Kr. 40,- inkl. moms

ISBN 87-7958-122-6

Aftagerundersøgelse for de universitære tyskuddannelser

Resultater fra fire fokusgruppeinterview med repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner, virksomheder og organisationer om efterspørgselen på tysk- og fremmedsproglige kompetencer

Indholdsfortegnelse

Del I: Indledning	3
Baggrund og formål	3
Rapportens struktur	3
Kort om den kvalitative metode	3
De centrale temaer	4
Kriterier for udvælgelse af respondenter	4
Deltagere i interviewene	5
Interviewsituationen	6
Del II: Hovedkonklusioner	7
Indledning	7
Efterspørgslen på dimittender nu og i fremtiden	7
Kompetencekrav	7
Faglige kompetencer (tyskfaglige/fremmedsprogsfaglige)	7
Almene akademiske og humanistiske kompetencer	9
Professionsrettede praksiskompetencer	10
Del III: Næranalyse af interviewene	11
Indledning	11
Rekruttering af sprogkandidater	11
De ideelle tyskfaglige kompetencer	13
Tyskkompetencer i de øvrige brancher	16
Erhvervsproglige kandidater contra universitetskandidater	18
De ideelle akademiske og humanistiske kompetencer	19
De ideelle praktiske og personlige kompetencer på uddannelsesinstitutionerne	21
Portrætter af tyskmedarbejdere i organisationerne	23
Styrker og svagheder ved nyuddannede universitetskandidater	26
Test af kompetencer i ansættelsesforløbet	27
Hoved- og sidefag	30
Kontakten til de universitære sprogmiljøer	31
Betydningen af en forskningsbaseret uddannelse	32
Holdninger og ønsker til universiteternes tyskuddannelser	33

Del I: Indledning

Baggrund og formål

Denne rapport formidler resultaterne fra en fokusgruppeundersøgelse, som er gennemført i forbindelse med, at Danmarks Evalueringsinstitut evaluerer de universitære tyskuddannelser i Danmark.

Undersøgelsens datagrundlag består af fire fokusgruppeinterview med i alt 35 deltagere, der alle har det fællestræk, at de er med til at ansætte sproglige kandidater fra universitetet og andre videregående uddannelsesinstitutioner.

Der er gennemført to fokusgruppeinterview med ansættelsesansvarlige fra gymnasier, HHX, VUC-centre og HTX-uddannelsen. Der er også gennemført et fokusgruppeinterview med ansættelsesansvarlige i organisationer og virksomheder, som har medarbejdere ansat, der i udpræget grad bruger det tyske sprog i hverdagen. Endelig består undersøgelsen også af et interview med ansættelsesansvarlige i organisationer, som har medarbejdere med en humanistisk universitetsuddannelse inden for et eller flere fremmedsprog.

Undersøgelsen skal belyse det aktuelle og fremtidige behov for medarbejderkompetencer i forhold til almene humanistiske kompetencer, praktiske kompetencer, fremmedsproglige kompetencer og specifikt tysksproglige kompetencer. Undersøgelsen skal pege på hvilket niveau dimittenderne forventes at have inden for de nævnte kompetencekategorier.

Resultaterne fra denne interviewundersøgelse indgår som et delelement i en større evaluering af de humanistiske universitære tyskuddannelser i Danmark, som gennemføres af Danmarks Evalueringsinstitut. I den samlede evaluering evalueres kvaliteten af de universitære tyskuddannelser i Danmark ved at belyse de tre temaer:

- A. Dimittendernes kompetencer og arbejdsmarkedstilknytning.
- B. Uddannelsernes arbejde med kvalitetssikring og -udvikling.
- C. Samarbejde og arbejdsdeling mellem de universitære tyskmiljøer i Danmark. Denne rapport er udelukkende med til at belyse punkt A: Dimittendernes kompetencer og arbejdsmarkedstilknytning.

Rapportens struktur

Denne rapport er struktureret i tre dele. Denne Del I beskriver baggrunden og formålet med undersøgelsen. Der bliver argumenteret for valget af den kvalitative metode, ligesom kriterierne for udvælgelsen af respondenterne bliver præsenteret. I Del II fremlægges de centrale hovedkonklusioner i undersøgelsen.

I Del III bliver materialet næranalyseret. Det er her, alle nuancerne i materialet bliver gennemgået systematisk, og det er i Del III, der inddrages illustrative citatpassager fra interviewene for at fremhæve nuancerne i materialet og give et indtryk af, hvordan respondenterne udtrykte sig.

Kort om den kvalitative metode

Undersøgelsen er som nævnt gennemført ved anvendelse af fokusgruppeinterviews. Et fokusgruppeinterview består af 6-12 deltagere, som bliver interviewet i ca. 2 timer om et fastlagt emne. Interviewet bliver ledet af en erfaren interviewer. Det er karakteristisk for fokusgruppemetoden, at den er velegnet til at frembringe dybdegående og

nuancerede data omkring deltagernes prioriteringer, handlemønstre, vidensniveauer og forventninger. Interviewformen åbner mulighed for at kortlægge årsagssammenhænge og undersøge argumentationsstrukturer og holdninger. Interviewformens store styrke er dens egnethed til at belyse mange og nuanceprægede aspekter af fx ønsker til kompetenceprofilen på fremtidige sprogmedarbejdere. Når interviewet foregår i grupper, bliver der åbnet mulighed for, at der opstår nye erkendelser i løbet af interviewet. Det sker, fordi holdninger i høj grad dannes i dialog med andre og i mødet med nye synspunkter.

De centrale temaer

Som et styringsinstrument for fokusgruppeinterviewene, er der blevet udviklet tre forskellige spørgeguides – én til hver af de tre målgrupper. Disse spørgeguides har fungeret som en slags huskeliste med spørgsmål, der skulle kortlægges under interviewene. De tre spørgeguides har en række fælles temaer med tilknyttede spørgsmål. De væsentligste temaer i interviewene har været:

- Rekruttering af sprogkandidater i uddannelsessektoren samt øvrige brancher
- Den ideelle tyskkandidat i uddannelsesverdenen
- Den ideelle tyskkandidat i virksomheden
- Tyskfaglige kompetencer
- Sprogfaglige kompetencer
- Styrker og svagheder ved nyuddannede universitetskandidater
- Portrætter af sprogmedarbejdere i virksomhederne
- Almene akademiske og humanistiske kompetencer
- Professionsorienterede praksiskompetencer
- Vægtningen af kandidaternes personlige egenskaber og øvrige generelle kompetencer
- De sproglige kandidaters rolle i virksomhederne
- Holdninger til sproguddannelserne
- Kontakten til de universitære sprogmiljøer
- Det fremtidige behov for tyskkompetencer
- Holdninger og ønsker til universiteternes tyskuddannelser

Hver enkelt af de tre spørgeguides har dannet rammen for interviewene. Men under interviewene er der dukket emner frem, som ikke er forhåndsdefineret i spørgeguiden. Intervieweren har derfor været åben overfor at spørge ind til nye områder, som har betydning i forhold til undersøgelsens formål.

Kriterier for udvælgelse af deltagere

I forbindelse med kvalitative undersøgelser er det vigtigt, at deltagerne udvælges på baggrund af en række væsentlige kriterier, hvis man ønsker valide resultater. Deltagerne til denne undersøgelse er derfor blev valgt på baggrund af nogle fastsatte kriterier, som her skal berøres.

I år 2000 var 74 pct. af tyskdimitterende fra universitetet gennem de seneste seks år, ansat i undervisningssektoren, mens de resterende 26 pct. var ansat i andre sektorer. Derfor er undersøgelsen tilrettelagt, så den består af 2 fokusgrupper med repræsentanter fra det almene gymnasium, erhvervsgymnasiet (HHX og HTX) samt VUC. For at undersøge hvordan arbejdsmarkedet for de kandidater, som ikke bliver ansat i undervisningssektoren ser ud, er der blevet gennemført 2 fokusgrupper med repræsentanter herfra.

I de to fokusgrupper med aftagerrepræsentanter fra undervisningssektoren er der udvalgt personer, som har indsigt i hvilke kriterier, der bliver vægtet i forbindelse med ansættelse af nye undervisere indenfor tyskfaget. Samtidig er respondenterne udvalgt, fordi de typisk er med i ansættelsesudvalget, når der skal besættes nye lærerstillinger i tysk. Det betyder, at deltagerne i de to fokusgrupper fx er rektorer, inspektorer, lektorer/adjunkter i tysk samt pædagogikumvejledere på tyskområdet. Der er afholdt et interview i Århus og et interview i København.

Der er gennemført en fokusgruppe med aftagerrepræsentanter, som anvender tyskkompetencer i deres organisation. Deltagerne til dette interview er udvalgt, så de dækker forskellige typer af virksomheder – fra konsulent- til produktionsvirksomheder. De organisationer, som er repræsenteret, har alle én eller flere medarbejdere ansat, som har en universitær tyskuddannelse som baggrund. Men der er også en betydelig del af disse organisationer, som anvender medarbejdere med tyskfaglige kompetencer, der har en anden uddannelsesmæssig baggrund – fx som korrespondent eller som cand. ling. merc. fra landets handelshøjskoler. Interviewet blev afholdt i København.

Det skal nævnes, at rekrutteringsprocessen med at finde repræsentanter for organisationer med tyskkandidater, der har en universitær baggrund, var ekstremt vanskelig, når det ikke drejede sig om uddannelsesinstitutionerne. Der blev anvendt mange forskellige rekrutteringsstrategier indenfor de muligheder, som registerlovgivningen m.v. åbner mulighed for. Det var imidlertid klart, at mange sprogkandidater fra universitetet ikke var ansat på deres tyskkompetencer, men på generelle humanistiske eller akademiske kompetencer eller på kompetencer forbundet med deres andet fag. Efter en stor og målrettet indsats lykkedes det imidlertid at rekruttere deltagerne.

I den fjerde og sidste fokusgruppe var deltagerne respondenter, som har medarbejdere ansat, der har en humanistisk fremmedsproglig universitær uddannelsesbaggrund og som i et eller andet omfang anvender den sproglige dimension i forbindelse med jobbet. Flere af deltagerne havde dog ikke nødvendigvis specifikt behov for fremmedsproglig kompetence, men ansætter sprogkandidater pga. deres evner til at udføre generelle humanistiske/akademiske funktioner. Denne gruppe indgår i undersøgelsen bl.a. for at perspektivere, hvilke almene humanistiske kompetencer der efterspørges samt hvilke generelle kompetencer sprogkandidaterne har. Deltagerne til denne fokusgruppe kommer også fra en bred vifte af brancher – fra ministerier til forlag og private virksomheder. Interviewet blev gennemført i København.

