

DANSK PÅ ARBEJDE

- tanker om at lære dansk på arbejdspladsen

Kolofon:*Udgivere:*

KAD - Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

SiD - Specialarbejderforbundet i Danmark

LVU – Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere

Redaktionsgruppe:

Lone Varslev-Pedersen, uddannelseskonsulent, KAD

Mette Hyllested-Winge, uddannelseskonsulent, SiD

Tina Bøgehave Christiansen, 2. næstformand, LVU

Tekst:

Journalist Lucas Vagn Engell, City Pressekontor

Grafisk tilrettelæggelse:

Fagbladet

1. udgave, 1. oplag, november 2003: 1.000 stk.

Tryk:

SiD-trykkeri

Web:

Hæftet kan også hentes på www.lvu.dk, www.kad.dk og www.sid.dk

Forord

Fagbevægelsen er parat

Integration er et af tidens varmeste politiske emner. Der går næppe en dag uden medieomtale af den danske integrationsindsats. Ofte er det historier om, hvor svært det er at få flere indvandrere og flygtninge integreret på arbejdsmarkedet.

Et vigtigt element i integrationsindsatsen er danskundervisningen. At kunne tale og forstå det danske sprog er blevet grundlæggende forudsætninger for at kunne deltage i uddannelse, fungere på arbejdsmarkedet og i det hele taget være aktiv borger i det danske demokrati.

SiD, KAD og LVU er optaget af at få integrationsindsatsen til at virke. Vi er enige i, at indvandrere og flygtninge så hurtigt som muligt skal integreres på arbejdsmarkedet. Men vi mener også, at det er vigtigt at respektere de ressourcer, vore nydanske medborgere har med sig. Integration handler om andet og mere end at lære at tale dansk. Det handler også om, at vi i fællesskab bliver bedre til at bringe borgernes mangfoldighed i spil.

I dette debatoplæg præsenterer vi synspunkter på, hvordan integrationsindsatsen og den nye lov om danskuddannelse for voksne udlændinge mest hensigtsmæssigt kan blive ført ud i livet til gavn for nydanskere, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Debatheftet er skrevet på baggrund af en række diskussioner og udveksling af erfaringer i en følgegruppe bestående af repræsentanter fra virksomheder, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner mv. (se gruppens sammensætning bagest i hæftet).

Hvis indsatsen skal lykkes, er det nødvendigt med et godt samspil mellem virksomhederne og arbejdsmarkedets parter. Vi er parat til at tage vores tårn.

Vi håber, at debatoplægget vil inspirere alle, der beskæftiger sig med integration og undervisning i dansk som andetsprog for voksne udlændinge.

Til slut vil vi takke følgegruppen for arbejdet med at udforme debatoplægget.



Poul Erik Skov Christensen
formand
SiD - Specialarbejderforbundet i Danmark



Lone Knudsen
uddannelsessekretær
KAD - Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark



Hanne Pontoppidan
formand
LVU - Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere

Dansk må ikke være en barriere

1. januar 2004 får vi en ny lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. - dvs. indvandrere og flygtninge.

Loven har tre formål: Voksne udlændinge skal lære dansk, så de kan deltage i samfundet på lige fod med indfødte danskere, komme hurtigst muligt i arbejde, så de kan forsørge sig selv, og have viden og færdigheder til at klare arbejde, uddannelse og livet som medborger i et demokratisk samfund.

Indvandrere og flygtninge skal altså i arbejde hurtigst muligt - dels fordi Folketinget mener, det er den bedste vej til integration, dels så de kan forsørge sig selv og bidrage til samfundet.

Men arbejde alene er ikke løsningen. Der er ingen tvivl om, at arbejde styrker integrationen, men det kan ikke stå alene. Fordi man er på arbejde, lærer man ikke nødvendigvis dansk. De sidste 30-40 år er mange indvandrere kommet i arbejde kort tid

“ *Alt for rigide krav til dansk kan dog også være en hindring for integrationen. Hvis en flygtning eller indvandrer ellers er fagligt velkvalificeret og kan kommunikere med sine kolleger på fx engelsk, vil det være urimeligt at udelukke ham eller hende fra arbejde og efteruddannelse. I så fald ekskluderer vi dem i stedet for at integrere dem.*

efter ankomsten til Danmark, men de havnede ofte på arbejdspladser med stor koncentration af indvandrere eller på ene-arbejdspladser uden kontakt med danskere. Derfor blev deres arbejdssprog ikke dansk.

