

Samarbejdspartnere

LOKK Sekretariat

Rådgivning til fagfolk og etniske piger i krise
c/o 3F, Kampmannsgade 4
1790 København V
32 95 90 19
www.lokk.dk

Foreningen Nydansker

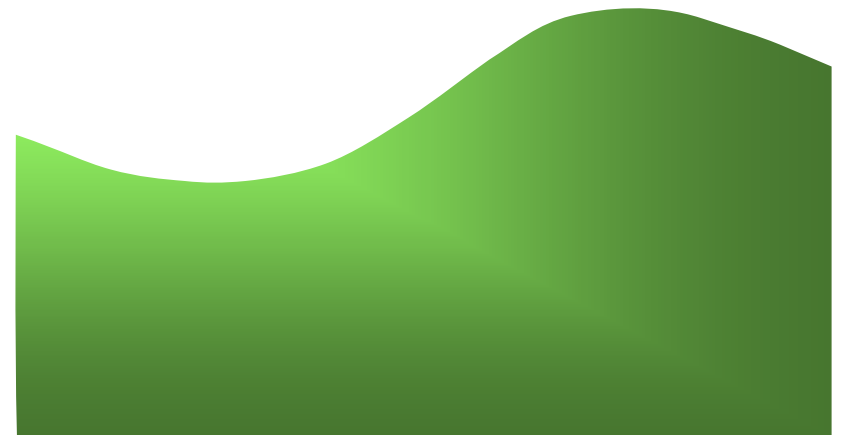
Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet v. Torben Møller-Hansen
Gammeltorv 18
1457 Kbh. K
33 93 43 83
www.foreningen-nydansker.dk



Greve Produktionsskole

Grevevej 20, 2670 Greve
www.greveproduktionsskole.dk

Nydanskere



Greve Produktionsskole

Indhold

Denne pjece, er udarbejdet for at skabe fælles retningslinier for håndteringen af de daglige udfordringer, lærerne møder på Greve Produktionsskole, når de arbejder for at skabe et godt læringsmiljø og en vellykket integration for unge nydanskere.

Forud for denne pjece, har produktionsskolen arbejdet med den interne værdispørgsmål. Der er således overensstemmelse mellem skolens idé- og værdigrundlag og dannelsesidealer og indholdet i denne pjece.

Du finder følgende emner i pjecen:

Side

3. *Perspektiv*
5. *Opmærksomhed på forskellighed*
7. *Personalepolitik*
8. *Konflikthåndtering*
11. *Tavshedspligt og Underretningspligt*
14. *Regler*
15. *Samarbejdspartnere*

Samarbejdspartnere

En vellykket integration og en større grad af fastholdelse af nydanskere i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, beror i høj grad på et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, projekter, fagfolk/specialister og foreninger. Greve Produktionsskole samarbejder med følgende:



Integrationsministeriet
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration v. konsulent Preben Holm
2. Integrationskontor
Holbergsgade 6
1057 København K
33 92 31 23
[Www.inm.dk](http://www.inm.dk)

Etnisk Konsulent team
Rådgivning i forbindelse med svære sociale/tværkulturelle problemstillinger v. Manu Saareen
Bryggervangen 8
2100 København Ø
22 64 16 05
www.noor.dk

Greve Sprogcenter
11. Klasse med undervisning i almene fag
Frydenhøj Allé 73
2670 Greve
43 97 87 00
[Www.grevesprogcenter.dk](http://www.grevesprogcenter.dk)

Regler

Sprog

Sproget på Greve Produktions-skole er dansk. Det er ikke tilladt at tale andre sprog, fordi det skaber utryghed, når nogle udelukkes fra kommunikationen. Andre sprog kan dog tillades, hvis de anvendes med henblik på at udvise hensyn.

Påklædning

Det er ikke tilladt at bære tøj eller andre genstande, der i form eller tekst udviser foragt for andre mennesker eller deres kultur. Det er tilladt at gå med slør eller anden hovedbeklædning, hvis det ikke forhindrer kommunikationen.

Grupper

Hvis der mellem deltagerne opstår gruppedannelser

med hensynsløs adfærd, vil skolens lærere aktivt medvirke til opsplitning af grupperne. Der tages højde for risikoen for sådanne gruppedannelser, når deltageren ved indskrivningen skal placeres på et værksted.

Faste

Elever og personale, som faster, fritages ikke fra betaling til spiseordningen.

