

Evaluering af virksomhedsplaceret danskuddannelse hos Wicotec Kirkebjerg



Udarbejdet af FH Hovedstaden og Foreningen Lige Adgang for Wicotec i forbindelse med virksomhedsplaceret danskundervisning hos Wicotec Kirkebjerg med støtte fra STAR.

Maj 2023



**WICOTEC
KIRKEBJERG**



HOVEDSTADEN



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**



DANSK EL-FORBUND



Evaluering af virksomhedsplaceret danskuddannelse hos Wicotec Kirkebjerg

Fagbevægelsens Hovedorganisation Hovedstaden har, inden for rammerne af det STAR-finansierede projekt Fokus på basale færdigheder, understøttet etableringen af danskundervisningstilbud til ledige og beskæftigede lønmodtagere. Undervisningen er blevet planlagt i samarbejde med Arbejdernes Oplysningsforbund (Herefter AOF), der har afholdt undervisningen på virksomheder og i a-kasser.

Dette er en evaluering af virksomhedsplaceret danskundervisning hos teknikentreprenørfirmaet Wicotec Kirkebjergs A/S (Herefter WK). Evalueringen er baseret på interviews med henholdsvis en projektleder fra WK med ansvar for en større international medarbejderstab, en af de to tilknyttede danskundervisere samt to af de udenlandske medarbejdere, der har deltaget i undervisningen og som er tilknyttet hver deres byggeplads. Interviewene tog hver især 30-40 minutter.

Evalueringen er udført af Foreningen Lige Adgang.

Hovedpointer fra evalueringen

De interviewede udtrykker alle en generel tilfredshed med kurset, som de har oplevet meningsfyldt og som et tilbud, der bør udbydes igen i fremtiden. Det fremhæves især positivt, at kurset blev afholdt på arbejdspladsen, hvorimod kursets i forlængelse af en 10 timers arbejdsdag, har været problematisk da medarbejderne har været trætte og udfordrede på koncentrationen efter en lang arbejdsdag.

Danskundervisning hos Wicotec Kirkebjerg

WK har i denne case tilbudt udenlandske elektrikere på to af firmaets byggepladser [Postgrunden i København og Christians Hansens Laboratorium i Hørsholm] muligheden for at deltage i danskundervisning på arbejdspladsen. I forbindelse med samarbejdet omkring danskundervisning, der blev indledt i foråret 2022 og løb frem til årsskiftet, blev der afviklet fem undervisningsforløb på tværs af de to byggepladser. Undervisningen er blevet afviklet inden, integreret i eller i forlængelse af medarbejdernes arbejdsdag – altså i deltagernes fritid og således ud over deres ugentlige arbejdstid på 40 timer [fordelt over fire arbejdsdage -mandag til torsdag].

Det første undervisningsforløb blev afviklet i perioden 23. maj til 27. juni 2022 på

Postgrunden i København. Forløbet bestod af 30 lektioner på enten præ-start- eller FVU start-niveau. Efter sommerferien fortsatte tilbuddet på byggepladserne i både København og Hørsholm. Der blev afviklet to forløb a hver 42 lektioner fra hhv. 29. august – 11. oktober og 24. oktober - 8. december. På efterårets forløb foregik undervisningen på både præ-start-, FVU start- og FVU 1-niveau. Deltagerne modtog fysisk undervisning to x tre lektioner om ugen på samtlige forløb. På sidste forløb i Hørsholm blev en af de to ugentlige undervisninger dog afviklet digitalt.

I alt deltog 38 medarbejdere i danskundervisningen hos WK. Deltagerne blev inden undervisningsstart screenet og niveauplaceret. Ligeledes blev deltagerne screenet og niveauplaceret ved forløbenes afslutning. Undervisningen har været differentieret, så deltagere på forskellige niveau har kunne undervises sammen. Muligheden for differentieret undervisning har været en forudsætning for, at der kunne samles nok medarbejdere til at oprette et hold.

Branche- og hverdagsdansk

Projektlederen fra WK, udtaler at det overordnede fokus for danskundervisningstilbuddet er at medarbejderne skal kunne begå sig på arbejdspladsen, men at det også kan være en hjælp til at begå sig generelt i Danmark. Forventningen er derfor også at de internationale medarbejdere kan bruge danskundervisningstilbuddet som et hjælpemiddel til at falde til i Danmark, og i sidste ende opnå tilknytning til Danmark og WK som arbejdsplads.

