

Praktik i praksis – et arrangeret møde med dansk arbejdskultur?

Praktik har i mange år været anvendt som strategi til at få integreret flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark. I Integrationsloven (1998) er virksomhedspraktik nævnt som et obligatorisk element i Introduktionsforløbet for flygtninge og indvandrere, og i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (2003) er det nævnt som et tilbud til personer, der vurderes at have særlige arbejdsmæssige, sproglige eller sociale behov. Begrebet sprogpraktik opstår omkring samme tidspunkt. Formålet med sprogpraktikken er at få flygtninge og indvandrere sprogligt integreret i det danske samfund som et skridt på vejen til at blive arbejdsmæssigt og socialt integreret (Tranekjær 2011). I Den Reviderede Integrationslov (2016) er praktikken blevet en endnu vigtigere del af flygtnings og indvandreres Introduktionsforløb. Loven fastsætter nu, at en ny udenlandsk medborger, der underskriver integrationskontrakt, skal begynde i virksomhedspraktik indenfor 14 dage og senest en måned efter ankomsten til kommunen, og at der maksimalt må gå seks uger mellem to virksomhedspraktikker.

En central antagelse, som ligger til grund for praktikkens centrale rolle i flygtnings og indvandreres Introduktionsforløb, er, at sprogpraktikken vil skabe integration på arbejdsmarkedet samt sproglig og (arbejds)kulturel læring. En anden antagelse er, at mesterlæreprincippet er en frugtbar vej til integration og læring på arbejdspladsen. Praktikken etableres således som et arrangeret kulturmøde med

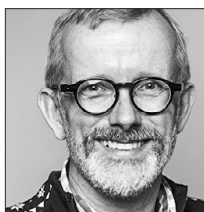


LOUISE TRANEKJÆR

Ph.d., cand.mag.

Lektor i kultur- og sprogødestudier,
Roskilde Universitet

louiset@ruc.dk



MADS JAKOB KIRKEBÆK

Ph.d. i kinesisk, underviser i dansk som andet- og fremmedsprog (DAV), Master i fremmedsprogspædagogik
Lærer i dansk som andet- og fremmedsprog og
uddannelsesvejleder, Slagelse Sprogcenter

madjk@slagelse.dk

en dansk arbejdsplads (Galal et al. 2017), hvor målsætningen er praktikantens sproglige og kulturelle transformation.

Formålet med denne artikel er, med udgangspunkt i begrebet praksisfællesskab, at problematisere antagelsen om, at praktikforløb altid forbedrer flygtninges og indvandreres handlemuligheder og position i forhold til det danske arbejdsmarked og det danske samfund generelt. Artiklen tager udgangspunkt i resultater fra et forskningsprojekt om udenlandske medborgere i praktik (Tranekjær 2011; 2015) og kontekstualiserer dem i forhold til to nyere cases fra praktikforløb for flygtninge i Slagelse Kommune. Artiklen ønsker at vise, at praktikantens handlemuligheder og deltagelse indenfor en given kontekst ikke kun etableres gennem praksisorienteret læring, men i høj grad også gennem de subjektpositioner, som etableres og muliggøres for praktikanten som »kulturel Anden«. Artiklen påpeger, at praktikken risikerer at forstærke flygtninges og indvandreres marginalisering på det danske arbejdsmarked og i Danmark generelt, idet den potentielt forhindrer, snarere end faciliterer, »udlændingens« legitime og ligeværdige deltagelse i et arbejdsmæssigt og kulturelt fællesskab.

Praksisfællesskabets (majoritetskulturelle) center og periferi

Formålet med virksomhedspraktikken er, at praktikanten gennem deltagelse i et arbejdsmæssigt fællesskab tilegner sig de sproglige, kulturelle og arbejdsmæssige kompetencer, som er nødvendige for at kunne fungere på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund på lige fod med alle andre. Et sociokulturelt perspektiv på læring, som har den fælles praksis i fokus, er brugbart til at forstå og beskrive den sproglige læring, som ideelt set finder sted i forbindelse med praktikken. Her forstås individets motiverede deltagelse og interaktioner i relation til en fælles praksis som det nødvendige udgangspunkt for en (sproglig) læring, der er kontekstnær og relevant for den virkelighed, den lærende skal indgå i (Hall 1993, Gardner & Wagner 2004).

