



Sprog- og kulturtilegnelse.

Generelt.

Mange udenlandske tilflyttere ansættes på en arbejdsplads, hvor arbejds sproget er engelsk. Alligevel er der bred enighed om at det er nødvendigt at kunne dansk i et eller andet omfang for at kunne begå sig i sammenhænge uden for arbejdspladsen og fungere socialt sammen med danskere.

Det er en kendsgerning at mange danskere taler godt engelsk, men det er ikke altid det samme som at de kan tale om alt på engelsk, eller føler nærvær og tryk ved at bruge engelsk. Kendskab til det danske sprog, og dermed ofte også til dansk kultur, er derfor en væsentlig faktor for forståelse af det danske system og muligheden for at begå sig i det danske samfund.

Retten for udlændinge til gratis danskundervisning er derfor et enestående tilbud om en vej ind i det danske samfund, således at den nyankomne hurtigere kan føle sig som en del af dette i stedet for en turist i landet.

I projektperioden har der været revision af danskuddannelsesloven., Den væsentligste ændring for dette projekt er at der er indført et nyt tilbud om arbejdsmarkedsrettet danskundervisning (introdansk) til nyankomne udlændinge, der er kommet til landet som led i et arbejdsforhold. Kurset i introdansk, der i alt omfatter 250 timer, skal så vidt muligt tilrettelægges, så det passer til den arbejdssammenhæng, som den udenlandske arbejdstager indgår i og til virksomhedernes behov. Loven betyder, at udenlandske arbejdstagere ikke behøver at vente på at få danskundervisning, til de er blevet folkeregistrerede, men kan påbegynde introdansk, når de kan fremlægge dokumentation for et arbejdsforhold. Retten til introdansk gælder både for udenlandske arbejdstagere, som har fast, lovligt ophold og ret til at arbejde her i landet (og) samt for EU-grænsependlere.

Introdansk er særligt tiltænkt de udlændinge, der kun forventer at være i Danmark i en kortere periode. Udlændinge, der har ret til introdansk kan dog frit vælge, om de vil tage mod dette tilbud eller de foretrækker at deltage i én af de ordinære danskuddannelser.

Alle kommuner skal som udgangspunkt enten etablere et kommunalt sprogcenter eller indgå en driftsaftale med mindst én privat udbyder eller anden offentlig uddannelsesinstitution. Kommunen kan dog også delegerede driftsansvaret til en anden kommune gennem en samarbejdsaftale. Dette giver i praksis en række forskellige modeller for sprogudbuddet: der findes en stor udbyder, som har tilbud i mange kommuner, der findes lokale kommunale sprogcentre, der findes sprogcentre inkorporeret i det øvrige uddannelsesstilbud. Denne variation giver mulighed for lokal tilpasning, men åbner også for forskelligheder i tilbuddenes fleksibilitet fra kommune til kommune.

I forbindelse med revision af danskuddannelsesloven gennemførtes også en begrænsning af udbydernes mulighed for at etablere undervisning i andre kommuner end hjemkommunen (gælder dog ikke introdansk). Hvis udbyderen ønsker at etablere undervisning udenfor hjemkommunen, forudsætter det en såkaldt godkendelse af den kommune, hvor undervisningen ønskes placeret. Umiddelbart kan man synes, at det vel blot er en mindre formsag, men i praksis synes dette at begrænse fleksibiliteten på området, idet en godkendelse skal respektere udbudsregler og allerede indgåede driftsaftaler.

Lov om danskuddannelse kan ses her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=132485>

Kapitlet er delt ind i 4 hovedområder:

1. Danskuddannelser – med branchetilpasning
2. Introdansk – til nye arbejdstagere.
3. Indbygget kulturforståelse – hvordan gøres det?
4. Information om tilbud – hvordan kommer den ud til målgrupperne?

Danskuddannelser – med branchetilpasning.

Indholdsmæssigt er der ikke sket ændringer i de ordinære danskuddannelser, men der er gennem de senere år sket en betydelig ændring i kursistsammensætningen. Hvor det tidligere var flygtninge og familiesammenførte, der var de store grupper, så er flertallet på de fleste sprogcentre i dag arbejdskraftindvandrere og internationale studerende

Arbejdsmarkedet indgår som obligatorisk tema på alle moduler i danskuddannelserne, og dermed inddrages der arbejdsmæssige aspekter i undervisningen. Man kunne desuden forestille sig, at der som følge af stigningen i antallet af kursister, der har et arbejde, desuden ville ske en vis branchetilpasning. Et rundspørge rundt til de danskuddannelsesudbydere, der er i modelkommunerne eller på anden måde har været tilknyttet projektet, giver dog et noget blandet billede.