Deltagere i interviewene

Uddannelsesinstitutioner i Århus-området

Antal deltagere:	10
Aldersspredning:	39 – 60 år
Tyskfaglig baggrund:	Fra 2-9 kollegaer med tyskfaglig baggrund
Gymnasiet:	7 deltagere
HHX:	1 deltager
VUC:	1 deltager
HTX:	1 deltager
Titel/funktion:	Rektor, uddannelseschef, inspektor, uddannelsesleder, lektor/studievejleder, pædagogisk inspektor, lektor/pædagogikumvejleder

Uddannelsesinstitutioner i Stor-København

Antal deltagere:	12
Aldersspredning:	42 – 67 år
Tyskfaglig baggrund:	Fra 1-8 kollegaer med tyskfaglig baggrund
Gymnasiet:	9 deltagere
HHX:	1 deltager
VUC:	1 deltager
HTX:	1 deltager
Titel/funktion:	Rektor, uddannelseschef, inspektør, uddannelsesleder, studielektor, pædagogisk inspektør, lektor/pædagogikumvejleder, adjunkt

Organisationer der bruger tyskkandidater (København)

Antal deltagere:	6
Tyskfaglig baggrund:	Fra 1-9 kollegaer med tyskfaglig baggrund
Typer af organisationer:	Konsulentvirksomheder inden for sprog, bank, produktionsvirksomhed, servicevirksomhed
Titel/funktion:	Direktør, direktionssekretær, sproglig koordinator, gruppeleder i oversættelsesafdelingen, personaleansvarlig

Organisationer med fremmedsprogs kandidater (København)

Antal deltagere:	7
Sprogfaglig baggrund:	Fra 1-20 kandidater med sprogfaglig baggrund
Typer af organisationer:	Forlag, international ingeniørvirksomhed, ministerium, nyhedsmedie
Titel/funktion:	Redaktionschef, personalesekretær, personalekonsulent, chief consultant, leder, forlagsredaktør

De fire fokusgrupper er gennemført primo marts måned 2003 i hhv. Århus og København. Cand. comm. Christian Olesen fra Perception Research har været ansvarlig for moderationen af fokusgrupperne samt denne rapport.

Interviewsituationen – hvordan gik interviewene

Alle fire interview gik godt. Deltagerne var i udpræget grad interesseret i at tale om de emner, som var udgangspunktet for interviewene. Der var ikke opinionsledere i nogle af grupperne, selvom enkelte respondenter talte mere og oftere end andre. Men dette forhold kan tilskrives deres personlighed og naturlige forskel i engagement.

Det var tydeligt, at mange af respondenterne fandt det interessant at deltage, fordi de bl.a. skulle forholde sig systematisk og intellektuelt til, hvilke kompetencer de lagde vægt på i ansættelsessituationer. Det betød også, at respondenterne gensidigt inspirerede hinanden og bidrog til at udvikle og formulere hinandens synspunkter på området.

Alle interviewene er således meget anvendelige i forhold til undersøgelsens formål.

Del II: Hovedkonklusioner

Indledning

I det følgende præsenteres de væsentligste konklusioner fra denne undersøgelse. Der vil være særligt fokus på at formidle de helt overordnede og generelle resultater fra de fire fokusgruppeinterview. I Del III bliver der dykket dybere i materialet, idet der her analyseres og præsenteres mange af de nuancer og detaljer, som ikke bliver bragt i denne del.

Strukturen på Del II tager udgangspunkt i en overordnet tematik, hvor alle resultaterne indenfor hvert tema bliver formidlet. Under hvert tema præsenteres først resultaterne fra uddannelsessektoren, hvorefter konklusionerne fra de øvrige brancher bliver fremlagt. Denne struktur fastholdes også i Del III.

Efterspørgslen på dimittender nu og i fremtiden

Uddannelsesinstitutioner

Når der bliver opslået tysklærerstillinger på det almene gymnasium eller VUC, så er det generelle mønster ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne, at antallet af ansøgninger er meget lavt. De nævnte uddannelsesinstitutioner modtager også kun yderst sjældent uopfordrede ansøgninger fra personer, som har en universitetsuddannelse i tysk. Situationen på HHX er imidlertid lidt anderledes, hvilket hænger sammen med, at de også modtager ansøgninger fra kandidater fra handelshøjskolerne – og derfor er deres rekrutteringsgrundlag bredere. Det samme billede tegner sig også på HTX-uddannelsen, hvor tysk tilmed ikke er et særlig stort fag på skemaet.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne giver udtryk for, at situationen er en helt anden, når det handler om kandidater, som fx har læst engelsk eller spansk. Her er ansøgerantallet meget højere, ligesom uddannelsesinstitutionerne også løbende modtager uopfordrede ansøgninger fra kandidater med en uddannelse i disse fag. Det er et mønster, som kommer til udtryk både i Århus og i København.

Flere af respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne forudser, at de får problemer inden for de næste 5-10 år med det lave udbud af tyskkandidater, fordi mange af deres nuværende tysklærere vil være nået til pensionsalderen. Derfor lægger nogle af respondenterne også vægt på at få ansat yngre tysklærere, som tendentielt vil have en lang karriere på institutionen.

Øvrige brancher

Respondenterne fra de øvrige brancher, som er repræsenteret i undersøgelsen, oplever den samme udvikling mht. udbudet på kompetencer indenfor tysk, engelsk og spansk. Der bliver færre og færre kandidater til stillinger, som kræver tyskkompetencer på et højt niveau, mens der er mange ansøgninger til stillinger, som kræver engelsk- eller spanskkompetencer.

Det manglende udbud af tyskkandidater er imidlertid ikke et problem, da den generelle udvikling ifølge disse respondenter går i retning af, at efterspørgslen efter tysk er faldende, mens behovet for engelsk og spansk er i vækst, da det er og bliver de mest ønskede sprog.

Kompetencekrav til dimittenderne

Faglige kompetencer (tyskfaglige/fremmedsprogsfaglige)

Hos respondenterne i alle fire fokusgrupper er det vigtigt, at kandidaten har høje karakterer. Kandidater der er ansat til at løse tysk faglige eller sprog faglige opgaver – det være sig i undervisningssektoren eller i andre brancher – skal især have høje karakterer på de sprog faglige områder, som er væsentlige i forbindelse med at varetage jobfunktionerne.

Uddannelsesinstitutioner

Repræsentanterne fra uddannelsesinstitutionerne har nogle specifikke tysk faglige krav, som de lægger vægt på, når de ansætter lærere, der skal undervise i tysk. De væsentligste tysk faglige kompetencer er mundtlig tysk kommunikationsfærdighed, skriftlig tysk kommunikationsfærdighed, mundtlig og skriftlig sprogrigtighed på tysk samt forståelse af talt og skriftlig tysk.

I forlængelse af ovenstående kompetencer er respondenterne også opmærksomme på, at deres kandidater har teoretisk viden om tysk grammatik, kendskab til tysk historie og tyske samfundsforhold samt et generelt kendskab til tysk litteratur. Sidstnævnte vægtes dog knap så højt af de respondenter, som kommer fra HHX- og HTX-uddannelsen. De mindst vigtige tysk faglige kompetencer er viden om tysk semantik og tysk fonetik samt viden om sprogtilegnelse og øvrige tysktalende landes historie og samfundsforhold.

Respondenterne fra gymnasieskolen og VUC bruger udelukkende kandidater fra universitetet, da de har den mest velegnede tysk faglighed, og fordi det hidtil har været et centralt stillet krav. På HHX og HTX har de erhvervsproglige kandidater fra handelshøjskolerne imidlertid et fortrin. Det hænger bl.a. sammen med, at de erhvervsproglige kandidater har en indsigt i de tysk faglige termer omkring teknisk dokumentation, ligesom de også har økonomisk viden.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne er generelt godt tilfredse med tyskkandidaterne. Respondenterne giver derfor udtryk for, at tyskkandidaterne gennem studierne generelt erhverver de tysk faglige kompetencer, som er påkrævede for at kunne undervise på ungdomsuddannelserne og VUC. Der efterlyses dog en bedre mundtlig tysk faglighed.

Øvrige brancher

Det centrale fokus for interviewene var at undersøge kompetencebehov og –ønsker og sekundært respondenternes vurdering af dimittendernes faktiske kvalifikationer. Det hænger sammen med, at respondenternes forudsætninger for at vurdere kvalifikationer i nogle tilfælde er begrænsende pga. manglende kendskab, eller fordi nogle dimittender ikke er ansat på baggrund af sprogkompetencer, men pga. humanistiske kompetencer.

I fokusgruppen med repræsentanter fra organisationer, hvor der efterspørges tysk faglige kompetence, bliver der generelt lagt vægt på andre kompetencer end i uddannelsesverdenen. I mange tilfælde skal tyskkandidaterne nemlig løse konkrete oversættelsesopgaver – og kun sjældent skal de selvstændigt udforme tekster. Derfor er det ekstremt vigtigt, at kandidaten er god – dvs. fejlfri – når vedkommende formulerer sig skriftligt på tysk. Samtidig er det vigtigt at kunne forstå skriftlig tysk. Den mundtlige kommunikationsfærdighed vægtes ikke ligeså højt som på uddannelsesinstitutionerne. Men det er dog vigtigt at kunne formulere sig flydende og forståeligt. Terminologi – altså fagudtrykkene indenfor bestemte områder – betragtes

som vigtig viden, hvorimod viden om tysk sproghistorie, semantik, fonetik og litteraturhistorie ikke anses som særlig relevant eller vigtigt.

Det var et meget markant træk blandt alle de respondenter, som ikke kom fra uddannelsesinstitutionerne, at de i vid udstrækning foretrækker at ansætte personer, som har en cand. ling. merc.-uddannelse eller tilsvarende erhvervsproglig baggrund, når de har behov for at få tyskfaglige opgaver løst. Det hænger sammen med, at respondenterne generelt har dårlige erfaringer med de universitetsuddannede tyskkandidaternes evner som oversættere. Samtidig har sprogmagisterne som nævnt heller ikke den fornødne indsigt i tekniske og økonomiske termer. Det er respondenternes vurdering, at man gennem en erhvervsproglig uddannelse tilegner sig disse termer.

Respondenterne i alle fire fokusgrupper giver udtryk for, at hvis dimittenderne skal anvende deres fremmedsprogskompetencer, så skal de have hovedfag indenfor det relevante sprog – et sidefag er ikke tilstrækkeligt. Fremmedsprogkandidater med sidefagseksamen er ikke dygtige nok, hverken mundtligt eller skriftligt, ligesom deres indsigt i fx tysk historie og litteratur ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne heller ikke er omfattende nok. Der er dog enkelte repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne, som ikke nedprioriterer sidefagskandidater i tysk.

Almene akademiske og humanistiske kompetencer

Uddannelsesinstitutioner

På uddannelsesinstitutionerne er der en række akademiske og humanistiske kompetencer, som respondenterne anser som vigtige, når de ansætter nye medarbejdere. Det drejer sig specielt om tekst- og litteraturanalytiske kompetencer, ligesom en generel analytisk tilgang anses for at være vigtig. Det er med andre ord væsentligt, at kandidaterne er i stand til at tolke og formidle tolkninger af tekster, men også klassisk viden og kulturel forståelse er ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne et vigtigt element. Endelig er evnen til at tilegne sig ny viden, se sammenhænge og helheder også central.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne giver generelt udtryk for, at teoretisk viden om pragmatik, kommunikation, lingvistik og kulturanalyse er vigtigt, men ikke i samme grad som de ovenfor nævnte kompetencer. Der er et par af respondenterne, som lægger vægt på, at kandidaterne har teoretisk viden om sprogtilegnelse, fordi de betragter det som en forudsætning for at kunne undervise i fremmedsprog. Men det er ikke en generel tendens blandt respondenterne.

Øvrige brancher

Konklusionerne fra de to fokusgrupper med deltagere fra andre brancher viser, at de væsentlige humanistiske kompetencer specielt handler om en følsomhed overfor tekster. Og blandt de mere almene akademiske kompetencer bliver der lagt vægt på at kunne se helheder og have analytiske evner, ligesom nogle lægger vægt på kandidaternes evne til at researche inden for forskellige områder. Det er samtidig vigtigt at have et abstraktionsniveau, så man kan tænke teoretisk – men også handle praktisk.

Respondenterne fra de øvrige brancher giver generelt udtryk for, at den sproglige styrke ved magisterne er deres evne til at lave oversættelser, som er mindre tekstnære. De kan frigøre sig fra den specifikke tekst og formulere

sig frigjort. Det er specielt godt, hvis den tekst, der skal oversættes, er dårligt formuleret.