Underviseren understreger hvordan det helhedsorienterede formål er i fokus i undervisningen.

Ved både at undervise i arbejdsrelaterede emner og i mere generelle emner kan undervisningen hjælpe med at skabe en bedre trivsel for medarbejderen. Underviseren udtaler ydermere at en bedre trivsel i sidste ende kan skabe grundlag for en forbedring af livskvalitet for den enkelte medarbejder. WK er derfor opmærksomme på hvordan en bedre generel trivsel både udenfor og på arbejdet, vil afspejles i det arbejde der udføres for WK.

Medarbejdernes motivation for danskundervisning

Trivsel i privatlivet

Medarbejderne har først og fremmest udtrykt, at deres motivation for at deltage i kurset har taget afsæt i deres privatliv. De har f.eks. ønsket at kunne blive en større del af deres børns skolegang, og generelt at kunne begå sig bedre i det danske samfund. En anden

motivationsfaktor har været at kunne forbedre ens sprogniveau med henblik på at opnå sproglige certifikater, som åbner for yderligere muligheder på det danske arbejdsmarked og i uddannelsessystemet. Ved at få mulighed for at kunne opnå certifikater ved siden af arbejdet, har medarbejderne følt sig værdsat af virksomheden.

Trivsel på arbejdspladsen

En anden motivationsfaktor for deltagerne har været, at de har kunnet bruge det de har lært direkte på arbejdspladsen, hvilket har skabt en bedre kommunikation mellem kollegaer imellem. En interviewet medarbejder ved navn Pawel fortæller, at deltagelsen har gjort en stor forskel for ham personligt:

"After the course... It has made a big difference, because before the course I didn't speak 'nothing'. So after half a year I can speak a little bit."

Medarbejderen Pawel har indtil videre opnået et basalt dansk, som han vil bruge både på arbejdspladsen og i sit privatliv sammen med sin familie og sine børn, der går i danske skoler. WK's formål om at skabe bedre trivsel i hverdags og -arbejdsliv er hermed også den bærende motivationsfaktor for de deltagende ved kurset.



Danskundervisning skal bygge bro mellem medarbejdergrupper

Baggrunden for at tilbyde danskundervisning til de udenlandske medarbejdere er en ambition om at bygge bro mellem de danske og internationale medarbejdere, fortæller Projektlederen fra WK.

Danskundervisningen skal forbedre kommunikationen i virksomheden og sikre et bedre udgangspunkt for en kultur og -sprogudveksling mellem medarbejdergrupperne. Dette

skal opbløde tendensen til parallelle medarbejdergrupper, der opdeles i danske og udenlandske medarbejdere.

Brobygning mellem danske og udenlandske medarbejdergrupper

De internationale medarbejdere fortæller, at deres danske kollegaer virker bevidste om, at der udbydes danskundervisning på arbejdspladsen, og for eksempel gerne øver danske ord eller forsøger at tale langsommere, når de taler dansk med deres udenlandske kollegaer. I det følgende citat fortæller medarbejder Raymond hvordan hans danske kollegaer hjælper ham med at øve sit danske:

"Når jeg taler med mine danske kollegaer [så siger jeg] 'Hey bro, langsom langsom'... og det er gode kollegaer fordi når jeg ikke forstår de ord, så kan de skrive dem til mig [på et papir] så jeg kan forstå mere."

De udenlandske medarbejdere anerkender, at der er behov for at lære dansk på arbejdspladsen for at kunne forbedre kommunikationen på dansk.

Deltagelse i danskundervisning skaber internt fællesskab blandt udenlandske medarbejdere

De udenlandske medarbejdere fortæller desuden, at de oftest taler engelsk når de begår sig på arbejdspladsen, fordi de netop arbejder i en international medarbejdergruppe, hvor kommunikationssproget generelt er engelsk og i nogle tilfælde polsk eller andre sprog end dansk. Medarbejderne har derfor et sprogligt fællesskab, som forstærkes i deres fælles deltagelse på danskurset. Blandt deltagerne er der en generel opfattelse af, at der til danskundervisningen er en hyggelig stemning med plads til grin og humor. Dette fremhæves positivt, da underviseren understreger vigtigheden af, at deltagerne selv er motiverede til at tage del i kurset og fællesskabet. Til trods for fællesskabet på tværs af sprog, er der dog en efterspørgsel på en større opdeling i forhold til de enkeltes sprogniveau, da deltagerne oplever, at der er et for forskelligt niveau på de enkelte hold.