Når kursister på de ordinære danskuddannelser skal indeles efter sprogligt niveau, så er der som regel ikke tilstrækkeligt med kursister til også at indele efter brancher. I den ordinære sprogundervisning sker der følgelig kun sjældent en egentlig branchetilpasning af undervisningen.

Der hvor undervisningen foregår på hold ude på en virksomhed eller på et virksomhedshold på sprogcentret, branchetilpasses der dog i høj grad. For eksempel bruges personalehåndbøger og andre interne dokumenter som undervisningsmateriale, og på hold for læger bruges blandt andet anonymiserede patientjournaler.

Undertiden kombineres de lovmæssige kurser med fagunderstøttende dansk. Som et eksempel kan nævnes kurset "Fødevarerhygiejne med dansk" fra Næstved Sprog- og Integrationscenter.

Desuden benyttes mulighederne fra Integrationsministeriets særlige pulje for "Grundkursus i Arbejdsmarkedsdansk" til forløb for specifikke målgrupper.

Endelig er der også i Integrationsministeriet ved at blive udarbejdet et supplerende danskuddannelsestilbud på nettet - "On-line Danish", der forventes åbnet 1. marts 2011. Udlændinge kan dermed påbegynde sprogindlæringen allerede inden man ankommer til Danmark og i øvrigt studere selvstændigt. Se mere på http://www.nyidanmark.dk/en-us/Integration/online_danish/, hvor der også omtales andre private on-line dansktilbud.

Introdansk – til nye arbejdstagere.

Introdansk er som nævnt tidligere et nyt danskuddannelsestilbud som er tænkt som et alternativ til det ordinære danskuddannelsestilbud målrettet udenlandsk arbejdskraft.

Tilbuddet er trådt i kraft 1. juli 2010. Indtil nu har der imidlertid kun været ringe efterspørgsel efter tilbuddet, idet de fleste kursister ser ud til at foretrække det bredere ordinære tilbud. Baggrunden for den ringe interesse skyldes måske, at kendskabet til tilbuddet endnu er begrænset, men det spiller formentlig også en rolle, at det har skullet etableres på et tidspunkt med økonomisk afmatning. De store virksomheder ansætter i øjeblikket ikke så store grupper af udenlandsk arbejdskraft, så det i praksis er muligt for udbyderne at etablere meget branchespecifikke hold. – I henhold til sprogcentret i Ringkøbing-Skjern er der kun 3 sprogcentre i landet som har modtaget henvisninger til Introdansk. Der er derfor meget ringe erfaringer med tilbuddet – dog kan følgende beskrivelse fra Clavis sprog og kompetence give en fornemmelse for hvad introdansk kan indeholde:

<http://www.csok.dk/dansk/studie-og-erhverv/introdansk-danish-at-work/>

Kulturforståelse – bygges ind

Indtil den 1. august 2010 var der i danskuddannelsesloven en bestemmelse om, at kursisterne skulle tilbydes særligt tilrettelagt undervisning i danske kultur- og samfundsforhold. Denne undervisning skulle ses som et supplement på de første moduler til den almindelige temabaserede sprogundervisning, hvor der også normalt bliver taget udgangspunkt i emner af kultur- og samfundsorienterende karakter men hvor fokus mere er på de sproglige aspekter.

Med det lovgivningsmæssige serviceeftersyn på integrationsområdet i 2010 blev den særligt tilrettelagte kulturundervisning taget ud af danskuddannelsesloven, idet der blev indført en bestemmelse i integrationsloven om, at alle nyankomne udlændinge skal tilbydes et 40 timers kursus i danske samfundsforhold og dansk kultur og historie. Det er bopælskommunens ansvar at tilbyde kurset senest fire måneder efter indrejse.

Der er udarbejdet en bekendtgørelse, der nærmere fastlægger, hvilke emner, der skal indgå i kurset.