Begrebet praksisfællesskab (Lave & Wenger 1991, Wenger 1999) som ramme for denne deltagelse og interaktion forekommer i relation til praktikken særlig relevant. Dette begreb sætter fokus på, hvordan deltagelse og interaktion finder sted indenfor nogle bestemte institutionelle handlingsfællesskaber, hvortil der knytter sig bestemte sociale strukturer, sociale relationer og roller, som er definerende for, hvad der skal læres, hvem der skal lære, og hvem man skal lære af. Lave & Wenger definerer læring som en situeret proces, hvor

individet bevæger sig fra at være (legitim) perifer deltager (*newcomer*) til at være central deltager (*oldtimer*) indenfor et givent praksisfællesskab på baggrund af mesterlæring. Lave og Wengers læringsteori forholder sig imidlertid udelukkende til det arbejdsmæssige praksisfællesskab og arbejdsrelaterede kompetencer og medlemskaber. Den tager ikke højde for de øvrige medlemskaber eller kompetencer, som et individ bringer ind i og vurderes ud fra i et arbejdsfællesskab, herunder de forventninger til tilpasning og læring, som knytter sig til eksempelvis kultur, køn og religion. Disse forventninger er imidlertid en væsentlig del af udgangspunktet for praktikken (Tranekjær 2015).

Hvor Lave & Wenger i nogen grad forholder sig til betydningen af magtstrukturer for socialisering og læring i et givent arbejdsmæssigt fællesskab, så forholder de sig ikke til, hvordan praksisfællesskabet er påvirket af magtrelationer og identiteter, der går udover, men samtidig influerer på etableringen af arbejdsrelaterede positioner og roller. Med brug af Zimmermans begreber kan man sige, at de ikke forholder sig til, hvordan magtrelationer og mulighedsbetingelser knyttet til *de situationelle identiteter* (sosu-medarbejder, falckredder, *newcomer*, praktikant, leder) er influeret af mulighedsbetingelser og magtrelationer knyttet til *transportable identiteter* (kvinde, mand, dansker, flygtning) (Zimmerman 1998), som bringes med ind i arbejdssituationen (Baynham 2015, Galal, Hvenegård-Lassen & Tranekjær 2017).

Et ganske anderledes perspektiv på individets handlemuligheder og positioner indenfor et givent praksisfællesskab finder vi indenfor Cultural Studies-feltet, hvor teoretikere som Sara Ahmed (Ahmed 2012) og Bryant Keith Alexander (Alexander 2004) beskriver deres oplevelser af positionering som den kulturelle Anden (*the black other*) indenfor et institutionaliseret arbejdsfællesskab. Deres beskrivelser illustrerer, hvordan normer og forventninger knyttet til en given professionel identitet er influeret af normer og magtforhold knyttet til køn, race og religion, som bliver afgørende for individets deltagelse og handlemuligheder. På trods af at både Ahmed og Alexander, i modsætning til praktikanterne i de følgende cases, er fuldt deltagende i centrum af universitetsverdenen, så er betingelserne for denne deltagelse, såvel som præmisserne for et opgør med disse betingelser, defineret af majoriteten.

Ahmed (Ahmed 2012) beskriver således, hvorledes hun, en sort kvinde, blev inviteret til at være medlem af et mangfoldighedsråd på universitetet og herved blev gjort til repræsentant for mangfoldighed og »den kulturelle Anden«. Hendes invitation ind i centrum blev med andre ord en bekræftelse af hendes placering i periferien, idet

den synliggjorde en forventning om, at hendes deltagelse i praksisfællesskabet var defineret af hendes transportable identitet som »sort« og »kvinde«. Alexander beskriver tilsvarende spændingsfeltet mellem at skulle »performe« som både akademiker og sort mand indenfor et fagområde, hvor disse kategorier stadig i vid udstrækning opleves som nærmest binære modsætninger. Ahmed og Alexanders studier hjælper os til at få øje på, hvordan flygtningsbevægelse fra periferi til centrum i praktikken, på arbejdsmarkedet og i det danske samfund generelt er betinget af minoritets- og majoritetsrelationer, som gennemsyrrer praksisfællesskabet og manifesterer sig i *gatekeeping*-processer (Tranekjær 2011, Tranekjær 2015), hvor praktikanter skal »passere« og bestå i forhold til både arbejdsmæssige og kulturelle, sproglige og religiøse normer. De følgende cases beskriver situationer, hvor praktikanter i Slagelse Kommune oplever, at de fastholdes i en perifer position på trods af deres deltagelse i den arbejdsmæssige praksis.