Når politikere påstår, at det er på arbejdspladserne, at flygtninge og indvandrere bedst lærer at tale dansk, så kan man altså konstatere, at sådan er det ikke altid. Mange udlændinge har arbejdet her i både 10, 20 og 30 år uden at lære at tale ordentligt dansk.

Det er nødvendigt med danskundervisning ved siden af.

Uden fælles sprog ingen fælles arbejdspladskultur. Desuden er sproget nødvendigt for integration uden for arbejdspladsen - og for resten af livet.

“ *Når politikere påstår, at det er på arbejdspladserne, at flygtninge og indvandrere bedst lærer at tale dansk, så kan man konstatere, at sådan er det ikke altid. Mange udlændinge har arbejdet her i både 10, 20 og 30 år uden at lære at tale ordentligt dansk.*

For at kunne bevare et job er det også nødvendigt at kunne dansk. Det er nemlig en forudsætning for at kunne deltage i efteruddannelse. Dermed er gode danskundskaber også en investering i fremtidens arbejdskraft.

Alt for rigide krav til dansk kan dog også være en hindring for integrationen. Hvis en flygtning eller indvandrer ellers er fagligt velkvalificeret og kan kommunikere med sine kolleger på fx engelsk, vil det være urimeligt at udelukke ham eller hende fra arbejde og efteruddannelse. I så fald ekskluderer vi dem i stedet for at integrere dem.

For eksempel besluttede en dansk virksomhed, at der kun måtte tales dansk i arbejdstiden. Men da der ikke var danskundervisning for de flygtninge og indvandrere, der ikke talte dansk, betød det blot, at de ikke talte med nogen hele dagen. I pauserne var det kun de etniske danskere, der talte sammen.

Der er ansat indvandrere eller flygtninge i op mod halvdelen af de danske virksomheder. Det i sig selv betyder, at der et stort behov for danskundervisning på mange arbejdspladser. Døren til virksomhederne - og til samfundet - skal stå åben. Arbejdsmarkedets parter, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne bør være væsentlige garantanter for det.

“ *Uden fælles sprog ingen fælles arbejdspladskultur.*

To målgrupper

Dette hæfte beskæftiger sig især med to store grupper af voksne udlændinge:

- 1) Nytilkomne under integrationsprogrammet
- 2) Kortuddannede, som har boet og arbejdet her i mange år, men som aldrig fik lært ordentligt dansk.

Nytilkomne under integrationsprogrammet

Flygtninge og familiesammenførte over 18 år, der får opholdstilladelse i Danmark, skal igennem et integrationsprogram. Formålet er at blive integreret i Danmark, så man kan deltage i samfundet på lige vilkår med andre. Det indebærer blandt andet, at den nytilkomne udlænding skal gennemgå en danskuddannelse.

FAKTA

Loven om danskuddannelse

Der gives tilskud til danskuddannelse i højst tre år. Den er opbygget i moduler, så sprogundervisningen i det første halve år er særligt intensiv.

I løbet af de tre år ændres vægten fra danskundervisning til mere og mere praktik og beskæftigelse. Men det kan kombineres på mange forskellige måder.

Læs loven på Retsinformations hjemmeside:
www.retsinfo.dk

(Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. - Lov nr. 375 af 28.5.2003)

Betænkninger, udvalgsbilag, folketingsdebatten mv. kan læses på Folketingets hjemmeside: www.ft.dk

Alle har kompetencer, der kan bruges

Selv om de ikke kan dansk, kommer flygtninge og indvandrere med mange andre kompetencer. Kommunerne bør afdække nytilkomne udlændinges formelle og uformelle kompetencer og

kvalifikationer i det hele taget - altså deres reelle kompetencer. Så kan handlingsplaner og læringsplaner kan tage udgangspunkt i det, de nytilkomne kan, i stedet for at "nulstille" deres kompetencer.