I den fokusgruppe hvor respondenterne har sprogkandidater ansat blev de bedt om at karakterisere nyuddannede sprogkandidater som medarbejdere. Blandt kandidaternes svagheder blev det nævnt, at de ikke har en fagrettet sproglig erfaring, de skriver ikke fejlfrit, ligesom de komplicerer skriftsproget unødigt. Deres styrker er bl.a., at de er gode til IT og ny teknologi, ligesom de er entusiastiske, formbare og generelt har en solid faglig ballast.

Professionsrettede praksiskompetencer

Uddannelsesinstitutioner

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne lægger vægt på en række forskellige professionsrettede praksiskompetencer, som de mener er afgørende, hvis kandidaterne skal kunne varetage jobbet som underviser. Først og fremmest bliver det nævnt, at kandidaterne skal kunne håndtere flere forskellige lærerroller. Derfor skal de også have kendskab til forskellige arbejdsformer, som projektarbejde, coach-rollen etc. Dernæst skal kandidaterne være gode til teamarbejde. Endelig lægger respondenterne vægt på, at kandidaterne er fleksible, udadvendte og imødekommende. Især det sidste er vigtigt, når man står overfor en klasse med unge mennesker, som måske ikke er topmotiverede for at modtage undervisning i tysk.

Øvrige brancher

I de øvrige brancher er der også nogle personlige kompetencer, som bliver vægtet meget højt. Det handler bl.a. om, at kandidaterne skal have systematisk sans. De skal have styr på detaljerne – også når en vigtig deadline nærmer sig og arbejdspresset er stort. Samtidig skal kandidaterne ifølge respondenterne være fleksible. De skal hurtigt kunne skifte fra en arbejdsopgave til den næste.

I de øvrige brancher er der også nogle professionsrettede praksiskompetencer, der anses for meget vigtige. Ifølge respondenterne er det vigtigt, at kandidaterne har kendskab til IT og er gode til at anvende forskellige IT-programmer. Det er meget vigtigt, at kandidaten har lyst til at arbejde med sprogteknologi – altså IT-programmer der understøtter oversættelsesprocessen. Samtidig er det vigtigt, at de generelt er gode til informationssøgning – bl.a. ved anvendelse af internettet.

Del III: Næranalyse af interviewene

Indledning

I det følgende bliver der gået i dybden med resultaterne fra de fire fokusgruppeinterviews. Der vil være fokus på at fremhæve generelle tendenser og nuancer i respondenternes kommentarer, men også relevante særstandpunkter vil blive præsenteret. Der vil løbende blive inddraget illustrative citater i teksten for at give indtryk af, hvordan respondenterne udtrykte sig. Citaterne er angivet kursiveret. Princippet for anvendelse af citater er, at de anvendes, når de udtrykker en generel tendens i materialet. Hvis de udtrykker særstandpunkter, så angives det eksplicit. Efter hvert citat angives det, hvilken gruppe citatet stammer fra efter følgende fordeling:

- (U-K): Uddannelsesinstitutioner i **K**øbenhavn
- (U-Å): Uddannelsesinstitutioner i **Å**rhus
- (O-T): **O**rganisationer med tyskuddannede medarbejdere
- (O-H): **O**rganisationer med medarbejdere med en **h**umanistisk fremmedsproglig baggrund

Rekruttering af sprogkandidater

Både HHX, gymnasierne, VUC og HTX oplever, at antallet af ansøgninger til ledige tysklærerstillinger er faldet i de senere år. Nogle af respondenterne beretter således om, at de kun modtager 4-5 ansøgninger, hvis de laver et stillingsopslag. Til sammenligning er antallet af ansøgninger mange gange højere, når det handler om at få besat en stilling, hvor kandidaten eksempelvis skal undervise i engelsk eller spansk.

"Hvis du ser på, hvor mange engelskkandidater, der søger en stilling, så er vi oppe over hundrede. Hvis du ser på, hvor mange tyskkandidater, der søger en stilling, så skal vi være heldige, hvis der er over 4-5". (U-Å)

"Der var ikke mange, der søgte, men der var da kvalificerede folk". (U-K)

"Tysk er et mangelfag". (U-Å)

"Der er betydeligt flere [ansøgninger] i engelsk, end der er i tysk". (U-K)

"Der er en tendens til, at spansk vinder frem på bekostning af tysk". (U-K)

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne i både Århus og København fortæller, at de ofte modtager uopfordrede ansøgninger fra personer, som gerne vil ansættes i en lærerstilling. Men også når det gælder uopfordrede ansøgninger er der langt imellem kandidater, som har en tysksproglig baggrund. Ifølge flere af respondenterne, så oplever de ofte, at ansøgerne har sidefag i tysk, hvilket bliver betragtet som et problem, da respondenterne foretrækker kandidater, der har tysk som hovedfag. Det er en holdning, som kommer til udtryk både i Århus og København.

"I de to år jeg har været der, har vi ikke modtaget én eneste uopfordret ansøgning på tyskfaget; mens der kommer på alle mulige andre fag". (U-Å)

"Generelt er det mit indtryk, at der er færre med tysk. Og de kandidater der er, har tit sidefag". (U-K)

Situationen på HHX er generelt bedre end i det almene gymnasium og på HTX. Det hænger sammen med, at man her også modtager ansøgninger fra handelshøjskolerne, hvorfor rekrutteringsgrundlaget derfor også er større.

"På erhvervsskolerne får vi jo også ansøgninger[sprog generelt] fra handelshøjskolerne. Og jeg vil godt sige, at det vælter ind med ansøgninger til os. Også uopfordrede ansøgninger". (U-Å)

Ifølge repræsentanten for HTX i Århus-gruppen, så vurderes det, at de få ansøgninger til tyskstillinger på HTX bl.a. hænger sammen med, at de potentielle ansøgere har den opfattelse, at tysk er et meget lille fag på det erhvervstekniske gymnasium.

"På HTX bliver vi ikke oversvømmet med ansøgninger med tysk. Det er måske også, fordi folk har en forestilling om, at vi ikke har så meget tysk, hvilket også er rigtigt". (U-Å)

"På HTX er det [tysk] valgfrit. Under halvdelen vælger det. Førhen valgte to-tredjedele tysk eller fransk". (U-K)

Det er ikke kun uddannelsesinstitutionerne, som oplever, at antallet af tyskkandidater er faldet. Også repræsentanterne fra de øvrige brancher oplever denne tendens. Selvom mange virksomheder og organisationer foretrækker at anvende sproguddannede fra handelshøjskolerne, så er tendensen, at der også bliver færre tyskkandidater med en erhvervsproglig baggrund.

Respondenterne fra de øvrige brancher oplever, at spansk er ved at blive et mere dominerende sprog end tysk. Engelsk er stadig det mest benyttede sprog, mens spansk og tysk konkurrerer om andenpladsen. Ifølge respondenterne er tendensen, at fransk bliver benyttet i stadigt færre sammenhænge.

Respondenterne fra de øvrige brancher giver udtryk for, at de løbende modtager uopfordrede ansøgninger fra fremmedsprogs kandidater. Og det er specielt personer, som har læst engelsk og spansk. Men det hænder også, at de modtager ansøgninger fra personer, der har meget gode sproglige kvalifikationer, som de bare ikke har et eksamenspapir på. Fx modtog et forlag 180 ansøgninger på en menig redaktørstilling.

"Vi fik 180 ansøgninger". (O-H)

"Vi mærker en lind strøm af uopfordrede ansøgninger fra sprogkandidater, der tilbyder oversættelse". (O-H)

"Vi får mange forskellige ansøgninger på en stilling. Det er meget højt uddannede mennesker, som søger på sekretærjobs, hvor de klart er overkvalificerede". (O-H)

Ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne, så vil det være et voksende problem for dem, hvis der ikke bliver uddannet flere tyskkandidater. De fortæller, at mange tysklærere vil nå pensionsalderen indenfor de næste 5-10 år, hvilket betyder, at de skal have ansat nye lærere. Derfor er der også nogle, der specifikt vælger de yngre kandidater, som potentielt kan have en lang karriere foran sig som undervisere.

"På vores skole vil 4 ud af 5 tysklærere være gået om 8-10 år". (U-Å)

"Hvis vi overhovedet skal overleve de næste 10 år, så er det altså nogle unge, vi skal have". (U-Å)

På HTX og HHX har man som nævnt ikke helt den samme problemstilling, hvilket hænger sammen med, at en stor del af lærerkræfterne indenfor tyskfaget på disse institutioner også kan rekrutteres fra handelshøjskolerne.

En af respondenterne påpeger, at problemerne med aktuelt – og i fremtiden – at få egnede tyskkandidater til uddannelsesinstitutionerne er endnu større uden for de store universitetsbyer. Det hænger sammen med, at mange akademikere gerne vil bo i den by, hvor de er uddannet. Der kan derfor være områder i Danmark, hvor det i særlig grad er vanskeligt at få ansat undervisere med en tyskfaglig uddannelse.

I de øvrige brancher er situationen bedre. Som nævnt fortæller respondenterne, at de primært ansætter kandidater med en erhvervsproglig baggrund. Respondenterne giver udtryk for, at der ikke nødvendigvis er mange ansøgninger til stillingerne, men det er dog alligevel muligt at finde egnede kandidater med tysksproglig baggrund. Respondenterne vurderer dog, at tysk vil blive et mindre vigtigt sprog fremover.

"Jeg tror, efterspørgslen vil falde fremover. Vi har også tidligere haft fransk, men det har vi nedlagt". (O-T)

I nogle tilfælde ansætter man også gerne trainees eller praktikanter, som man kender i forvejen. På den måde ved man, hvad de kan, og samtidig har de allerede kendskab til organisationen og typen af arbejdsopgaver m.v.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne oplever heller ikke, at det generelle niveau blandt kandidaterne ikke er godt nok – hvis kandidaterne vel at mærke har tysk som hovedfag. Ligesom i de øvrige brancher har nogle af respondenterne også foretrukket at ansætte personer, som har været vikarer på skolen.

"Jeg synes, at de er gode". (U-K)

"Vi har haft vikarer gående på skolen. Og dem har vi faktisk taget". (U-K)

De ideelle tyskfaglige kompetencer

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne er enige om, at der er en række fundamentale tyskfaglige kompetencer, som deres kandidater skal være i stand til at opfylde. Under interviewene blev respondenterne bedt om at forholde sig til vigtigheden af en lang række forskellige kompetencer i relation til tyskfaget. I det følgende vil det blive præsenteret, hvordan respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne forholdt sig til vigtigheden af de enkelte kompetencer.

Den ideelle kandidats tyskfaglige kompetencer handler først og fremmest om mundtlig og skriftlig kommunikationsfærdighed – herunder mundtlig og skriftlig sprogrigtighed. Det er indiskutable kvalifikationer, som kandidaten ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne skal mestre. Flere af respondenterne har dog været ude for, at det kan knibe med de mundtlige kommunikationsfærdigheder.

"Jeg forventer sådan set, at fagligheden er på plads". (U-Å)

”Skriftlig og mundtlig kommunikationsfærdighed er afgørende vigtigt – det kan ikke diskuteres”. (U-K)

”Jeg vil kigge meget på den tyske sprogfærdighed. Vi har haft mange kandidater i tysk, som havde store problemer, fordi deres sprogfærdighed var så ringe”. (U-K)

”Mange gange har det knebet med den mundtlige faglighed”. (U-Å)

Respondenterne lægger også afgørende vægt på, at forståelsen af både talt og skriftlig tysk er helt i top. Det bliver dog nævnt, at der kan være dialekter, som er svære at forstå. Men ellers er det helt grundlæggende forudsætninger, som kandidaten forventes at beherske. Respondenterne formulerer sig omkring dette på en måde, så de ikke efterlader tvivl om, at et højt kvalitativt niveau på de nævnte områder er helt afgørende, når de ansætter tyskkandidater.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne giver generelt udtryk for, at faktisk viden om tysk sproghistorie ikke er særlig vigtig. Det er med andre ord ikke en kvalifikation, der tillægges større betydning i forbindelse med udvælgelsen af en kandidat. Det samme mønster gør sig gældende, når det drejer sig om tysk sproghistorie, fonetik og semantik. Fonetik er ikke vigtigt, da der ikke skal undervises i det. Derfor er det ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne også tilstrækkeligt, hvis man bare har et grundlæggende kendskab til det. Den samme argumentation gør sig gældende omkring semantik og tysk sproghistorie.