Beskrivelsen af de udvalgte cases bygger på et gruppeinterview med tre kursister, som gik på danskuddannelse 1¹, modul 6, på Slagelse Sprogcenter i foråret 2016. De tre kursister fortalte om deres hidtidige erfaringer med det danske arbejdsmarked og i den forbindelse praktik. De to cases tager således afsæt i specifikke praktikanter perspektiver, som supplerer resultaterne fra Tranekjærs (2015) undersøgelse af arbejdsgiveres og jobkonsulenters forventninger til praktikker og praktikanter, som disse formuleres i praktiksamtalen. De to cases giver imidlertid ikke et tilsvarende indblik i arbejdsgiverens opfattelser af de konkrete praktikforløb, som naturligvis kunne være anderledes.

Praktik som arrangeret kulturmøde?

I Slagelse Kommune arbejder man ifølge oplysninger fra Integration og Netværk, Center for Arbejdsmarked og Integration, med to typer praktikker, som har samme læringsmæssige formål: 1) at give praktikanten mulighed for at lære dansk i en autentisk arbejdsituation, 2) at give praktikanten mulighed for at udføre et stykke arbejde, som praktikanten måske – måske ikke – har erfaring med fra sit hjemland, og 3) at praktikanten får kendskab til dansk(e) arbejdspladskultur(er). Den ene type praktik er *Virksomhedspraktik* (typisk 15-17 timer om ugen kombineret med 12-15 lektioners sprogundervisning). Her får borgeren, som er i praktik, sin sædvanlige ydelse, og der er ikke nogen forventning om, at virksomheden ansætter praktikanten efterfølgende. Den anden type praktik er *Virksomhedspraktik med løntilskud* (typisk fuld tid, dvs. 37 timer om ugen, suppleret med

aften- eller lørdagsundervisning). Borgeren, som er i praktik, ansættes på kontrakt og får overenskomstmæssig løn, og der er en forventning om fremtidig ansættelse i virksomheden, hvis han/hun udfører sit arbejde tilfredsstillende. Virksomheden får refusion fra kommunen for praktikantens løn.

CASE 1

Den første case omhandler Yussuf², som har været i praktik på et autoværksted på Sydsjælland i seks måneder. Han har arbejdet som bilmekaniker i Syrien, siden han var dreng, så han må forventes at indgå i praktikken med både motivation, engagement og viden. Han beretter da også, at han har oplevet praktikken som en god mulighed for at lære dansk, lære at udføre et stykke arbejde og få etableret en hverdag, som involverer relationer med andre mennesker. Fra et praksisfællesskabsperspektiv har praktikken med andre ord, ifølge Yussuf, været en succes, uden at vi dog får adgang til mere detaljeret indsigt i hans bevægelse eller placering imellem centrum og periferi i praksisfællesskabet. Yussufs praktik handler dog i særdeleshed om hans manglende forståelse af ikke at kunne blive ansat efterfølgende og ikke at kunne få at vide, hvad årsagen til dette var. Yussuf forstod ikke, hvorfor arbejdsgiveren skulle bruge seks måneder på at finde ud af, at han ikke kunne bruge ham, og han føler sig udnyttet. Han troede, han havde en mulighed for at blive fastansat, hvis han gjorde sit arbejde godt, men har en oplevelse af i virkeligheden bare at være blevet udnyttet som gratis arbejdskraft af arbejdsgiveren.

CASE 2

Den anden case omhandler Mohammad, som er kurder fra Syrien, og som – i lighed med en del andre unge mandlige flygtninge i området – har været i praktik i en cafe/lille restaurant. Han havde ingen erfaring med cafe- og restaurationsbranchen, før han kom til Danmark. I praktikken lavede han forefaldende arbejde i køkkenet – vaskede op, snittede grøntsager m.m. Han er nu ansat på sit tidligere praktiksted, men ikke i en fast stilling. Han fortæller, at hans arbejdsgiver har to praktikanter i virksomhedspraktik, fordi han tjener penge på det. Praktikanterne er billig arbejdskraft, da arbejdsgiveren pga. refusionen fra kommunen kun betaler sine praktikanter 35 kr. i timen ud af de 110 kr., de får i løn. Det er ifølge Mohammad en god forretning for arbejdsgiveren, som ifølge Mohammad ikke har nogen planer om at fastansætte de to praktikanter.