“ *Den faglige opkvalificering skal foregå på et sprog, som den nytilkomne forstår, så der er fokus på det faglige. Dansk skal ikke være en blokering for den faglige indlæring.*

Det vil motivere den nytilkomne bedre til at lære nyt, og det danske samfund kan undgå, at vigtige ressourcer bliver spildt.

Hvis en flygtning eller indvandrer for eksempel var murer i sit hjemland, skal vedkommende hurtigt på AMU eller teknisk skole for at få afprøvet og eventuelt justeret sine kvalifikationer. Samtidig skal vedkommende undervises i dansk - både alment og fagsprog. Den faglige opkvalificering kan derimod foregå på et sprog, som den nytilkomne forstår, så der er fokus på det faglige. Dansk skal ikke være en blokering for den faglige indlæring.

Gode intentioner kræver tid

Mange parter er involveret, når en nytilkommen flygtning eller indvandrer skal integreres. Det kan være kommuner, offentlige og private uddannelsesinstitutioner, virksomheder, fagforeninger m.fl. Og det drejer sig om enkeltpersoner som sagsbehandlere, integrationsmedarbejdere, vejledere, undervisere, virksomhedsledere og mellemledere, tillidsrepræsentanter m.fl.

Det er et spørgsmål, om alle de involverede kan afsætte den nødvendige tid til at leve op til lovens intentioner om at samarbejde og koordinere den enkelte udlændings handlingsplan. Men uden et tæt samarbejde vil det være svært at opnå den vekselvirkning mellem danskundervisning, andre aktiviteter og arbejde eller videre uddannelse, der er hensigten med loven.

Derfor bør der også være ressourcer til, at parterne i det lokale samarbejde kan mødes i løbet af integrationsforløbet for at

evaluere og eventuelt justere den enkeltes handlingsplan. På samme måde skal læringsplanen hele tiden være ført ajour af den, der står for danskundervisningen: Fungerer undervisningen? Når vi de opstillede mål? Fungerer samspillet med andre aktiviteter? Osv.

“ *Undervisningen bør især foregå i arbejdstiden, for så er der større chance for, at den nytilkomne gennemfører den. Et nyt job vil for mange være så krævende en proces, at det kan være svært at finde overskud til danskundervisning i fritiden.* ”

Hvis en flygtning eller indvandrer får ustøttet arbejde, inden integrationsprogrammet er gennemført, er det vigtigt at hjælpe den nytilkomne med at fortsætte danskundervisningen. Ingen har glæde af, at en udlænding ikke fuldfører sin danskuddannelse. Det kan desuden få afgørende betydning for yderligere kompetenceudvikling og eventuelt senere statsborgerskab.

Undervisningen bør især foregå i arbejdstiden, for så er der større chance for, at den nytilkomne gennemfører den. Et nyt job vil for mange være så krævende en proces, at det kan være svært at finde overskud til danskundervisning i fritiden.

Men hvis de nytilkomne kun lærer det dansk, der tales på arbejdspladsen, kan sproget blive så branche- eller fagspecifikt, at det kan være svært at skifte fag eller branche. Det er derfor vigtigt, at de får tilstrækkelige og grundlæggende danskundskaber til, at de også kan skifte branche eller uddannelse.

Anbefalinger

- Kommunerne skal oprette og uddanne et team af aktører, så man kan få en bredere vifte af kompetencer i forhold til målgruppen. Det kan være undervisere, konsulenter, socialrådgivere, fagforeningsfolk, virksomhedsrepræsentanter m.fl.
- Fagbevægelsen og kommunerne skal arbejde mere sammen. Fagbevægelsen kan for eksempel udnytte erfaringer med mentorordninger. Mentorer kan blandt andet bygge bro mellem virksomheder og kommuner.
- Uddannelsesinstitutionerne skal tænke i samarbejde frem for konkurrence.
- En vejlederuddannelse, der fokuserer på flygtninge og ind-

vandrere, er nødvendig for at styrke den individuelle vejledning og vejledningssamarbejdet.