”Man underviser ikke i tysk semantik, så det er ikke vigtigt”. (U-Å)

”Det[semantik] er ikke noget, du aktuelt bliver konfronteret med i hverdagen. Og hvis der opstår sådan et spørgsmål fra en elev, så kan man jo altid undersøge det”. (U-Å)

Nogle af respondenterne vægter, at kandidaterne fra universitetet har teoretisk viden om sprogtilegnelse. Men det er langt fra alle, der giver udtryk for, at det er væsentligt. De respondenter, som tillægger det en betydning, gør det udfra den argumentation, at det er en vigtig ballast at have, hvis man skal lære andre mennesker et helt nyt sprog. Det er også en tendens, som kan spores, når det handler om at have et teoretisk kendskab til grammatik.

”Den synes jeg, er meget vigtig. For hvis man skal formidle et sprog til nogen, så skal man også vide, hvordan man indlærer sprog”. (U-K)

”Jeg tror, at hvis man ikke ved, hvordan man skal tilegne sig et sprog, så har man fantastisk svært ved at formidle det”. (U-Å)

”Hvis man har et grundigt kendskab til grammatikken, så er man også bedre til at formidle den og kan bedre afsøge de problemer, som eleverne har”. (U-Å)

Kendskab til Tysklands historie er også et af de områder, som er vigtigt på uddannelsesinstitutionerne. Flere af respondenterne giver således udtryk for, at det tyske sprog ikke kan ses løsrevet fra Tyskland som nation. Der er dog nogle få respondenter, som mener, at tysk historie er et emne en lærer selv kan opdyrke efterhånden som emnet bliver relevant i undervisningen. Men denne holdning udtrykker dog ikke en generel tendens.

"Hvis man underviser i tysk, så skal de også have noget tysk historie. Og det gælder jo i øvrigt også alle sprog". (U-Å)

"Jeg må sige, at jeg lægger meget vægt på historie i min undervisning". (U-K)

"Tysklands historie. Det er da noget, man kan lære for pokker. Hvis man skal lave projektarbejde om Weimar-republikken, så kan man jo sætte sig og kloge sig". (U-K)

Der er flere af respondenterne, som lægger stor vægt på, at tyskkandidaterne har indsigt i og kan gennemføre undervisning om aktuelle tyske samfundsforhold. Det hænger bl.a. sammen med, at nogle respondenter oplever, at eleverne i forvejen er umotiverede for at lære tysk. Hvis man så også ønsker at lære dem tysk historie – på tysk – så falder motivationen yderligere. Derfor er det ifølge disse respondenter væsentligt at have indsigt i aktuelle samfundsforhold.

"Jeg tror, at motivationen er større på samfundsforholdene, end den er på historien". (U-Å)

Specielt repræsentanterne fra HHX mener, at det har stor betydning, fordi det i højere grad end i det almene gymnasium er et centralt emne i tyskundervisningen. Når det drejer sig om kendskab til de øvrige tysktalende landes historie- og samfundsforhold, så er det respondenternes vurdering, at det ikke er særligt relevant.

Breddekendskab til tysk litteraturhistorie bliver betragtet som en vigtig forudsætning for at kunne varetage undervisningen – specielt i det almene gymnasium. Men der var alligevel lidt modstridende holdninger på dette område. Nogle respondenter gav udtryk for, at der var uomgængelig tysk litteratur, som studenterne skulle præsenteres for, mens andre mente, at aktuelle tekster med fordel kunne fungere som det tekstmæssige fundament for indlæringen af det tyske sprog.

"Jeg tror, at eleverne har lettere ved at formulere sig omkring nogle dagsaktuelle ting, end de har omkring fx litterære analyser. Det kan de have svært nok ved på dansk, vil jeg sige". (U-Å)

"Dagsaktuelle emner kan sagtens læses som litterære tekster, der provokerer meget mere ... den højliterære analyse, den kan godt nedprioriteres". (U-Å)

"Hvis tysk skal overleve, så skal det være et litteraturfag udover et kultur- og samfundsfag". (U-Å)

Flere af respondenterne efterlyser, at de tekster, som indgår i tyskundervisningen ikke udvælges, fordi eleverne skal kende klassiske værker, men i stedet med det formål, at de skal være velegnede til at lære det tyske sprog.

"Jeg tænker ikke så meget på teksterne som litteratur, end som sådan et sprogligt fundament". (U-Å)

"Jeg tror, at det er noget af problemet med tysk, at det har den der litteraturside. For nogle af de studerende kan ikke komme omkring at få

udtrykt sig. Så er spørgsmålet, om man netop skal dreje det til – jeg ved ikke, om det er et fyord at sige det – et mere redskabsagtigt fag”. (U-Å)

”Man kan ikke for mig at se være tysklærer uden at have et kendskab til tysk kultur og tysk litteratur... Men spørgsmålet er, hvordan det skal formidles”. (U-K)

Skemaet på næste side opdeler tyskkompetencerne i 3 forskellige kategorier, der differentierer mellem, hvor vigtige de enkelte kompetencer er ifølge respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne. De kompetencer, som er placeret i kategori 1, er helt afgørende vigtige. Kompetencerne i kategori 2 er også vigtige, men ikke ligeså afgørende som i kategori 1. I kategori 3 oplystes de kompetencer, som ifølge respondenterne ikke er særligt vigtige, men som er gode at have.

Kompetenceskema: tyskfaglige kompetencer for tyskkandidater i undervisningssektoren

KATEGORI 1	KATEGORI 2	KATEGORI 3
Forståelse af talt tysk	Teoretisk viden om tysk grammatik	Faktuel viden om tysk sproghistorie
Forståelse af skriftlig tysk	Teoretisk viden om sprogtilegnelse	Teoretisk viden om tysk semantik
Mundtlig tysk kommunikationsfærdighed	Dybdekendskab til tyske litterære perioder	Teoretisk viden om tysk fonetik
Skriftlig tysk kommunikationsfærdighed		Kendskab til tysktalende landes historie
Mundtlig sprogrigtighed på tysk		Kendskab til samfundsforhold i andre tysktalende lande
Skriftlig sprogrigtighed på tysk		
Kendskab til Tysklands historie		
Kendskab til aktuelle tyske samfundsforhold		
Breddekendskab til tysk litteraturhistorie		

Skema 1. OBS: Det er ikke alle de nævnte kompetencer i skemaet, som er kommenteret og diskuteret i teksten.

Tyskkompetencer i de øvrige brancher

I det følgende bliver der kigget nærmere på, hvilke tyskfaglige kompetencer, der bliver efterspurgt i virksomheder, organisationer m.v. uden for institutionsverdenen.

Den type af tyskfaglige kompetencer, der efterspørges, er typisk de samme, der efterlyses indenfor de øvrige fremmedsprog – naturligvis bare med udgangspunkt i et andet sprog.

De specifikke tyskfaglige kompetencer kan variere lidt afhængig af, hvilken organisation, der har behovet, men der er en række fællestræk, som ifølge respondenterne er helt centrale. I den forbindelse er det væsentligt at hæfte sig ved, at sprogmedarbejdere i organisationerne oftest arbejder med oversættelser af tekster, som andre personer har forfattet. I nogle tilfælde skal de imidlertid også forfatte tekster selvstændigt – fx i form af referater af større mængder skriftligt materiale. Derfor er de specifikke tyskfaglige kompetencer, som skal være tilstede på et meget højt fagligt niveau: forståelsen af skriftlig og talt tysk, skriftlig tysk kommunikationsfærdighed

og sprogrigtighed. Det er den samme tendens, der gør sig gældende på de øvrige sprog – engelsk, fransk, spansk etc.

"Skriftlig fejlfri er vigtigt". (O-T)

"Der er nogle ting, der bare skal være på plads". (O-T)

Den mundtlige kommunikationsfærdighed og sprogrigtighed er ifølge respondenterne ikke lige så vigtig som den skriftlige, fordi det opfattes som meget krævende at udtrykke sig fuldstændig fejlfrit på et fremmedsprog. Samtidig er det slutprodukt, som tyskkandidaterne skal levere, også meget fokuseret på specifikke skriftlige dokumenter, som skal være fejlfri. Og i den sammenhæng er den mundtlige sprogfærdighed ikke ligeså væsentlig.

"Man bliver ikke hængt på nærmeste lygtepæl, hvis man laver en fejl i mundtlig tysk". (O-T)

Den mundtlige sprogfærdighed bliver ofte anvendt, når sprogkandidaterne taler i telefon med kunder, leverandører og samarbejdspartnere. Og netop forståelsen af tysk – og fremmedsprog generelt – kan være vanskelig, når samtalen foregår telefonisk.

"Man skal kunne forstå talt tysk. Telefonen er vanskelig at forstå talt fremmedsprog på generelt". (O-T)

Der er flere respondenter både fra fokusgruppeinterviewet med tysksatte og den gruppe, der har sprogkandidater, som anvender andre sprog, der mener, at det er vigtigt at have teoretisk viden om tysk grammatik. Hvis man ikke har det, så bliver det nemlig vanskeligt at rådgive sine kollegaer.

"Hvis man skal rådgive ens ikke-tysk sproglige kollegaer, så er det vigtigt, at man kan sige, hvorfor det er sådan". (O-T)

Der er en række tyskfaglige kompetencer, der betragtes som uvæsentlige. Og det er de samme kompetencer, der er uvæsentlige også på de andre sprog. De kompetencer som er lavt prioriteret er: faktisk viden om tysk sproghistorie, teoretisk viden om tysk semantik, teoretisk viden om tysk fonetik, teoretisk viden om sprogtilegnelse. Denne prioritering af kompetencer er også gældende for kandidater med andre sprog end tysk.

Kompetenceskema: Sprogfaglige kompetencer for tyskkandidater samt øvrige sprogkandidater i andre brancher end undervisningssektoren

KATEGORI 1	KATEGORI 2	KATEGORI 3
Forståelse af talt tysk/fremmedsprog	Teoretisk viden om tysk/fremmedsprog grammatik	Faktuel viden om tysk/fremmedsprog sproghistorie
Forståelse af skriftlig tysk/fremmedsprog	Mundtlig sprogrigtighed på tysk/fremmedsprog	Teoretisk viden om tysk/fremmedsprog semantik
Skriftlig sprogrigtighed på tysk/fremmedsprog	Mundtlig tysk/fremmedsprog kommunikationsfærdighed	Teoretisk viden om tysk/fremmedsprog fonetik
Skriftlig tysk/fremmedsprog kommunikationsfærdighed		Teoretisk viden om tysk/fremmedsprog sprogtilegnelse

Skema II. Kategori 1, 2 og 3 defineres på samme måde som i skema I. (side 17).
OBS: Det er ikke alle de nævnte kompetencer i skemaet, som er kommenteret og diskuteret i teksten.

Erhvervsproglige kandidater contra universitetskandidater

På HHX og HTX er der en tendens til, at man foretrækker kandidater fra handelshøjskolerne, fordi de har sprogspecifikke kompetencer, som universitetskandidaterne ikke kan konkurrere med.