Sport

Al deltagelse i sport, hvortil der hører omklædning, er frivillig.

Perspektiv

Blandt nydanske unge er der en overrepræsentation af unge, der ikke får ikke en uddannelse, især fordi de afbryder deres uddannelse.

På de erhvervsfaglige uddannelser er der et frafald på omkring 60 % for nydanskere, hvilket er dobbelt så højt et frafald som for danskere. Samtidig stiger andelen af nydanske elever i folkeskolen kraftigt.

Andelen af nydanske deltagere på Greve Produktions-skole udgør i dag 25–35 % af det samlede elevtal, og set i et samfundsmæssigt perspektiv forventer vi, at denne andel vil stige.

Derfor er integration et indsatsområde, der prioriteres

højt på Greve Produktions-skole.

Nydanske unge er ligesom alle andre unge i Danmark påvirket af individualiseringstendensen. Det betyder, at identitetsspørgsmål som *hvem er jeg?* og *hvad betyder det for mig?* generelt går forud for alle andre spørgsmål.

Men mange nydanske unge er samtidig påvirket af traditionelle kulturer, hvor familien prioriteres højere end individet. Og i dette spændingsfelt kan der let opstå konflikter.

Perspektiv

Individualiseringen medfører positivt set hensynstagen til den enkelte, men opleves ofte af nydanskerne som problematiske krav om selvstændig stillingtagen, individuelle handleplaner og kompetencer. De søger derfor klare rammer og faste krav, men har svært ved at håndtere disse i den konkrete situation.

På Greve Produktionsskole er det vores erfaring, at de mandlige deltagere ofte har store problemer med at tilpasse sig det danske uddannelsessystem. De kvindelige deltagere er derimod ofte er mere påvirket af kulturelle/socialt konflikter, hvor familien udgør den ene part, medens venner, kæreste eller samfundet udgør den anden part.

Det er i disse sammenhænge væsentligt at være opmærksom på, at det, der ligner kulturelle problematikker, ofte kan have sociale årsager.

Greve Produktionsskole er bevidst om, at det er og i stigende grad vil blive en af produktionsskolens hovedopgaver at arbejde med disse forhold og styrke nydanskernes kompetencer til at begå sig i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Tavshedspligt og underretningspligt

Private oplysninger bør beskyttes i størst muligt omfang og bør som udgangspunkt ikke videregives til andre.

De kan generelt ikke videregives, medmindre deltageren giver samtykke til videregivelsen. Hvis deltageren er under 18 år, er det som udgangspunkt forældremyndighedens indehaver, der tager stilling til, om der skal gives samtykke.

Samtykke kan dog meddeles af deltageren selv, såfremt den pågældende må antages at have den fornødne modenhed til at forstå, hvad et samtykke eller nægtelse af samtykke indebærer. Det kræver dog ikke

samtykke, hvis sagen indebærer underretningspligt.

Private oplysninger

Private oplysninger er fx:

- Race, religion og hudfarve
- Politiske og foreningsmæssige forhold
- Seksuelle forhold. Fx at moren er homoseksuel.
- Strafbare forhold. Fx at faren er dømt for hæleri.
- Helbredsforhold og misbrug af nydelsesmidler eller lignende
- Store sociale problemer i familien. Fx at forældrene er voldelige over for hinanden, eller at der er indgivet anmeldelse for seksuelt misbrug

Tavshedspligt og underretningspligt

Personlige oplysninger kan i nogle tilfælde gives videre til andre. Som hovedregel skal der dog altid indhentes skriftlig samtykkeerklæring fra deltageren, hvis der sendes oplysninger om deltageren ud af organisationen.

Lærerne kan uden samtykke kun videregive personlige oplysninger til eksterne fagpersoner, hvis oplysningerne er nødvendige for, at modtageren kan udføre sit arbejde.

Således kan lærerne give personlige oplysninger til: fagpersoner i kommunen, fagpersoner i kommunale, selvejende og private institutioner og sundhedspersoner.