I denne case er det de økonomiske incitamenter snarere end det læringsmæssige udbytte, som står i centrum for praktikanten, eftersom praktikken ikke vil kunne facilitere den arbejdsmæssige, kultu-

relle eller sproglige »integration«, som er den formulerede målsætning i Integrationsloven. Praktikken bliver i hvert fald realiseret som en anden form for kulturmøde end mødet mellem flygtningen og dansk arbejdspladskultur, hvad det så end måtte være. Mohammads chef er tyrker og taler tyrkisk og dansk, og de andre praktikanter taler typisk arabisk. Mohammad taler dansk med chefen og oversætter fra dansk til arabisk og fra arabisk til dansk, når chefen og de andre praktikanter skal kommunikere. Praktikken bliver således primært en økonomisk mulighed for arbejdsgiveren og et økonomisk vilkår for praktikanten, eftersom den kulturelle, sociale og sproglige læring, som kan finde sted for praktikanten, ikke er af en karakter, der kan facilitere inklusion på arbejdsmarkedet eller samfundet mere generelt, og derfor heller ikke kan udgøre en del af motivationen for arbejdsgiveren. Praktikantens deltagelse i det arbejdsmæssige fællesskab er muligvis legitim i relation til arbejdsopgaverne, men den er ikke legitimeret og anerkendt som »fuld« rent økonomisk, og denne manglende anerkendelse og legitimitet hviler på praktikantens status som kulturel og sproglig »anden« i såvel det institutionelle system omkring praktikken som i selve praktikken.

Både Yussuf og Mohammad fortæller, at der er en forventning fra kommunen om, at arbejdsgiveren ansætter en praktikant i løntilskud i en fast stilling efter praktikken, men at virksomhederne ofte snor sig udenom ved at sige, at praktikanten ikke gør sit arbejde godt nok, kommer for sent, ikke snakker nok dansk m.m. En ting er altså, at man som praktikant og ny medarbejder tilegner sig den nødvendige viden, kompetence og adfærd, som muliggør en arbejdsmæssig og arbejdskulturel legitim deltagelse i betydningen, at man indgår på lige fod, men begrebet »legitim« betoner netop det faktum, at der altid vil være nogen, som vurderer, godkender og herigennem muliggør eller umuliggør denne deltagelse. Derfor bliver praktikken som et neutralt praksisrum, hvor praktikantens læring og oplæring er det primære og egentlige formål, til en illusion i forhold til de interesser og magtrelationer, som i sig selv kan modarbejde det egentlige formål med praktikken: den arbejdsmæssige, sociale og økonomiske »integration« af praktikanterne i det danske samfund. En anden metode, arbejdsgiveren benytter for at undgå at fastansætte praktikanter i løntilskud, er ifølge Yussuf og Mohammad at tilbyde praktikanten en fast stilling, men i så få timer, at praktikanten i realiteten er nødt til at sige nej.

Sådanne oplevelser, uanset hvor sandfærdige eller udbredte de er, bekræfter pointen om, at praktikantens position og muligheder på arbejdspladsen ikke kun er betinget af dennes mere eller mindre centrale »placering« på en kulturel, sproglig og professionel lærings-

bane fra periferi til centrum, men af hvordan den sproglige, kulturelle og arbejdsmæssige kompetence knyttes til nogle bestemte subjektpositioner og magtrelationer, som etableres dels i kraft af praktikken som sådan, dels i kraft af at praktikken retter sig særligt mod flygtninge og indvandrere.