- Virksomhederne bør stille praktikpladser til rådighed for nytilkomne flygtninge og indvandrere.

Spørgsmål

- Hvordan sikrer vi, at den enkeltes reelle kompetencer og kvalifikationer bliver afdækket og brugt i forbindelse med handlingsplanen?
- Hvordan fastholdes kvalitet og faglighed på uddannelsesinstitutionerne, når/hvis der kommer mange udbydere?

Beskæftigede nydanskere, som ikke er omfattet af integrationsloven

KAD og SiD har en del kortuddannede medlemmer med udenlandsk baggrund. En stor del af dem har fast arbejde og mange kom til Danmark som gæstearbejdere for 20-30 år siden. Dengang handlede det kun om at arbejde, så de fik aldrig rigtig lært dansk.

Det er en af grundene til, at de ofte ikke har fået den samme efteruddannelse og opkvalificering af deres kompetencer som andre kortuddannede. For eksempel kan mange nydanskere ikke dansk nok til at få lov til at deltage i et AMU-kursus.

De beskæftigede nydanskere er ikke en ensartet gruppe. Nogle klarer sig særdeles godt og har ikke problemer med det danske sprog. Men en del midaldrende og ældre har kun fået lidt eller ingen danskundervisning. Da de kom til Danmark var der kun få eller ingen tilbud. Desuden kaldte arbejdet. Ingen tænkte på efteruddannelse, og ingen brugte ordet “opkvalificering”.

En anden gruppe af yngre beskæftigede nydanskere har kun fået ganske lidt danskundervisning. Nogle kom hurtigt i arbejde og droppede derfor undervisningen. Andre er familiesammenførte. Især mange kvinder har ikke fået danskundervisning nok.

Disse grupper risikerer enten at blive stødt helt ud af arbejdsmarkedet eller at blive låst fast i et job uden mulighed for udvikling eller jobskifte. Arbejdsløshed eller hyppigt “ud og ind” af arbejdsmarkedet er ofte en konsekvens af, at medarbejderen ikke er blevet løbende efteruddannet og opkvalificeret.

For virksomhederne betyder det, at en gruppe medarbejdere kan have svært ved at følge med, når der indføres ny teknologi

og arbejdsgange eller nye produktionsformer som for eksempel medstyrende grupper. Mange virksomheder har i dag medstyrende grupper, og det stiller blandt andet store krav til at kunne kommunikere. Her kommer nydanskere i klemme, hvis de ikke kan nok dansk - også selv om de har høje faglige kvalifikationer.

Det kan betyde, at integrationen ikke lykkes, fordi nydanskere ikke kan blive eller komme ind på arbejdsmarkedet.

KAD og SiD samarbejder mange steder med sprogcentre om danskundervisning på virksomheder. Det er en stor og ressourcerekrævende opgave at starte den slags undervisning, og der er en række barrierer og problemer, når der skal arrangeres danskundervisning i arbejdstiden. Erfaringer viser, at det bl.a. handler om:

- Manglende motivation hos virksomhedens ledelse på grund af økonomi og tidsforbrug.
- Lovgivningsmæssige barrierer som SVU-regler og regler om betaling for indvandrere, der er blevet danske statsborgere, men stadig ikke kan dansk nok til at klare nye krav på arbejdsmarkedet.
- Usikkerhed og manglende viden om, hvordan man gør, hvem man kontakter m.m.
- Manglende viden om behovet på grund af manglende uddannelsesplanlægning. Virksomheden kender ikke altid medarbejdernes kvalifikationer.
- Manglende ressourcer hos nydanske medarbejdere (usikkerhed, angst for fyring, dårlige arbejdstider etc.).

Men erfaringer viser også, at problemerne kan løses, og barriererne kan overvindes, hvis arbejdsmarkedets parter, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og myndigheder arbejder sammen.

