

Hvilke krav er der til danskkundskaber hos kommunens ansatte, og hvordan kontrolleres de?

Mødedato: 21. oktober 2026

I henhold til forretningsordenens § 5, stk. 2, har Kristian Tørning, på vegne af Dansk Folkepartis byrådsgruppe stillet følgende spørgsmål:

Der er flere på Facebook som omtaler sproglige udfordringer blandt nogle af kommunens medarbejdere og udtrykker, at der er behov for kompetenceudvikling. Af den grund ønskes det belyst, hvad ansættelsespraksis er i kommunen på tværs af kommunens administrationsområder:

1. Hvor stort er behovet? Hvor mange ansatte vurderes aktuelt at have utilstrækkelige danskkundskaber til deres arbejdsopgaver, fordelt på fagområder, og hvilke kriterier bygger vurderingen på? Hvis kommunen ikke har en samlet opgørelse, hvordan fastlægges så behovet for sproglig opkvalificering?

2. Hvordan kontrolleres danskkundskaber ved ansættelse? Hvilke krav stiller kommunen til mundtlige og skriftlige danskkundskaber i de forskellige jobfunktioner, og hvordan vurderes det ved ansættelsen, at kravene er opfyldt? Anvendes eksempelvis samtaler, arbejdsprøver eller sprogtest?

3. Hvordan sikres borgerne, når der er sproglige mangler? Hvordan sikrer kommunen forsvarlig kommunikation og opgaveløsning, mens sproglige mangler afhjælpes, og hvilke frister og vurderinger anvendes til at følge op på, om medarbejderen opfylder stillingens sprogkrav?

Bilag:



Amanda Manfeld · 1d

helt enig! Og jeg ved, at der også er noget af det, der er i fokus - altså at kompetenceudvikle dygtige medarbejdere, som eksempelvis har sproglige udfordringer i forhold til dansk. Det er jo selvfølgelig ikke særlig trygt, at det er svært at kommunikere med kommunens medarbejdere.

Svar

Tak for spørgsmålene fra dig, Kristian.

Jeg er helt enig i, at det er vigtigt, at kommunens medarbejdere kan kommunikere med borgerne på dansk. Det er en forudsætning for, at vi kan yde borgerne god og kvalificeret hjælp.

Ansættelsen af kommunens medarbejdere sker på de enkelte arbejdssteder.

Selve ansættelsen sker på baggrund af en samtale – og her indgår vurderingen af dansk kundskaber som en del af en samlet vurdering af ansøgerens kvalifikationer til jobbet.

Det vil sige, at det er lederen på det konkrete arbejdssted, som vurderer ansøgerens dansk kundskaber og dermed også, om de er gode nok til, at ansøgeren kan bestride det pågældende job.

Hvis der er behov for at styrke de dansksproglige kompetencer hos den enkelte medarbejder, er det også et forhold, der vurderes og prioriteres af lederne på de respektive arbejdspladser.

Hvis borgere oplever, at der er sproglige udfordringer i dialogen med vores medarbejdere, er det naturligvis noget, som den lokale ledelse skal finde konkrete løsninger på i de enkelte situationer.

Lad mig give dig et lille eksempel på, hvordan vi arbejder med det på ældreområdet.

Eksempel fra ældreområdet	På ældreområdet er vores uddannede medarbejdere godkendt sprogligt før de overhovedet kan igangsætte deres uddannelse. Det er SOSU skolens opgave at foretage denne godkendelse, og derfor er der ikke en egentlig test ved ansættelsessamtalerne. De SOSU-elever, der har sproglige vanskeligheder under deres uddannelse, får hjælp af en sprogmentor i Social- og Sundhedsforvaltningen. Det er vores vurdering, at denne ordning har god effekt.
Afrunding	Så svarene på dine spørgsmål om vurdering af behov, kontrol og håndtering af udfordringer er, at det håndteres af den lokale ledelse. Og det er min klare vurdering, at det må være den lokale leder, som er den bedste til at lave vurderingen af, om en konkret medarbejder har tilstrækkelige danskundskaber til at kunne bestride det pågældende job.