"Jeg ville lægge vægt på, at det nok skulle være en fra handelshøjskolen, for der har man teknisk sprog, og det er en del af det, vi formidler videre til vores elever... og det har jeg ikke på fornemmelsen, at man lærer så meget på universitetet". (U-Å)

Det er en meget markant holdning blandt respondenterne fra fokusgrupperne med de øvrige brancher, at de humanistisk uddannede sprogkandidater ikke er så velegnede i netop deres organisationer. Man foretrækker i vid udstrækning kandidater, der har en erhvervsproglig baggrund som fx cand. ling. merc., mens nogle også bruger korrespondenter. De erhvervsproglige kandidater har nemlig bl.a. en bedre indsigt i de forskellige termer og sprogkoder, som virksomhederne benytter sig af.

"Vi har mange sprogmedarbejdere, der kan tysk. De har typisk en erhvervsproglig baggrund". (O-T)

"Så har vi uddannede korrespondenter". (O-T)

"Vi laver meget teknisk dokumentation. Og derfor er det vigtigt, at man har indsigt i tekniske sammenhænge og kan operere i et teknisk univers". (O-T)

"Juridisk, medicinsk, teknisk, IT". (O-T)

Respondenterne nævner, at magisterne ikke er hurtige og præcise nok, når de skal lave oversættelser indenfor de områder, som deres organisationer arbejder med. Det gælder såvel tysk som andre sprog.

"Oversættelse er en disciplin, som man ikke dyrker så meget på universitetet". (O-T)

"Når vi taler om oversættere, så kommer cand. mag.-ere nok til kort". (O-H)

"Det at oversætte er jo også en færdighed. Og det har man ikke opøvet på samme måde på universitetet. Så man halter lidt bagefter rent færdighedsmæssigt". (O-T)

"De er gode til teorier, men de er dårlige til at udtrykke sig skriftligt for ikke at sige mundtligt". [udtrykke sig i det specielle sprog, der kræves] (O-T)

Der er dog en af konsulentvirksomhederne, der gerne anvender magistre, når teksterne ikke er af specifik fagteknisk karakter. Flere respondenter betoner, at magisternes styrke i forhold til de erhvervsproglige kandidater netop er, at de i højere grad er i stand til at frigøre sig fra teksterne og foretage en selvstændig sprogbehandling. Det opfattes som en vigtig kvalifikation, fordi de tekster, der skal oversættes, ofte er skrevet i et dårligt sprog.

"Vi bruger typisk cand. ling. merc. Meget sjældent universitetsuddannede. Altså cand. mag.-ere. Dem kan vi godt bruge i forbindelse med frie tekster. Altså reklametekster og sådan noget, salgstekster som sådan". (O-T)

”Det jeg savner mest [hos de erhvervsproglige] er en selvstændig sprogbehandling. At kunne frigøre sig fra teksten, der som regel er dårlig dansk, og så bliver det også dårlig tysk”. (O-T)

”Til gengæld er man måske mindre tekstnær, hvis man har en cand. mag. eksamen. (O-T)

”Også sproglig fantasi, når de laver oversættelser. Sætte sig ind i målgruppen og hvad der klinger godt her”. [særlig kvalifikation hos magisterne] (O-H)

Flere af respondenterne gennemfører forskellige faglige test i forbindelse med en ansættelse. Og det viser sig jævnlige, at magisterne ikke har de rette faglige kvalifikationer i forhold til de opgaver, som de skal løse i organisationerne. Derfor er de ofte ikke i stand til at løse opgaverne hurtigt nok.

”Vores erfaring gør, at vi ikke indkalder cand. mag.-ere til sprogtest. Vi har prøvet at indkalde nogle fra Ålborg Universitet, men så består de ikke. Og der må vi simpelthen sige, at vi vælger erhvervsproglige uddannelser. Og det er cand. ling. merc., hvor der er størst håb om, at de består”. (O-T)

”Der er ikke særligt meget, der taler i cand. mag.’ens favør på sprog i det private erhvervsliv”. (O-H)

”De vil gerne være omhyggelige. Men så er prisen, at der går for lang tid”. (O-T)

”Hvis vi har en pressemeddelelse, der skal oversættes, så kan det ikke nytte noget, at det tager syv år og en sommerferie. Den skal bare oversættes og så ud. Det skal selvfølgelig være i orden”. (O-H)

Det bliver også nævnt af en respondent – der får støtte til sit synspunkt af flere andre i gruppen – at magisterne ofte ikke har den grundlæggende merkantile holdning, som det kræver, hvis man skal være ansat i en virksomhed, der i sidste ende har til formål at tjene penge.

”Jeg tror, især for de humanistiske kandidater, kan det være meget svært at forstå, at vi er her for at tjene penge. Og at det gør ikke noget. Det er virkelig noget, man skal lære dem”. (O-H)

De ideelle akademiske og humanistiske kompetencer

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne værdsætter generelt mange af de akademiske og humanistiske kompetencer, som sprogkandidaterne har opnået gennem deres universitetsstudier. De kompetencer som i særlig grad bliver vægtet af respondenterne er kandidaternes litteratur- og tekstanalytiske kompetencer. Det betragtes som en særlig vigtig kompetence for tysk faget – og sprogfagene i al almindelighed – idet de i vid udstrækning er baseret på analyser af forskellige typer af tekster.

”Evne til sikkert at fortolke en tekst”. (U-K)

Når respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne forholder sig til relevansen af andre akademiske og humanistiske kompetencer som fx teoretisk viden om lingvistik og kulturanalyse, så vurderer de, at relevansen ikke er stor – der er kun en enkelt som peger på, at lingvistik er meget

vigtigt. Derimod giver respondenterne udtryk for, at teoretisk viden om kommunikation er en god forudsætning at have, når man skal undervise.

"Lingvistikken er vigtig, fordi man skal kende de syntaktiske strukturer, og hvordan sproget er bygget op". (U-K)

"Fordi både pragmatik og kommunikation også er et fundament, når man taler pædagogik og didaktik. Altså hele tilrettelæggelsen af undervisningen". (U-Å)

"Jeg synes, at kandidaterne skal være i stand til at reflektere formidling". (U-Å)

De humanistiske sprogkandidaters generelle analytiske evner bliver også værdsat på uddannelsesinstitutionerne. Kandidaterne formår nemlig selvstændigt at tilegne sig ny viden. De har en særlig analytisk og akademisk tilgang, som er en god ballast på uddannelsesinstitutionerne.

"Det er sådan en akademisk grundkompetence, som er vigtig for mange af de ting, vi foretager os; ellers kan vi ikke tænke teoretisk over det og handle praktisk i vores arbejde". (U-Å)

"Skal have evne og lyst til at lære nyt, og sætte sig ind i nyt stof". (U-Å)

Flere af respondenterne fra de øvrige brancher værdsætter også nogle specifikke generelle akademiske og humanistiske kompetencer. Det gælder specielt, hvis sprogkandidaterne også bruger deres andet fag eller er ansat som generalister og blot har en sproglig spidskompetence. I modsætning til de erhvervsproglige kandidater evner magisterne nemlig i højere grad at gennemføre selvstændigt analytisk krævende arbejde. Bl.a. nævner nogle af respondenterne, at magisterne er meget dygtige til research – bl.a. fordi de kan være meget systematiske.

"De kan sætte et problem ind i en kontekst. Ind i en sammenhæng. De kan analysere problemet. Og se det i en sammenhæng. Og hvis de har den rette historiske ballast, se, hvilke løsninger, der vil være tåbelige – også i forhold til andre løsninger". (O-H)

"Det er den analytiske evne. Skolingen, træningen, det man har brugt i mange år, bliver værdsat". (O-H)

"At gennemskue tingene. At analysere sig frem til at kernen i problemerne". (O-T)

"Hvor vi godt kunne have brug for nogle, der kan lave et systematisk research-arbejde". (O-H)

"De kan gå dybere i et bestemt emne. Og det har sine styrker engang imellem". (O-H)

Humanisternes særlige kompetencer hænger ifølge respondenterne fra de øvrige brancher også sammen med deres evne som formidlere. De er i stand til at sætte sig ind i et stort materiale og formidle det til andre – det står fx i modsætning til de økonomisk orienterede cand. polit'ere.

"Spørg en polit[cand. polit.] og du får myriader af tal". (O-H)

Der er en del af de respondenter fra de øvrige brancher, der har humanistiske sprogkandidater ansat, som i vid udstrækning er ansat på baggrund af deres generelle akademiske og humanistiske kompetencer med henblik på at udføre ikke-fremmedsproglige jobfunktioner. Fx nævner en respondent fra et ministerium, at de i forbindelse med nyansættelser er meget fokuseret på almene akademiske kompetencer og ikke nødvendigvis fokuserer meget på sprogdelen i kandidatens uddannelse. Det hænger ifølge respondenterne sammen med, at kandidaterne skal have en bredde i deres akademiske og humanistiske kompetencer, så de kan løse mange forskellige typer af opgaver.

"Hvis vi kigger på det generelle akademiker-niveau, så er det meget, meget sjældent, at vi rekrutterer på baggrund af en sproguddannelse. Det er som regel et eller andet med, at det er sociologi, psykologi eller..." (O-H)

"Alene det, at de har taget en lang videregående uddannelse, er jo en indikation på, at de kan lære noget nyt". (O-H)

"De er ansat på nogle gode egenskaber, som gør, at de kan fungere som gode konsulenter". (O-H)

De ideelle praktiske og personlige kompetencer på uddannelsesinstitutionerne

Som det tidligere er blevet fremhævet, så er der en række forskellige tysk-faglige, akademiske og humanistiske kompetencer, som respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne tager som givne forudsætninger hos sprogkandidaterne. Der er imidlertid også utroligt mange personlige kompetencer og evner, som er meget vigtige, når respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne ansætter sproglærere.

Nogle af de aspekter, som flere af respondenterne nævner er, at personen skal være udadvendt og imødekommende overfor eleverne. Endvidere hjælper det også, hvis kandidaten har humor og samtidig har en dynamisk og målrettet personlighed. Nedenstående vifte af citater udtrykker nogle af de personlige egenskaber, som de ansættelsesansvarlige på uddannelsesinstitutionerne vægter højt.

"Dynamisk og engageret udstråling, som også demonstrerer autoritet og evne og vilje til at styre". (U-K)

"Humor er en ualmindelig god evne at have". (U-K)

"En lærer der kan skabe faglig begejstring via sit faglige engagement". (U-K)

"Engagement og respekt overfor eleverne". (U-Å)

"Så er det personligheden. Hvordan tror man, at samarbejdet med personen vil fungere. Hvem er mest udadvendt og virker mest initiativrig". (U-Å)

"Er de forberedte på nytænkning og forandring hele tiden. Jeg tror, at vi kun har haft tre år ad gangen, hvor vi har haft den samme bekendtgørelse". (U-K)

"Jeg er tilbøjelig til at vælge en, der kan sidde og tale med folk uden at være genert. Personen skal være udadvendt". (U-K)

"Er kandidaten iderig mht. temaer. Er kandidaten iderig mht. indfaldsvinkler". (U-K)

"Jeg ville overveje, om de er robuste... for så har man selvtilliden også". (U-K)

Der er også en række fagspecifikke og pædagogiske kompetencer, som knytter sig til at være tysklærer, som respondenterne mener er vigtige. Bl.a. nævner flere respondenter, at kendskab til moderne undervisningsmetoder som projektarbejde og tværfaglighed er vigtigt.