Diskussion og konklusion

Der skal ikke herske tvivl om, at praktikforløb kan hjælpe flygtninge og indvandrere med at tilegne sig viden, kompetence og adfærd på en arbejdsplads, som kan give adgang til legitim og fuld deltagelse i en fælles arbejdsmæssig praksis og herigennem også hjælpe flygtninge og indvandrere med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. Ikke desto mindre bekræfter de to beskrevne cases og Tranekjærs forskning, at praktikantens legitimitet ikke kun kan anskues ud fra selve deltagelsen i arbejdsopgaver, men også må ses i forhold til præmisserne for denne deltagelse. Deltagelsen er influeret af de magtrelationer, som knytter sig til de positioner, som reproduceres og etableres i kraft af praktikkens særlige karakter og institutionelle samt lovmæssige fundament. Praktikken som et arrangeret kulturmøde, hvorigennem flygtninge og indvandrere kan blive oplært og indlemmet i det danske arbejdsmarked og det danske samfund, bør således diskuteres både i forhold til de meget konkrete barrierer for legitim deltagelse, der kan være betinget af arbejdsgiverens eller praktikantens dispositioner, og i forhold til de mere implicite barrierer, som er knyttet til magtrelationer mellem minoritet og majoritet. Hvor praktikken potentielt set kunne bidrage til bevægelser i disse relationer, så ligger der paradoksalt nok en stor risiko for en yderligere marginalisering af flygtninge og indvandrere i praktik, netop fordi den indebærer en uundgåelig bekræftelse af deres position som kulturelt og sprogligt andetgjorte.

De to cases tydeliggør de dimensioner af praksisfællesskabet, som ikke betones i Lave & Wengers teoriapparat, nemlig hvordan magtrelationer knyttet til kulturelle forskelligheder kan modvirke opnåelsen af legitim deltagelse. Når man som flygtning eller indvandrer indtræder i et arbejdsfællesskab, indtræder man som påpeget af teoretikerne Sara Ahmed og Bryant Keith Alexander i kulturelt og samfundsmæssigt etablerede kriterier for medlemskab og ikke-medlemskab, som kan bidrage til fastholdelse af en marginaliseret position, uanset om man deltager i et arbejdsmæssigt fællesskab. Der er altså tale om, at indvandrer og flygtning indtræder i arbejdsfællesskabet i en dobbelt marginaliseret position (som praktikant og som kulturel »Anden«). Selvom de cases og problemstillinger, som

beskrives i denne artikel, ikke bør betragtes som dækkende for praktikområdet generelt, så lægger de op til et øget fokus på, hvilke kulturmøder praktikken etablerer, og hvorvidt den sproglige, kulturelle og professionelle læring, som de faciliterer, er produktiv eller kontraproduktiv i forhold til at muliggøre en sproglig, kulturel og arbejdsmæssig udvikling og bevægelse fra periferi til centrum.

Noter

1. Danskuddannelse 1 er for kursister med ingen eller kort skolebaggrund.

2. Personer, som indgår i case-beskrivelserne, er anonymiserede.

Litteratur

- Ahmed, S. (2012). *On being included – racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Alexander, B. K. (2004). »Passing, cultural performance, and individual agency: Performative reflections on black masculine identity.« *Cultural Studies – Critical Methodologies*, 4, 377-404.
- Baynham, M. (2015). »Identity: Brought about or brought along? Narrative as a privileged site for researching intercultural identities.« In Dervin, F. & Risager, K. (eds.), *Researching identity and interculturality* (67-89). New York: Taylor and Francis .
- Den Reviderede Integrationslov (2016). Fulde titel: *Lov om ændring af integrationsloven og forskellige andre love (Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge og styrket virksomhedsrettet integrationsprogram m.v.)* (Lov nr. 665 af 08/06/2016). København: Udlændinge- og Integrationsministeriet.
- Galal, L., Hvenegård-Lassen, K. & Tranekjær, L. (2017). Det arrangerede kulturmøde. *Sprogforum*, 64, 13-21.
- Gardner, R. & Wagner, J. (2004). *Second language conversations. Studies of communication in everyday settings*. London: Continuum.
- Hall, J. K. (1993). »The role of oral practices in the accomplishment of our everyday lives.« *Journal of Applied Linguistics*, 14(2), 145-167.
- Integrationsloven (1998). Fulde titel: *Lov om integration af udlændinge i Danmark* (Lov nr. 474 af 01/07/1998). København: Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (2003). Lov nr. 419 af 11/06/2003. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Tranekjær, L. (2011). »I praktik som dansker.« *Nordand - Nordisk tidsskrift for andrespråksforskning*, 6(1), 7-35.
- Tranekjær, L. (2015). *Interactional categorisation and gatekeeping: Institutional encounters with otherness*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zimmerman, D. H. (1998). »Identity, context and interaction.« In Antaki, C. & Widdicombe, S. (eds.), *Identities in talk* (87-107). London: Sage.