Anbefalinger

- Arbejdsmarkedets parter skal synliggøre, formidle og bruge de mange erfaringer og dermed løsninger på en del barrierer og problemer.
- Virksomheder og faglige organisationer bør sikre en bedre uddannelsesplanlægning gennem et udbygget og forpligtende samarbejde. Her kan tillidsrepræsentanterne spille en væsentlig rolle i forhold til at få konkrete aktiviteter i gang.
- Virksomheder bør afdække medarbejdernes kompetencer og

kvalifikationer ved at arbejde systematisk med uddannelsesplanlægning. Det giver mulighed for løbende at efteruddanne også kortuddannede og ufaglærte nydanskere.

- Uddannelsesinstitutionerne må komme med nye bud på, hvordan efteruddannelse kan tilrettelægges fleksibelt på virksomhedernes præmisser.
- Samarbejdet skal være lokalt og regionalt, så det nære arbejdsmarked er i centrum.
- Man skal ikke kun fokusere snævert på danskundervisning. Dansk som redskab skal ses i en større sammenhæng med efteruddannelse og kompetenceudvikling.

“ Disse grupper risikerer enten at blive stødt helt ud af arbejdsmarkedet eller at blive låst fast i et job uden mulighed for udvikling eller jobskifte. Arbejdsløshed eller hyppigt “ud og ind” af arbejdsmarkedet er ofte en konsekvens af, at medarbejderen ikke er blevet løbende efteruddannet og opkvalificeret.

Tilrettelæggelse af undervisning

Uddannelsesinstitutionerne

Sprogcentre og andre uddannelsesinstitutioner bør kigge på sig selv og ransage deres indre: Hvad er det, vi gør? Hvad er det, vi kan? Hvad er det, vi er gode til?

Skolerne skal gøre opmærksom på deres kvalifikationer og kompetencer. Hvad kan de bibringe virksomhederne ud over undervisning og faglig opkvalificering? Måske kan de tilbyde arbejdsmetoder, almen dannelse, organisationsudvikling, konfliktløsning og lignende.

Uddannelsesinstitutionerne skal være udadvendte og opsøgende. De skal tage initiativer i forhold til og samarbejde med kommuner, virksomheder og fagforeninger.

Hvis de ikke kan synliggøre, hvad det er, de kan, og hvilken vare de kan tilbyde, så har de et problem. Og så får andre jobbet.

Lærerne må organisere sig i team for at leve op til kravene om uddannelses- og arbejdsmarkedsperspektiv. De skal tage stilling til, hvad kursisterne skal kunne i fremtiden, ikke bare hvad de kan nu. Lærere og vejledere må arbejde mere sammen.

Lærerne skal også lære hurtigt at "skanne" en virksomhed. De skal hurtigt kunne analysere den: Hvad er det for et sted? Hvilke behov er der? Hvordan får vi et samarbejde i gang? Osv.

Undervisningen

Når en skole leverer undervisning til eller på en arbejdsplads, skal forarbejdet være i orden. Man starter med at afklare behovet hos kursisterne og hos virksomheden. Det er meget vigtigt, at der er klare aftaler om, hvilke forventninger der er til undervisningen både hos virksomheden, kursisten og hos skolen selv.

“Det er vigtigt, at undervisningen bliver en integreret del af virksomhedens liv. Både ledelse, tillidsrepræsentanter og andre involverede bør spille en aktiv rolle, når der skal udformes rammer for og indhold i undervisningen. De skal være med til at udvikle og udføre og ikke bare stå passivt på sidelinjen.

Men voksne lærer bedst det, de selv vil. Derfor er det vigtigste at finde frem til den enkeltes behov: Hvad skal og vil han eller hun kunne? Og ud fra det udforme en plan for: "Det vil jeg gerne lære".

Det er vigtigt, at undervisningen bliver en integreret del af virksomhedens liv. Både ledelse, tillidsrepræsentanter og andre

“Læreren skal skelne mellem forlagt undervisning og undervisning på arbejdspladsen. Har man bare taget bogen under armen og bevæget sig ud på arbejdspladsen, så er det forlagt undervisning.

involverede bør spille en aktiv rolle, når der skal udformes rammer for og indhold i undervisningen. De skal være med til at udvikle og udføre og ikke bare stå passivt på sidelinjen.