"Man skal være så begejstret for sit eget fag, at man mener, at det sagtens kan indgå i samarbejde med andre fag". (U-K)

"Evnen til at arbejde tværfagligt, det er ret vigtigt i forbindelse med HTX-uddannelsen. Det kræver samarbejde. Evnen til at kunne veksle i undervisningsformerne". (U-K)

"En helhedslærer frem for en faglærer... forskellige fag udnytter hinanden og arbejder sammen uden at gå ind i en tværfaglighed". (U-Å)

Nogle af respondenterne lægger også vægt på informationssøgnings- og IT-kompetencer. Respondenterne er imidlertid uenige om, hvorvidt IT-kendskab er en nødvendig forhåndskompetence. Der bliver bl.a. givet udtryk for det synspunkt, at informationssøgnings- og IT-kompetencer altid kan tillæres.

"Evnen til at kunne variere sin undervisning. Projekter eller IT, som er blevet meget almindeligt". (U-Å)

"IT er ikke en nødvendig forhåndskompetence. Det kan hurtigt opprioriteres". (U-Å)

Formidlingskompetencer samt pædagogiske og fagdidaktiske kompetencer er også væsentlige at være i besiddelse af. Under alle omstændigheder er det ifølge respondenterne vigtigt, at kandidaterne er bevidste om deres rolle som formidlere. Det kan ganske vist være svært at tilegne sig formidlingskompetencer. Derfor er det også noget, man forsøger at fornemme i løbet af ansættelsesforløbet eller læse sig til, hvis der foreligger en pædagogikumudtalelse. Det samme gør sig også gældende for de pædagogiske kompetencers vedkommende.

"Det er sværere at tilegne sig formidlingskompetencer, hvis man er en lukket natur". (U-K)

"Og de pædagogiske og fagdidaktiske kompetencer, dem tør jeg kun sætte som meget vigtige". (U-K)

Nedenstående kompetenceskema giver et overblik over en række forskellige væsentlige kompetencer. Det er ikke alle de anførte kompetencer i skemaet, som er omtalt, idet det kun er de væsentligste, som er blevet diskuteret i teksten.

Kompetenceskema: tyskkandidatens ideelle ikke-sproglige faglige og personlige kvalifikationer

FAGLIGE KVALIFIKATIONER	PERSONLIGE KVALIFIKATIONER
Have kendskab til IT	Forandringsparathed
Kunne og ville arbejde tværfagligt (især på HTX)	Humor
Kunne arbejde projektorienteret	Kreativitet
Kunne indtræde i forskellige lærerroller (vejleder, coach, studieforberedende)	Fleksibilitet
Evne til pædagogisk formidling	Stabilitet
Skal kende til nye arbejdsformer	Psykologisk indsigt
	God til at formidle sprogfærdighed
	Glad for tysk – engageret i sproget
	Kollegial
	Generel interesse i skolens sociale liv

Skema III. OBS: Det er ikke alle de nævnte kompetencer i skemaet, som er kommenteret og diskuteret i teksten.

Ansættelsesstrategiske overvejelser på uddannelsesinstitutionerne

Der er altså en række personlige kompetencer, som man efterspørger hos tyskkandidaterne på uddannelsesinstitutionerne. Men der er samtidig også nogle mere ansættelsesstrategiske overvejelser, som respondenterne forholder sig til. Det handler bl.a. om, at man vurderer om tyskkandidatens personlighed og holdninger i øvrigt passer i forhold til institutionen og lærerkollegiet som helhed. Men det handler fx også om en indstilling til skolens sociale liv og kultur.

”Hvordan passer vedkommende i faggruppen og i lærerkollegiet”. (U-K)

”Engageret i skolens liv”. (U-Å)

”Det bedste er en person, der kan supplere faggruppen med noget, som faggruppen ikke har i forvejen. Og dermed give noget ny energi og nogle nye vinkler”. (U-Å)

”Vi lægger vægt på, at lærerne har praktiske erfaringer og ikke kommer direkte fra ingeniørstudiet, fordi noget af det teori, vi putter ind i hovedet på dem, det skal de kunne udføre i praksis”. (U-Å) [Repræsentant fra HTX-uddannelsen]

”Når jeg ansætter nogen, så vil jeg også have nogen, jeg kan bygge på i andet end undervisningen. For vi kører utroligt mange udviklingsprojekter”. (U-K) [Repræsentant fra HTX-uddannelsen]

Respondenterne fra VUC nævner også i en bisætning, at kandidaterne skal være villige til at undervise om aftenen, da det er en helt grundlæggende forudsætning for ansættelsen.

Portrætter af tyskmedarbejdere i organisationerne

Der er en række forskellige personlige kompetencer, som respondenterne med tyskmedarbejdere vægter, når de ansætter personale. Der bliver blandt andet lagt vægt på evnen til at være nysgerrig og stille spørgsmål, men også omstillingsevnen hos den enkelte er vigtig, fordi sprogmedarbejdere ofte skal løse forskellige typer af opgaver.

”Evne til at stille spørgsmål er vigtigt”. (O-T)

En af respondenterne nævner også, at det er vigtigt, at tyskkandidaten er i stand til at se helheder, så man selv bliver klar over, hvilken del af helheden ens eget arbejde udgør. For oversættelsesbureauernes vedkommende bliver dette imidlertid ikke vægtet, da de ikke finder det væsentligt. Det hænger sammen med, at opgaven ofte består i at oversætte en specifik tekst – og i den sammenhæng er det ikke så væsentligt at forstå, hvilken helhed opgaven er en del af.

”Man kan ikke forvente, at en person skal kunne se en helhed indenfor vores virksomhed”. (O-T)

Forhandlingsevner er typisk ikke noget, som er vigtigt, mens projektledelse naturligt nok er væsentligt for de personer, som også har projektledelsesansvar. Metodisk viden og anvendelse er ikke så væsentligt, ligesom pædagogiske og fagdidaktiske kompetencer heller ikke er det.

Respondenterne lægger vægt på, at grundighed og omhu er en personlig egenskab, som er vigtig for en sprogmedarbejder i en organisation. Man skal arbejde systematisk og have styr på sine dokumenter.

”Sprogforståelse, korrekthed og omhu er det vigtigste”. (O-T)

Kendskab til forskellige IT-programmer, som bliver anvendt i forbindelse med oversættelsesarbejdet er en central og vigtig forudsætning. Og respondenterne nævner, at det i mange tilfælde er en medvirkende forudsætning for en ansættelse, at kandidaterne har konkret erfaring med brug af disse IT-redskaber.

”Vi bruger i vid udstrækning IT, som støtte, CD-rom-programmer og interaktive sprogprogrammer, som især de unge kandidater er interesserede i at arbejde med”. (O-T)

”Vi lægger meget vægt på, at folk har en forståelse for IT”. (O-T)

”Kunne løse problemer uden at blive bange. Vi oplever faktisk, at der er nogle – også unge mennesker – som ikke har en positiv tilgang til det [IT]”. (O-T)

Respondenterne i den fokusgruppe, der har ansatte tyskmedarbejdere i deres organisation blev bedt om at udarbejde nogle stikordsprægede portrætter af en potentiel tyskkandidat i deres virksomhed. Respondenterne blev derfor bedt om at skrive stikordene til de kompetencer, som de ville lægge vægt på i en jobannonce. I nedenstående skema præsenteres seks forskellige profiler med de stikord, som hver respondent mente, var det bedste udtryk for de kompetencer, som de ville vægte.

Kompetenceskema: profiler på tyskansatte i organisationer

Sprogkoordinator	Oversætter til IT- og marketingopgaver
Perfekt til sproget – mundtligt og skriftligt	Skal have tysk som modersmål og være bosiddende i Tyskland
Fleksibel mht. at påtage sig ansvar	Villig til rejseaktivitet
Teamplayer	Teknisk indsigt og indlevelse indenfor IT
Hurtig og præcis sprogbehandling	Fleksibel i arbejdet
Skal kunne klare pressede situationer	Villig til kontraktansættelse
Skal kunne tilføre firmaet impulser og ideer	Generelt kendskab til IT og marketing

	Professionel omgang med PC og diverse software
Translatør	Oversætter
Perfekt til dansk og tysk – skriftlig og mundtligt	Fagligt dygtig – især skriftligt
Detailorienteret	IT-kendskab på højt niveau
Kulturel indsigt	Terminologi (kunne finde fagtermer for bestemte begreber)
Omhu	God til teamarbejde
Systematisk sans	Fleksibel – også vedr. arbejdstider
God til informationssøgning	Generelt velorienteret på det samfundsfaglige område
God til teamwork	Indstillet på videreuddannelse
Skal være vidensdeler	
Kendskab til gængse IT-programmer	
Lyst til at arbejde med sprogteknologi	
Projektkoordinator med tysk	Ansvarlig for korrespondance og oversættelser
Perfekt til skriftlig tysk	Skal beherske eget modersmål
Bacheloruddannelse i engelsk	Skal kunne skrive fejlfrit dansk
God skriftlig formidler	God sprogbehandling
Skal kunne lave gode referater af dokumentation	Skal kunne tysk på højt niveau mundtligt og skriftligt
God til dokumentstyring	Skal have selvstændig sprogbehandling
Kunne klare mange bolde i luften	Skal have overblik
Detailorienteret	Arbejde under tidspres
Hurtig til sit arbejde	Skal have interkulturel forståelse
Skal kunne overholde deadlines	Skal være initiativrig

Skema IV.

Som det fremgår af skema IV, så er der nogle karakteristika, som går igen i udpegningen af de væsentligste kvalifikationer hos tyskmedarbejderne. De skal være hurtige, kunne arbejde med deadlines og under pres, de skal have styr på detaljen og være gode til IT. Og så skal de som en selvfølge have styr på især den skriftlige del af det tyske sprog.

I gruppen med repræsentanter for de organisationer, som havde sprogmedarbejdere ansat blev de bedt om at lave en øvelse, hvor de med stikord beskrev de kompetencer, som de ville vægte, hvis de søgte en ny sprogdannet medarbejder. Nedenstående skema viser i stikordsform de kvalifikationer, som hver enkelt respondent ville lægge vægt på. Respondenterne måtte selv vælge, hvilken stilling de ønskede at beskrive.

Kompetenceskema: den ideelle sprogkandidat/humanist i en organisation

Fuldmægtig i ministerium – generalist	Kommunikationsmedarbejder
Perfekt dansk – mundtligt og skriftligt	Perfekt i dansk og engelsk
Samarbejdsevner	Sans for at vinkle historier
Udadvendt og opsøgende	Gode kommunikative evner
Kreativ tilgang til arbejdsopgaverne	Dynamisk
Generelt velorienterede	Forretningsorienteret
	Skal kunne arbejde på tværs i organisationen
Udlandschef (på medie)	Konsulent på internationalt

	marked
Flydende mundtlig engelsk	Mindst fem års erfaring
Mundtlig fransk/engelsk	God skriftlig formuleringssevne – dansk og fremmedsprog
Journalistisk erfaring	Skal kunne "sælge" et budskab
Interesse for dansk politik	
Engageret	
Arbejde under tidspres	
Sprogkonsulent	Redaktør til ordbogsafdeling
Stærk grammatisk	Sikker sproglig sans
Fejlfri skriftligt og sprogligt	God til dansk
Kendskab til moderne sprogmetoder	Systematisk tilgang til opgaverne
Velorienterede om aktuelle forhold i sprogområdet: politisk og økonomisk	Skal kunne arbejde selvstændigt
Ordvalget: forstå den sammenhæng ordene anvendes i	Samarbejdsevner
Fantasi	
Hurtig til at sætte sig ind i nyt stof	
Kende kulturen i de lande, hvor konsulenterne skal hen	

Skema V. Resultaterne i skemaet afspejler de holdninger, som kom til udtryk i gruppe O-H.