Danskundervisning med udgangspunkt i det daglige arbejde

Et godt socialt miljø på tværs af medarbejdergrupper og trivsel hos den enkelte medarbejder vil ifølge projektlederen i WK også bidrage til en højere arbejdsværdi for arbejdspladsen. Dette bl.a. i kraft af, at internationale medarbejdere på sigt selv kan deltage i møder og kurser på dansk og i en mindre grad, vil have behov for at få oversat

information. Dertil ses en bedre kommunikation på arbejdspladsen som en måde at skabe et grundlag for et mere udbytterigt og effektivt stykke arbejde for virksomheden.

Dansk med udgangspunkt i arbejdsdagen

Undervisningen er baseret på sproglige begreber og udtryk taget fra specifikke arbejdsopgaver hos WK. Både medarbejdere og underviser understreger dette som en konkret og værdifuld måde at lære et dansk, man kan bruge i sin hverdag. Medarbejderne er blandt andet blevet stillet opgaver, hvor de skal finde ord fra deres arbejdsdag og tage med tilbage til undervisningen, hvor de snakker om og oversætter ordene. Her fortæller medarbejder Pawel hvordan de bruger arbejdsopgaver aktivt i undervisningen:

"We used to learn that kind of things [words from the workplace], to ask can you borrow me some tools? We also had some hours that we spend learning the names of the tools in Danish. So we also had a little bit of typical language from the building site."

Pawel fortæller, at hvis man er motiveret for at lære dansk, så kan man sagtens tage disse øvelser med i sin travle arbejdsdag og øve sig.

Vigtigheden af danskundervisning på arbejdspladsen

Placeringen af undervisningen på arbejdspladsen er vigtig for medarbejdernes mulighed for deltagelse på kurset, da de tilhører en målgruppe, der ellers ikke ville have tid i deres hverdag til at nå dette eller kende til de forskellige tilbud, der eksisterer. Selve placeringen gør det nemt for medarbejderne at møde op til undervisning og dette særligt set i perspektivet af, at arbejdspladsen rykker rundt til forskellige byggepladser, og intensiteten af arbejdet går op og ned. Ifølge medarbejderne og projektlederen ville det være svært at skulle møde op et fast sted i byen til danskundervisning og inkorporere undervisningen i sin hverdag. Projektlederen udtaler i denne forbindelse også, at det er vigtigt, at danskkursets intensitet kan reguleres efter arbejdspladsens volumen af arbejdsopgaver.

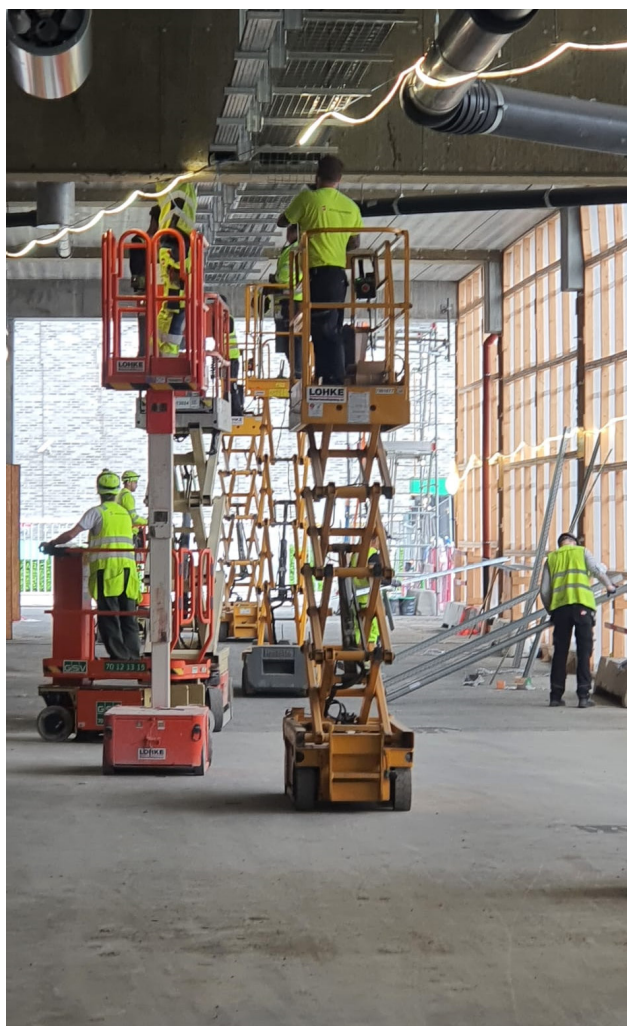
Lange arbejdsdage udfordrer udbyttet af undervisningen