Undervisning og arbejde skal kobles sammen, og virksomhedens ledere og ansatte skal være omdrejningspunkt.

Undervisningen og dens indhold skal fornys. Indholdet skal passe til den virkelighed, kursisterne lever og arbejder i. Hidtil har danskundervisningen i nogen grad været simulation af virkeligheden. I stedet bør der tages udgangspunkt i kursistens liv og arbejdspladsens virkelighed. Traditionel tavleundervisning som dominerende undervisningsform bør væk fortid. I stedet skal undervisningen være forskellig og tilpasset den enkelte kursists behov og forudsætninger.

Underviserne skal være opmærksomme på kulturelle forskelle mellem uddannelsesinstitutionen og arbejdspladsen. Derfor kan det også være relevant at tage ting fra undervisningslokalet ud på arbejdspladserne. Dansk kultur er nemlig ikke kun arbejdskultur.

Læreren skal skelne mellem forlagt undervisning og undervisning på arbejdspladsen. Har man bare taget bogen under armen og bevæget sig ud på arbejdspladsen, så er det forlagt undervisning. Men ved undervisning på arbejdspladsen skal man undervise med materialer, der stammer fra eller passer til den enkelte arbejdsplads og arbejdsfunktion.

De fleste traditionelle undervisningsmaterialer leger en virkelighed. Men uddannelsen skal relatere sig til det, man skal bruge dansk til. Derfor er det vigtigt at spørge både virksomheden og de enkelte deltagere om, hvad de har brug for. Hvilke sproglige materialer bruger de selv i hverdagen (manualer, arbejdsedler, ulykkesrapporter, opslagstavler, tv-skærme, computerstyring, personaleblad osv.)? Hvad forventer de af "læsestof" i fremtiden? Hvordan kommunikerer man på arbejdspladsen? Hvordan meddeler ledelsen sig til medarbejderne? Hvilken forståelse af virksomheden er nødvendig? Hvad er virksomhedens profil, image og værdier? Osv.

Voksne skal kunne se nytten af undervisningen. De vil have sikkerhed for, at de via undervisningen kan opnå nogle sproglige færdigheder, som er nødvendige for et godt liv. Der er altså to forudsætninger, der skal være til stede:

Skærpet konkurrence mellem skolerne

Sprogcentrene får nye udfordringer, fordi konkurrencen med andre udbydere af danskuddannelse skærpes. Centrene skal være mere synlige og gøre opmærksom på deres kompetencer. Ud over det sprog- og undervisningsfaglige kan de for eksempel pege på pædagogik, metoder, almen viden, dannelse, konfliktløsning, kultur m.m.

Uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne, kommunerne og fagforeningerne skal i fællesskab formulere mål og evaluere dem. Processen skal være synlig for alle.

Underviserne skal sammen med den enkelte kursist sætte klare individuelle mål for undervisningen. Derfor skal lærernes efteruddannelse fokusere på evnen til at afdække individuelle behov, at kunne beskrive processen og målene og at evaluere dem.

“ *Det er væsentligt at gøre sprogets kulturelle perspektiv tydeligt for kursisterne, så deres efterkommere får bedre muligheder for at uddanne sig og bryde den sociale arv.* ”

Undervisningen skal rette sig mod resultater, der er til gavn for den enkelte.

Den enkelte skal have garanti for at få udbytte af den investerede tid.

Kulturen

Men man skal ikke kun fokusere på det danske sprog. Selv om man ikke skal nedtone betydningen af dansk, er der også andre aspekter af det at kunne begå sig på en dansk arbejdsplads.

Man taler jo ikke kun fagsprog. Man taler også det brede sprog - almindeligt hverdagsdansk - så man kan bruge det til netværk, arbejdspladskultur, takt og tone mv.

Der skal derfor ikke være fokus på dansk udelukkende som arbejdssprog, men også på dansk som udgangspunkt for kvalificeret stillingtagen - dvs. den demokratiske dimension. Sproget er nemlig også en forudsætning for at kunne deltage i den demokratiske kultur.