I skema V udpeges nogle centrale egenskaber, som arbejdsgiverne lægger vægt på, når de ansætter sprogmedarbejdere med humanistisk baggrund. Der er et gennemgående mønster, som peger på, at det forventes af kandidaterne, at de er engagerede, dynamiske, udadvendte mm. Flere af respondenterne tog det i forbindelse med øvelsen, som en grundlæggende forudsætning, at respondenterne var meget solide i det sprog, som de skulle bruge i forbindelse med jobbet. Derfor valgte de at fokusere på de øvrige kvalifikationer, som fremgår af skema V.

Der er imidlertid ikke alle respondenterne, der søger sprogkandidater med de formelle eksamenspapirer på sprogområdet. En respondent fra en større virksomhed fortæller til eksempel, at de lægger mere vægt på de personlige egenskaber, end på de fremmedsproglige – selvom de sproglige egenskaber er vigtige. Hvis en person derfor har erhvervet solide fremmedsproglige kompetencer gennem et udlandsophold eller er opvokset med et relevant fremmedsprog, så vil det have stor betydning.

"Nogle er vokset op i et internationalt miljø selv... og nogle har rejst meget". (O-H) [Ingeniørvirksomhed]

Styrker og svagheder ved nyuddannede fremmedsprogkandidater fra universitetet

I fokusgruppen med respondenter, som har sprogkandidater ansat blev respondenterne bedt om at beskrive, hvilke styrker og svagheder, der kendetegner de nyuddannede kandidater fra universitetet.

Nogle af de mere generelle holdninger hos respondenterne handlede blandt andet om indstillingen hos de nyuddannede. Det blev blandt andet nævnt, at kandidaterne skal være bevidste om, at de også efter de afsluttende eksamener fra universitetet stadig kan og skal lære nyt. Samtidig udtrykker respondenterne også en holdning om, at kandidaterne har svært ved at vurdere, hvordan de reelt kan bruge deres faglighed.

"Du er ikke færdig på nogen måde, du har fået papir på, at du er nået til et vist trin i din livslange uddannelse". (O-T)

"Mangler indblik for anvendeligheden af deres faglighed". (O-H)

Det bliver nævnt af en respondent fra en større virksomhed, at kandidaterne fra universitetet kan have svært ved at acceptere, hvis de får titel af sekretær, ligesom det bliver nævnt, at kandidaterne kan have svært ved at lægge den skriftlige skrivestil fra universitetet fra sig.

"Mange, hvis de er fra universitetet, har det svært med at skulle hedde sekretær". (O-H)

Det bliver også nævnt om de nyuddannede, at de ofte ikke er i stand til at formulere sig fagrettet og skrive fejlfrit, ligesom de kan have en tendens til at komplicere skriftsproget unødigt.

"Det er ligesom om, hvis man kan skrive noget indviklet, så ligger det i deres uddannelses terminologi, så skal man helst benytte så mange fremmedord som muligt". (O-H)

Blandt de nyuddannedes styrker bliver der lagt vægt på, at de generelt er gode til at anvende IT og nye teknologier. Det er fx relevant i forbindelse med researchopgaver, men det er samtidig også en solid praktisk ballast.

Det bliver også fremhævet, at mange nyuddannede generelt er meget entusiastiske, ligesom de også er formbare og derfor kan "glide" ind i en organisation. Endelig bliver der givet udtryk for, at de nyuddannede generelt har en god faglig ballast.

Test af kompetencer i ansættelsesforløbet

Når der skal ansættes nye medarbejdere på uddannelsesinstitutionerne eller i de øvrige brancher, så bliver der generelt gjort en stor indsats for at sikre, at man får den rigtige medarbejder. For uddannelsesinstitutionernes vedkommende er der en række forskellige faktorer, som er vigtige i ansættelsesprocessen.

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne giver generelt udtryk for, at de først og fremmest kigger på eksamensbeviset. Og karaktererne betyder tilsyneladende mere i Århus end i København.

"Jeg kigger på, om det er fra 8 eller opefter". (U-K)

"Hvis ikke de faglige kvalifikationer i form af et eksamensbevis ikke er i orden, så kommer den bare ikke videre". (U-Å)

"Karaktererne er en barriere for at komme til samtale". (U-Å)

"Man har jo nogle papirer. Det er jo papirer vi lever højt på. Og man må gå ud fra, at universiteterne giver dem de karakterer, som svarer til den præstation. (U-Å)

Der er nogle karakterer i specifikke fag, som er vigtigere end andre, ligesom det respondenterne også vægter karaktererne på overbygningen mere end på bachelor-forløbet.

"Der er jeg meget enig med NN i, at hvis der står 6 ud for mundtlig eller skriftlig sprogfærdighed, så nytter det ikke noget". (U-Å)

"Man skal ikke lægge for megen vægt på alle karakterer i bachelorforløbet. Det er overbygningen". (U-Å)

Der er imidlertid enkelte respondenter, der ikke vurderer, at gode karakterer er en altafgørende forudsætning for en ansættelse.

"Det er mere den personlige fremtoning, end det er 11-tallet på eksamensbeviset". (U-K)

"Jeg kan ikke bruge en nørd til noget, selvom han har 11 i gennemsnit". (U-K)

Flere af respondenterne peger imidlertid på, at det kan være vanskeligt at sammenligne karakterniveauet mellem kandidater fra forskellige universiteter.

"Man kan sidde med karakterer fra de forskellige universiteter, og det kan være svært at sammenligne. Et sted er der sribet af karakterer, og et sted er der en hel masse bestået og nogle ganske få karakterer". (U-K)

Pædagogikumudtalelsen er ligesom eksamensbeviset også et vigtigt dokument i en ansættelsessituation på uddannelsesinstitutionerne. Og en god pædagogikumudtalelse kan godt kompensere for enkelte dårlige karakterer.

"En god eller måske en glimrende pædagogikumudtalelse kompenserer for et 6-tal". (U-Å)

"Så vil man også, hvis der er en pædagogikumudtalelse nærlæse denne. For den vil tit afsløre, hvis der er nogle af de der sproglige problemer". (U-Å)

Netop pædagogikum er noget, der bliver vægtet meget højt. Dels sparer institutionen penge, hvis den kommende lærer allerede har pædagogikum og dels har læreren været igennem et forløb, hvor de har udviklet sig som undervisere.

"Jeg vægter bare de har et, for så sparer jeg 300.000". (U-K)

"Jeg kræver pædagogikum, hvis jeg overhovedet kan". (U-Å)

For flere respondenter er det en stor fordel, hvis man har opholdt sig i et tysktalende land for at arbejde eller studere. Det hænger bl.a. sammen med, at mundtlig tysk efter respondenternes opfattelse ikke trænes i særlig stor stil på universiteterne.

"Jeg vil også sige, at det er vigtigt, at man har opholdt sig i Tyskland, på et tysk universitet". (U-Å)

Som det tidligere er blevet belyst, så er kandidaternes personlighed og udstråling også noget, der bliver lagt afgørende vægt på. Gode karakterer er ikke den eneste adgangsbillet til en stilling som lærer.

"Det der er afgørende vigtigt, når jeg sidder med en ansøger, det er, jeg sidder og siger til mig selv: kan han eller hun gå ind i 1. z og få en undervisningssituation til at fungere ... og hvis de også kan indpasse sig i det samlede lærerkollegium og i faggruppen, så skal jeg nok vide at rose dem for det... alt er dødfødt, hvis ikke de magter at stille sig ind overfor 28 lømler og fange dem". (U-K)

”Når man sidder i et rum ved en ansættelsessamtale med folk man skal arbejde sammen med, så kan man godt have en fornemmelse af, om dette her det går eller ikke går”. (U-Å)

Respondenterne nævner også, at gode anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere kan være gode dokumenter at fremlægge i en ansættelsesproces. Men det er altafgørende, at den erhvervs erfaring man kan byde på har direkte relevans for jobbet som lærer.

Det er da klart, at hvis man har nogle praktiske erfaringer, som er gode, så kan det da måske godt veje op på, om man var en klovn den dag, man var til eksamen”. (U-Å)

”Noget af det jeg kigger meget på, det er hvis ansøgeren har haft erfaring med andre unge mennesker. Har de været fodboldtrænere eller spejderfører eller sådan et eller andet, så giver det en hel del plus-point hos mig”. (U-K)
”Anbefalinger kigger jeg igennem, hvis det er undervisningsarbejde. Det siger også noget, hvis den ikke er der”. (U-K)

Respondenterne peger også på, at de selv kan finde på at tage referencer på ansøgerne ved telefonisk at kontakte kollegaer fra medarbejderens tidligere arbejdsplads. Endelig nævner en respondent i Århus-gruppen, at vedkommende til enhver tid kan tage kontakt til universitetet og finde ud af, hvem der er de bedste af de nyudklækkede tyskkandidater.

”Når det endelig kommer til stykket, så er vi så lille et område. Og telefonen er altså et meget givtigt instrument”. (U-Å)

”Du kan på et hvilket som helst tidspunkt skaffe en top-20 liste”. (U-Å)

Respondenterne fra de øvrige brancher lægger også stor vægt på, hvilke karakterer sprogkandidaterne har på deres eksamensbeviser. Og det er vigtigt, at karaktererne er høje.

”Det er klart, at vi kigger på kandidatkarakterer. Hvad har du skrevet speciale i. Hvad laver du i din fritid. Hvad har du lavet, før du startede på universitetet?”. (O-H)

”Vi vil gerne have nogle gode karakterer. Dels et godt gennemsnit. Og nogle gode karakterer i det økonomiske og juridiske”. (O-T)

”Karakterer spiller en rolle. De er vigtige. Meget vigtige”. (O-T)

Men som det tidligere i rapporten er blevet vist, så lægger respondenterne fra de øvrige brancher generelt også vægt på en række personlige egenskaber, som er nødvendige, hvis man skal kunne udfylde jobbet.

”Om de har autoritet og sådan en lille smule pondus”. [redaktør på forlag, der skal tale med forfattere] (O-H)

Nogle respondenter nævner, at de tester både faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer. Det kan fx ske ved, at sprogkandidaten skal lave en oversættelse, som bliver vurderet, men det kan også være en psykologisk test, som skal sige noget om vedkommendes personlighed.

”Vi har en psykologisk test... det faglige, det er i samtalerne, at vi berører det”. (O-H)

"Vi kører test med dem". (O-T)

"Vi tester kun det skriftlige. Vi slår ikke over i at tale sproget". (O-T)

"Vi tester ikke, vi kigger på personens baggrund". (O-T)

Nogle af respondenterne gennemfører også samtalen på det sprog, som kandidaten skal arbejde med i organisationen.

"Vi har skrevet til dem, at vi gerne vil tale engelsk med dem og tysk". (O-T)

Respondenterne fra både uddannelsesinstitutionerne og de øvrige brancher nævner, at de jævnligt ansætter vikarer eller trainees, fordi de kender arbejdsopgaverne og organisationen. På den måde er man sikker på, hvilke kompetencer vedkommende har.

"Det er ikke så sjældent, at en af vores studentermedhjælpere ender med at blive ansat. De kender os, og vi kender dem". (O-H)

Hoved- og sidefag

Der er et mønster i alle fire fokusgrupper som viser, at sprogkandidater der har sidefagseksamen ikke bliver betragtet som tilstrækkeligt dygtige – hverken mundtligt eller skriftligt, ligesom deres litteratur og tekstanalytiske kompetencer heller ikke er gode nok til uddannelsesinstitutionerne. Så vidt det overhovedet kan lade sig gøre, foretrækker respondenterne derfor at få kandidater med hovedfag i sprogfaget.