Både projektleder, underviser og medarbejdere ser det som en udfordring, at medarbejderen oplever at have nogle lange arbejdsdage når undervisningen ligger enten før eller efter arbejdsdagen starter/slutter. Underviseren udviser dog forståelse for, at deltagerne er trætte når undervisningen udføres og anerkender, at virksomheden prioriterer hvis medarbejderens energi skal centrerer omkring deres arbejde hos WK. Medarbejderne selv udtrykker, at det kan være hårdt med lange arbejdsdage og efterfølgende danskundervisning, men at motivationen for at lære dansk overskygger dette.

Projektlederen bemærker i denne forbindelse, at der kan være grundlag for en dialog med de enkelte teamledere omkring muligheden for, at deres medarbejdere tager kurserne midt på dagen – for netop at imødekomme bedre vilkår for at lære dansk. Både underviser og medarbejdere er desuden åbne for muligheden for at bruge et onlineformat som muligt supplement til fysisk fremmøde. Et onlineformat kræver dog, at de rette forhold til at kunne få ro til at lære i eget hjem er til stede. Dertil nævner både underviser, projektleder og medarbejdere, at det ikke er alle medarbejdere som er vant til 'at sidde på skolebænken', og at disse deltagere derfor i højere grad vil få gavn af undervisning ved fysisk fremmøde.

Forudsætning for at kunne bevare et godt samarbejde mellem arbejdsplads og undervisere

Det fremhæves, at kommunikationen imellem FH Hovedstaden, underviserne fra AOF og projektlederen fra WK, har været et afgørende for det velfungerende undervisningsforløb. Løbende statusmøder og detaljerede opfølgingsmail fra FH Hovedstaden har sikret forventningsafstemning og god kommunikation gennem hele forløbet.



Opsummering af udfordringer og forankringspotentiale

Både medarbejdere, underviser og projektleder anbefaler og ønsker at fortsætte danskundervisningstilbuddet. Dertil vil projektlederen fra WK anbefale andre virksomheder at udbyde danskundervisningstilbud til deres internationale medarbejdere. AOF oplever i stigende grad en efterspørgsel på danskundervisningstilbuddet og de udbyder derfor danskundervisningen lokalt på forskellige virksomheder/arbejdspladser. Nedenstående er således et overblik over anbefalinger og opmærksomhedspunkter fra WK-forløbene som andre virksomheder med fordel kan tænke ind i forbindelse med planlægning og udbud af danskundervisningstilbud på deres virksomhed:

Positive effekter af danskundervisningen hos WK:

- Fællesskab på tværs af medarbejdergrupper.
- Øget trivsel for den enkelte medarbejder på og uden for arbejdspladsen.
- Større arbejdsudbytte for virksomheden.
- Undervisningens placering på selve arbejdspladsen.
- Det at undervisningen afholdes i forbindelse med arbejdsdagen.
- Kursets fleksibilitet ift. at kunne skrue op og ned for intensitet af undervisning.
- God kommunikation imellem facilitatorerne; FH, underviserne fra AOF og projektleder fra WK.

Udfordringer og løsningsforslag:

- Medarbejderens oplagthed ved undervisning er påvirket af det tidspunkt på dagen undervisningen udføres — *supplere med et onlineformat¹ eller afholde undervisning på andre tider af dagen som fx. midt på dagen.*
- Manglende forståelse for hvad det konkrete certifikat/diplom giver adgang til ift. andre danskkurser der udbydes i samfundet — *fokus på at videreformidle information om hvilke færdigheder kurset giver, til de deltagende på kurset.*
- Manglende forståelse for det brede sprogniveau på de enkelte hold — *mere tydelighed om niveauinddeling.*

¹ Erfaringerne fra Hørsholm viser dog, at det primært er de fagligt dygtigste kursister der får udbytte af onlineundervisningen. Derfor bør formatet først tænkes ind når kursister når FVU-start / FVU trin 1.