Desuden er det væsentligt at gøre sprogets kulturelle perspektiv tydeligt for kursisterne, så deres efterkommere får bedre muligheder for at uddanne sig og bryde den sociale arv.

Undervisning i dansk på arbejdspladsen skal derfor ikke kun være rettet mod at passe et job. Nytilkomne skal lære om arbejdets centrale betydning i Danmark, men de skal også lære om den demokratiske kultur i Danmark, om demokrati i skolen, boligforeninger m.m.

Danskundervisning er vigtig. Men det er mindst lige så vigtigt, at folk oplever sig selv som hovedpersoner i deres eget liv.

Eksempler fra virkeligheden

Følgende eksempler fra det virkelige liv kan bruges som inspiration. De er eksemplariske og viser, at det kan lykkes:

Radiometer

“Dansk på arbejde” - et samarbejdsprojekt mellem Radiometer Medical A/S, KAD Storkøbenhavn og Sprogcenter Kigkurren om sprogundervisning på Radiometer støttet af Det Sociale Koordinationsudvalg i Københavns Kommune.

28 medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk skulle have et dansksprogligt løft, så de blev sidestillet med deres kolleger mht. udviklingsmuligheder og fastholdelse. Heraf var 20 danske statsborgere, og de kunne derfor ikke få undervisning på et sprogcenter uden fuld betaling. Halvdelen var over 50 år.

Virksomheden har ca. 380 timelønnede medarbejdere i ca. 50 medstyrende grupper, som har en del af ansvaret for produktionen. Der stilles store krav til medarbejdernes evner til at kommunikere.

Sprogcenter Kigkurren underviste i dansk i seks lektioner pr. uge i 40 uger. Det foregik på arbejdspladsen i arbejdstiden og med fuld løn. Før starten var underviserne fælles på virksomheden for at forstå medarbejdernes kommunikationsbehov, så de kunne planlægge undervisning og materialer. Midtvejs blev det faglige udbytte evalueret, og de, der ønskede det, kunne afslutte med en prøve.

Afdelingsledere og tillidsrepræsentanter fulgte nogle “kultur-eftermiddage” om sprog og kultur, tværkulturel kompetence og mangfoldighedsledelse. Det var en del af vidensdelingen mellem virksomhed, fagbevægelse og sprogcenter, for det er en vigtig del af kompetenceløft-strategien og organisationsudviklingen.

Der blev oprettet en samarbejdsgruppe bestående af virksomhedens ledelse, tillidsrepræsentanter, sprogcentret, SiD og KAD. Gruppen havde to opgaver:

- Intern evaluering (hvad sker der, når virksomhed, fagforening og sprogcenter skal være ansvarlige sammen?)
- Løbende drøftelse af, hvordan projektet skred frem (hvad vil vi?)

En af erfaringerne herfra er, at det er vigtigt, at en samarbejdsgruppe løbende drøfter og følger op på forløbet.

ISS

Total sammensmeltning af danskundervisning, virksomhedspraktik og jobformidling er indholdet i et projekt, der helt bogstaveligt handler om dansk på arbejdspladsen.

Bag projektet står ISS Ejendomsservice, Herlev Kommune, Ballerup Sprogcenter og vikar- og rekrutteringsvirksomheden PersonaleBørsen.

Formålet er at få 20 indvandrere ind på det danske arbejdsmarked. Deltagerne er i praktik på forskellige virksomheder, som har hyret ISS til vicevært- og gartneropgaver.

En dag om ugen trækker underviseren fra sprogcentret i ISS-arbejdstøj og er med ude i marken, når deltagerne er i praktik sammen med deres danske sidemands-undervisere. Så arbejder læreren med - river og fejer etc., mens hun underviser. Da deltagerne er spredt på forskellige arbejdspladser, har de hende på besøg på skift. Resten af ugen er kursisterne et par dage i arbejdspraktik og et par dage på skolebænken.