"Jeg turde simpelthen ikke at ansætte en sidefagskandidat". (U-K)

"Vi har haft sidefagskandidater, der virkelig har haft problemer". (U-Å)

"Bachelor vil jeg sige er for ringe, og ikke egner sig til sprogbehandling i virksomheder". (O-T)

"Vi foretrækker simpelthen kandidater med hovedfag. Og vi har tilstrækkelig mange til, at vi kan fokusere på dem med hovedfag. Efter vores erfaring, så kan bifagskandidaterne ikke tilstrækkeligt". (O-H)

Der er nogle respondenter fra uddannelsesinstitutionerne, for hvem det ikke bekymrer, om sprogkandidaten har hoved- eller sidefag. Det hænger sammen med, at de så i princippet også skulle bekymre sig om alle kandidater med sidefag i alle andre fag. Når nogle respondenter fra uddannelsesinstitutionerne er særligt bekymrede, så hænger det også sammen med, at de ikke mener, det er muligt at nå at lære at tale tysk på et sidefag.

"Jeg ville heller ikke være bekymret for at ansætte folk med bifag. For så skulle jeg også være bekymret i alle andre fag". (U-K)

"Det er svært at nå at lære at tale tysk på et sidefag, hvis ikke man har andre forudsætninger. Har været i Tyskland fx". (U-Å)

"Sprogfærdigheden den stimuleres ikke nok, som det foregår nu. Hvis man er nødt til at tage til Tyskland, så er der noget galt. Hvis vi er nødt til at sidde og kigge efter, at de har været i Tyskland, så er det da ikke godt nok, det der foregår på universitetet, synes jeg". (U-K)

Sprogkandidater fra RUC – hvor de to fag er sidestillede – møder også kritik fra både uddannelsesinstitutionerne og de øvrige brancher. Det hænger dels sammen med, at fagene på RUC er normeret til 1,5 år og dels RUCs gruppestruktur samt et bemærkelsesværdigt højt karakterniveau, som ikke virker realistisk.

”Jeg har det sådan med de sproglige kompetencer fra RUC, der trækker vi lige et par karakterer – mindst – af deres snit”. (O-H)

Det er vigtigt at nævne, at respondenterne fra HTX-uddannelserne generelt er glade for kandidater fra både RUC og AUC. Det hænger sammen med, at de i forbindelse med deres universitetsuddannelse har lært at arbejde projektorienteret og tværfagligt. Det er en arbejdsform, som også er i højsædet på HTX.

”Jeg vil gerne prioritere centrene lidt højt, og det skyldes måske også den arbejdsform, for hele HTX-uddannelsen bygger på projektarbejde”. (U-K)

”Hos os er vi lidt forbeholdne overfor centrene”. (U-K)

”Jeg kigger såmænd ikke på, om de kommer fra det ene eller det andet universitet”. (U-K)

Der er en enkelt respondent fra interviewet med repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne i Århus, som giver udtryk for, at det kan være svært at sammenligne karakterniveauet mellem de nye og de gamle universiteter.

”Du skal bruge længere tid på at aflæse, hvad der er af kompetencer i uddannelserne fra de nye universiteter. Altså, der er forskel i opbygningen af fag. Basisuddannelser mv. Så papirerne er ikke sammenlignelige, man skal bruge mere tid”. (U-Å)

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne har forskellige holdninger til, hvilke fagkombinationer, der er særligt attraktive. Nogle mener, at det er fornuftigt at have to sprogfag, mens andre vurderer, at det er hensigtsmæssigt fx at have et kulturfag og et sprogfag. I mange tilfælde, så er det imidlertid i sidste ende et spørgsmål om at få skemaplanlægningen til at gå op i en højere enhed. Og der kan diskussionen om fagkombinationer godt komme til at træde i baggrunden – specielt for de planlægningsansvarlige.

I de øvrige brancher er det jobspecifikt, hvilken fagkombination, der er attraktiv. Men ifølge respondenterne, så er de tosprogede kandidater de mest eftertragtede, når arbejdsopgaverne er sproglaterede. Men der kan også være andre fagkombinationer, som er attraktive – fx kommunikation og et sprogfag. Men det afhænger som nævnt af, hvilke opgaver kandidaten skal bestride.

”En kommunikationsuddannet på højt niveau og en sproguddannelse på mellemniveauet vil være perfekt til at løse opgaver i en markedsøkonomivirksomhed”. (O-T)

Kontakten til de universitære sprogmiljøer

Omfanget af uddannelsesinstitutionernes kontakter til de universitære sprogmiljøer varierer meget. Respondenterne vurderer generelt, at kontakten mellem ungdomsuddannelserne og universiteterne er størst i København og

Århus. Jo længere væk man kommer fra universitetsbyerne, jo mindre er kontakten.

"Det er den geografiske afstand, der gør det. I hvert fald at lave sådan nogle brobygningsarrangementer, det fører for vidt. Det er ikke noget, der er økonomi i". (U-Å)

Der er imidlertid en respondent fra Århus-gruppen, som giver udtryk for, at det almene gymnasium samarbejder med alle sprogmiljøerne på universitetet.

"For det almene gymnasium, der er der et aktivt samarbejde med alle sprogmiljøerne". (U-Å)

Der er da også flere af uddannelsesinstitutionerne, som samarbejder om gensidige brobygningsforløb, hvor de universitetsstuderende fx underviser på ungdomsuddannelserne, eller hvor en gymnasielærer fortæller de universitetsstuderende om, hvordan det er at undervise i gymnasiet.

"Vi har brobygning til de videregående uddannelser". (U-K)

For HHXs vedkommende er samarbejdet med universiteterne meget perifært.

"Jeg vil sige, at det er faktisk næsten ikke-eksisterende. Det er meget lidt. Vi har elever ude på studierne, men det er faktisk også det hele...det er nok bare ikke noget, vi har fået opdyrket endnu". (U-Å)

På nogle gymnasier deltager lærerne også i sprogundervisning på universitet, ligesom ganske få også deltager i kursusaktiviteter, som universitetet udbyder sammen med tysklærerforeningen.

"Som medlem af tysklærerforeningen, har vi også været inviteret til at deltage i en række efteruddannelseskurser på germansk institut". (U-Å)

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne vurderer generelt, at der ikke er ressourcer til for alvor at udvikle samarbejdet med de fremmedsproglige institutter, selvom flere af respondenterne godt kunne ønske sig det.

"Der er ikke ressourcer til det. Det samarbejde vi har med universitetet. Det er vores good will". (U-Å)

"Det kunne være godt med en mere synlig adgang til kompetencerne på universitetet". (U-Å)

I de øvrige brancher er der ingen af respondenterne, der har kontakt med sproginstitutterne på universiteterne. Flere af respondenterne har derimod kontakt til handelshøjskolerne, hvor et par af dem virker som censorer på sprogstudierne. Men de forskellige virksomheder har ikke noget formaliseret samarbejde.

Betydningen af en forskningsbaseret uddannelse

På spørgsmålet om hvorvidt respondenterne lægger vægt på - og i øvrigt kan mærke - at kandidaterne fra universitetet har en forskningsbaseret uddannelse, så nævner respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne, at det specielt kommer til udtryk, når sprogkandidaterne skal sætte sig ind i nyt stof. Der er nemlig flere, som vurderer, at den forskningsbaserede

undervisning på universitetet er med til at udvikle en selvstændighed og en analytisk sans. Men det er ikke noget, man er meget fokuseret på i ansættelsesprocessen. I de øvrige brancher er det heller ikke noget, der vægtes højt, selvom respondenterne herfra påpeger, at magisterne oftere har en større selvstændighed end de erhvervsproglige kandidater.

"Der er brug for utrolig meget selvstændighed. Og der tror jeg, at kulturen, den basis der, den kommer til udtryk". (U-Å)

"De har været det igennem, de har skrevet speciale, men det er ikke noget jeg spekulerer på". (U-K)

"De har en anden måde, som er tydeligt præget af, at de er bekendtgjort med forskningens måde at arbejde på". (O-T)

Flere respondenter fra uddannelsesinstitutionerne nævner, at den forskningsbaserede dimension også medfører, at nyuddannede kandidater nemt bliver meget teoretiske, hvilket kan være et mindre problem.

"Det er meget godt, at man bliver udsat for det. Men så gør det skridtet meget større, at man skal ud og være forskningsbaseret og sidder overfor tyve unge mennesker, som skal prøve at lære et eller andet... Men det gør det ikke nødvendigvis bedre i forhold til den virkelighed, man så kommer ud i, hvor man skal være meget lidt forskningsbaseret i forhold til at formidle en kultur, en sproglighed". (U-Å)

"De befinder sig jo på et teoretisk niveau, som er for højt". (U-K)

Der er da også flere respondenter, som giver udtryk for, at nogle tysklærere måske ikke får opfyldt deres faglige ambitioner i gymnasiet. Ifølge respondenterne vælger man fx at fokusere på andre aspekter af lærergerningen. Nogle lærere bliver måske også skuffede, fordi de havde forestillet sig, at eleverne var dygtigere, end de rent faktisk er.

"Jeg tror, at der er nogle tysklærere, der har problemer med at få deres faglige ambitionsniveau tilfredsstillet i gymnasiet". (U-Å)

"Så er det jo, man kaster sig over pædagogikken og prøver alle mulige forskellige fagligheder af... men det er da rigtigt, at frustrationen over det faglige niveau, den er stor blandt lærerne". (U-Å)

"Jeg tror, at det kan være med til at øge frustrationerne, at bekendtgørelsen kræver nogle ting, som ikke er tilstede". (U-Å)

Holdninger og ønsker til universiteternes tyskuddannelser

Respondenterne fra uddannelsesinstitutionerne giver udtryk for en række forskellige holdninger og ønsker til universiteternes tyskuddannelser. Det bliver blandt andet nævnt, at institutterne gerne må tilbyde de tyskstuderende et frivilligt praktikophold – eller lignende – på ungdomsuddannelserne. Men flere respondenter finder det meget væsentligt, at tyskuddannelsernes indhold og opbygning ikke kun bliver fokuseret mod undervisningssektoren.

"Der er altså de der 15-20 pct., som aldrig kommer i gymnasieskolen. Og hvorfor i alverden skal de presses ind i et eller andet forløb. Det kan jeg ikke se nogen mening i. Men som et tilbud, vil det være absolut godt". (U-Å)

”Instituttet må da gerne have en profil, der matcher de gymnasiale uddannelser. Det vil da være oplagt at tænke i de baner”. (U-Å)

”Jeg tror, det er vigtigt, at de ved, hvad de[de tyskstuderende] skal ud til”. (U-Å)

Flere af respondenterne efterlyser også mere nutidige litteraturfag og mere aktuelt stof. Endvidere ser respondenterne også gerne, at tyskkandidaterne i større udstrækning end nu, får mulighed for at studere i et tysktalende land.

”Jeg savner den der meget mere sproglige kompetence. At man taler mere på sproget”. (U-Å)

Et andet ønske som kommer til udtryk hænger sammen med, at de tyskstuderende skal være mere bevidste om, hvordan de toner deres uddannelse. Specielt respondenterne fra de øvrige brancher finder dette væsentligt, fordi mange studerende afskærer sig fra nogle jobmuligheder, når de vælger specifikke fag.

”Der er nogle, der kommer ud med en uddannelse, som er alt for bred og diffus... det er meget tilfældigt, hvad man har valgt”. (O-H)

”Det er vigtigt at give de studerende en eller anden fornemmelse af, at det har konsekvenser, hvordan de toner deres studie”. (O-H)

Der er også nogle respondenter fra uddannelsesinstitutionerne, som giver udtryk for, at det alvorligt bør overvejes, hvorvidt nogle af sprogfagene på de videregående uddannelsesinstitutioner er så små, at der ikke er et udviklende studiemiljø at basere undervisningen på.

”Når nogle af de sprogfag på universiteterne og handelshøjskolerne bliver så små. Så bliver det meget lukkede miljøer”. (O-T)