Selvom ansvaret for det ny kursus er placeret i kommunalt regi, ser det ud til, at langt de fleste kommuner fortsat vil lade udbyderne af danskuddannelser stå for gennemførelsen. Opgaven synes dog at være relativ stor og ressourcetrækkende særligt med hensyn til tolkeudgifter, hvorfor det af flere kommuner er blevet foreslået, at Integrationsministeriet fremmer udviklingen af IT-baserede undervisningsmaterialer til brug for selvstudium.

I Guldborgsund har man lavet et særligt arbejdsmarkedsrettede forløb omkring arbejdspladskultur, hvori blandt andet indgår kursus i arbejdskendskab og kursus i danske arbejdsværdier. Disse kurser har følgende indholdspunkter:

Kursus i arbejdsmarkeds-kendskab indeholder:

- Overordnet præsentation af det danske arbejdsmarked med private og statslige/ kommunale virksomheder
- Arbejdstider og ansættelsesformer – fuldtid, deltids, løntilskudsordninger mv.
- Iværksætteri
- Praktikordninger
- Virksomhedsorganisering – lederniveauer, selvstyrende enheder, mv.
- Præsentation af arbejdsmarkedets parter
- Løndannelser / overenskomstsyste-met
- Tillidsmandssystemet og lokale aftaler
- Arbejdsmiljø og sikkerhedsrepræsentant-systemet
- Regler omkring sygefravær
- Mødedisciplinen
- Mentorordninger
- Ferier og arbejdstimer, pauser, religiøse helligdage og ritualer
- Brug af arbejdssedler / flekstid
- Brugen af lønsedler / lønkonti
- Ledighedsforsikringer – statslige og private
- Arbejdspladskulturer – herunder omgangen med ledere og kolleger, dresscodes mv.
- Jobcentre
- Muligheder for undervisning af fagdansk
- Brug af rollemodeller som lærere og undervisere
- Virksomhedsbesøg
- Præsentation af Worktrotter – netværket
- Præsentation af Work in Denmark

Kursus i arbejdsværdier indeholder:

- Præsentation af borgerens egne arbejdsværdier sammenholdt med danske arbejdsværdier. Borgernes egne prioriteres i gruppearbejde og sammenholdes med de danske.
- Hvad forventes der af dig på arbejdspladsen i forhold til arbejde og socialt samvær fx i frokostpauserne, fester mv.
- Arbejde som identitetsskaber i Danmark
- Teamarbejde og samarbejdsformer
- Arbejdspladsjargoner og omgangsformer på arbejdspladsen

I Ringkøbing-Skjern er der et eksempel på, hvordan sprogcenteret indgår i lokalt samarbejde med erhvervscenteret og tilbyder målrettede jobsøgningskurser for udenlandske tilflyttere. Se nærmere her:

Begge er gode eksempler på at sprogcentrene er velegnede integrationsfremmere og formidlere af kulturel og samfundsmæssig kompetence.

Bedre information om tilbud

Det er bopælskommunen, der har pligt til at orientere en nytilkommen om retten til danskuddannelse og eventuelt retten til introdansk for arbejdskrafttagere. Dette sker ofte i samarbejde med sprogcentret, der kan have udarbejdet orienterende brochurer, som fremsendes til den nytilkomne.

Derudover gør sprogcentrene et stort informationsarbejde i forskellige relevante netværkssammenhænge.

Måske skulle der også gøres lidt mere ud af at sikre information om danskuddannelsestilbuddene i elektronisk form. En undersøgelse af de 7 kommunale hjemmesider for projektkommunerne viser dog, at det er noget af et detektivarbejde at finde oplysninger om for eksempel det nye tilbud introdansk.

Ved at indtaste introdansk i søgefunktionen kommer der kun resultater ud i én kommune. Ved en grundigere søgning på danskuddannelse og sprogcentre kommer der i de fleste tilfælde en linkhenvisning videre til det/de lokale sprogcentre. I mange tilfælde er det dog kun muligt at komme hertil hvis man kan dansk i forvejen, da der ikke er fremmedsprogede henvisninger.

Sprogcentrene er efter lovgivning forpligtet til at have en hjemmeside, hvor der orienteres om undervisningstilbuddene. Inde på hjemmesiderne for sprogcentrene er der kun henvisning til introdansk i to tilfælde, og kun for Københavns kommune er der information om introdansk i en engelsk udgave. Tilbuddet findes i to af de sprogcentre kommunen har kontrakt med – se nærmere her:

<http://www.kbh-sprogcenter.dk/index.php?link=page3&un=page34>

<http://www.sprogcenter-ia.dk/pdf/IntroDanish.pdf>

Meget kan tyde på at der ligger en opgave i at synliggøre de forskellige tilbud for nytilflytterne og de virksomheder, som ansætter dem og gerne vil tilbyde dem en eller anden form for danskuddannelse.