Alle deltagerne har en dansk sidemands-underviser med hele tiden. Det er almindelige ISS-ansatte, som er blevet uddannet til at instruere de nye. Sidemands-underviserne er med til at bryde det sædvanlige “lærer over for kursister”-mønster. De kan jo dansk i forvejen, så de stiller andre spørgsmål og har arbejdspladsens jargon med sig. Sidemands-underviseren kan finde på at sige ting til sin udenlandske kollega, som læreren ikke kan - fx kan de lidt håndfast sige, at de skal sige ordene ordentligt, for ellers kan man ikke forstå dem. Det gør det mere afslappende og fremmer undervisningen, for kursisterne kan lide dem, og der er en gensidig respekt.

Projektet er et forsøg. Ballerup Sprogcenters udgifter betales af Integrationsministeriet, mens indsatsen fra ISS og PersonaleBørsen betales af Herlev Kommune. ISS Ejendomsservice leder projektet.

Det første hold på ti indvandrere begyndte den 15. september i år. Ti nye indvandrere begyndte den 1. december.

Herlev Kommune og ISS Ejendomsservice har i flere år arbejdet sammen om aktivering og opkvalificering af ledige.

Coloplast

Coloplast A/S var sammen med Karlebo Kommune med i et projekt for 18 personer med anden etnisk baggrund end dansk. De var ikke kun ledige, men havde også problemer med det danske sprog.

12 af deltagerne var i 18 måneders praktik på Coloplast. Fire dage om ugen arbejdede de og en dag blev de undervist i dansk sprog og dansk kultur. Undervisningen foregik på virksomheden.

Danskundervisningen var tilrettelagt efter virksomhedens ønsker, så der blev arbejdet med sproget i forhold til det konkrete arbejde.

Ni af deltagerne blev efterfølgende ansat på Coloplast. De sidste tre ønskede ikke at fortsætte i virksomheden.

Hvad kan vi lære af de tre eksempler?

Før man kan sætte noget i gang, skal virksomheden definere et behov og ønske at gøre noget ved det. Dernæst skal man vide, hvem man skal kontakte.

Det lyder simpelt, men er det langt fra.

Store virksomheder med velfungerende partssystem, samarbejdsudvalg, uddannelsesudvalg, HR-afdeling og aktive tillidsrepræsentanter har selvfølgelig meget bedre muligheder for at søge viden om muligheder og for at sætte undervisning i gang.

Små og mellemstore virksomheder, som udgør størstedelen af det danske arbejdsmarked, har derimod meget svært ved overhovedet at få tid til at definere behov. Og de har ofte ingen, der kan undersøge muligheder med for eksempel uddannelsesinstitutioner.

Forpligtende samarbejde er løsningen. De faglige organisationer, der organiserer kortuddannede, har ressourcer til sammen med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og kommuner at sætte gang i uddannelsesplanlægningen for nydanske medarbejdere.

Følgegruppen bag "Dansk på arbejde":

Henrik Andersen, økonomichef, Delfi Electronics A/S
Mie Fromm, tillidsrepræsentant, Delfi Electronics A/S
Mikkel Andersen, planlægger, Completa A/S
Jette Skadhauge, konsulent, UC2 - Videncenter for tosprogethed og interkulturalitet, CVU København og Nordsjælland
Niels Aagaard, konsulent, Formidlingscenter Århus
Linda C.M. Nielsen, cand.mag. i dansk og kommunikation
Anthony Sylvester, etnisk konsulent, SiD
Klaus Berre Eriksen, uddannelseskonsulent, SiD Nordjylland
Mette Hyllested-Winge, uddannelseskonsulent, SiD København
Britta Bergh Jensen, uddannelseskonsulent, KAD Frederiksborg Amt
Annelise Rasmussen, uddannelseskonsulent, SiD Nordsjælland
Maja Juul-Olsen, uddannelseskonsulent, KAD Århus Amt
Lone Varslev-Pedersen, uddannelseskonsulent, KAD
Irene Callesøe, pædagogisk konsulent, Århus Kommunes Sprogcenter
Dan Sæderup, formand for indvandrerlærerne i LVU
Tina Bøgehave Christiansen, 2. næstformand, LVU