Dansksproglige kundskaber og kendskab til dansk kultur og arbejdsforhold er væsentlige forudsætninger for en vellykket integration i det danske samfund. Men det sprog, man lærer og den viden om kultur og arbejdsvilkår, man bliver præsenteret for, skal føles relevant og skal kunne praktiseres, også uden for undervisningssammenhæng. Derfor er der grund til at være opmærksom på:

- Det er væsentligt at finde metoder til at styrke det brancherettede aspekt af uddannelsen, gerne i et samarbejde med arbejdspladsen. Man kan for eksempel udpege en kollega som (sproglig) mentor, som giver den nytilkomne mulighed for at træne sproget og kendskabet til arbejdsforholdene, og som kan komme med venlige rettelser.
- For at lære sproget skal det bruges mest muligt og dermed også gerne i fritidssammenhæng. I misforstået hjælpsomhed mener mange danskere at det er lettere at slå over i engelsk ved samtaler, men det hjælper ikke den nytilkomne til at blive bedre til dansk. Derfor kan man også i mere privat sammenhæng arbejde på at få en sproglig mentor. Ved en social kontrakt kan man blive enige om at udlændingen taler dansk og danskeren engelsk i deres fælles kommunikation – og at det er en pligt for begge at rette hinanden, så hver især bliver bedre sproglig. Ligeledes kan der i denne "kontrakt" indgå aftaler om at belære hinanden kulturelt – en form for tandemlæring.
- Der, hvor der følger familie med, kan hele familien med fordel inddrages i hele eller dele af den sproglige uddannelse. Dels er det en fælles oplevelse med muligheder for sproglig træning sammen, dels forhindrer det at den medfølgende part føler sig udenfor, med efterfølgende utilfredshed og ønske om tilbagerejse til følge.
- Endelig bør man være opmærksom på, om der er tilstrækkelig fleksibilitet i tilrettelæggelsesmulighederne. Her er blot enkelte spørgsmål:
 - Bliver det lettere at branchetilpasse hvis man kan gå ud over kommunegrænserne og støtte med on-line læring?
 - Kan virksomheder, eller grupper af virksomheder, få mere specifik brancheundervisning ved ikke at være så afhængige af hvilken udbyder den lokale kommune har indgået aftale med?
 - Kan undervisningstiden blive mere fleksibel, så den kan passe ind i et travlt fuldtidsarbejde
- Dertil kommer spørgsmålet om god information om tilbuddene. Det er fint at kommunen sender information eller at der er brochurer i jobcentret og i borgerservice – men der mangler muligheder for selv at orientere sig via relevante hjemmesider og på et sprog, som den nytilflyttede udlænding forstår – de kan netop ikke dansk endnu, så det er ikke tilstrækkeligt med dansksproget information.

3 gode råd.

Som opsummering er her 3 gode råd:

1. Tilrettelæg, hvor det er muligt, i samarbejde med virksomheden og dens ansatte - inddrag emner og materiale herfra i undervisningen. Samtidig skal man være opmærksom på at det er godt at inddrage arbejdsrelevante emner i undervisningen, men kan niveauet bære det? Når emnet for eksempel er arbejdsforhold, vil man så undervise i arbejdsforhold eller er det danskundervisning?
2. Inddrag kolleger og gør dem medansvarlige for den sproglige og indholdsmæssige læring. Se 10 råd til kollegaerne fra Københavns sprogcenter:
http://www.kbh-sprogcenter.dk/userfiles/File/10_gode_raad.pdf
3. Kultur- og arbejdsdelen er meget væsentlig for forståelse af livet i Danmark, og dermed også for fastholdelse. Derfor bør kultur- og arbejdsdelen omfatte mere end hvordan systemerne er i Danmark, det er væsentligt at skabe forståelse for hvordan vi bruger dem, og hvordan vi i øvrigt gør i Danmark. Der kan måske skabes større forståelse for det, som udlændinge opfatter som lukkethed, hvis det forklares at danskere er meget imod at virke påtrængende, og at man i øvrigt sjældent omgås andre danske kolleger i fritiden.