Personlige oplysninger

Personlige oplysninger er fx:

- Familiemæssige forhold. Fx hvem af forældrene der har forældremyndigheden
- Økonomiske forhold. Fx at familien får særligt børnetilskud
- Deltagerens uddannelsesforhold
- Forældrenes arbejds- og ansættelsesforhold. Fx at en af forældrene er arbejdsløs
- Forældrenes boligforhold. Fx at der er risiko for, at boligen går på tvangsauktion
- CPR-nummer
- Sociale problemer, der ikke kan betragtes som store

Opmærksomhed på forskellighed

På Greve Produktionsskole er vi opmærksom på de kulturelle og sociale forskelle mellem majoritetskulturerne og mange af de nydanske deltagers kulturer. Den forskellighed, som kommer til syne i mødet mellem forskellige kulturer, giver os mulighed for at se vores egen kultur i et nyt perspektiv. Vi kan således gensidigt beriges og udfordres på holdninger og værdier.

For at skabe større tryghed i kulturmødet skaber vi klare regler på de områder, hvor vi observerer forskellighed. Reglerne udarbejdes ud fra et ønske om rummelighed og hensynet til både majoriteter og minoriteter.

Højtider

Skoleåret tilrettelægges med ferie i forbindelse med de kristne højtider, og deltagerne gives i øvrigt mulighed for at holde fri uden løn i forbindelse med andre religiøse højtider. Ramadanens begyndelse og afslutning markeres i årsplanen således, at der i forbindelse med denne kan tages hensyn.

Fester

Greve Produktionsskole forsøger at undgå at lægge skolefester, ekskursioner og andre større aktiviteter på religiøse festdage eller i fasteperioder. Så vidt muligt vil vi lægge disse aktiviteter i skoletiden, således at deltagerne ikke tvinges til at komme sent hjem. Ved aktiviteter udenfor normal skoletid tages der individuelle hensyn i forhold til mødepligten.

Opmærksomhed på forskellighed

Familiesamarbejde

Da mange nydanske kulturer er mere familieorienteret end individorienteret, vil vi i forhold til disse fremme et større samarbejde med familien. Dette samarbejde kan være omkring uddannelsesplaner, fremmøde og opbakning til den enkelte deltager.

Bøn

Hvis en deltager udtrykker ønske om et lokale til bøn, træffes der individuelle aftaler mellem deltageren, værkstedslæreren og en ledelsesrepræsentant om, hvorvidt dette ønske kan imødekommes. Bønnetiden må ikke antage karakter af et møde.

Mad

Skolens køkken tager hensyn til de forskellige madkulturer, således at der tilstræbes et så mangfoldigt udbud af retter, at alle deltagere tilgodeses med en ret. Ved hjælp af skiltning

markeres kødets type i buffeten. I forbindelse med Ramadan* kan deltagerne undlade at spise, men forventes at følge dagens rytme på værkstedet. Urene dyr i Islam er hunde, svin, kaniner, eger og rejer.

*Ramadanen er den muslimske fastemåned, hvor Koranens åbenbaring fejres. Fasten betyder, at rettroende muslimer skal afholde sig fra mad, drikke, røg og seksuelt samkvem i dagtimerne. Fastemåned afsluttes med en Eid-fest, som markeres med en særlig bøn i moskeen. Nogle af formålene med fasten er at afprøve lydighed og udholdenhed overfor Allah og at erfare sultfølelsen hos de fattige, således at rig og fattig sættes på samme trin.

Tidsmæssigt følger Ramadanen den 9. måned i den muslimske kalender, således at den hovedsagligt varer 30 dage og falder 10 dage tidligere for hvert år.

Tavshedspligt og underretningspligt

Lærerne på produktions-skolen er underlagt de almindelige regler i Forvaltningsloven om tavshedspligt. Det betyder, at lærerne har tavshedspligt med hensyn til alle de fortrolige oplysninger om deltagerne og deres familier, som de kommer i besiddelse af via arbejdet på produktions-skolen.

Underretningspligt

Lærerne har pligt til at underrette de sociale myndigheder, når de vurderer, at de eller skolen som helhed ikke kan afhjælpe problemer hos en ung under 18 år i tide.

Vurderingen af, hvorvidt en situation indebærer underretningspligt, skal altid foretages i et samarbejde

mellem værkstedslæreren og viceforstanderen eller forstanderen.

Tavshedspligt

Reglerne om tavshedspligt tager højde for, at fagpersoner kan have behov for at tale med deres kolleger uden at skulle indhente samtykke hos forældrene eller den unge. Når det har et klart fagligt formål, er det derfor ikke i strid med reglerne om tavshedspligt at drøfte forhold omkring en ung på arbejdspladsen.

Nogle oplysninger har ifølge lovgivningen en mere fortrolig karakter end andre. Vi anvender her to kategorier (personlige/private), der fortæller noget om oplysningernes følsomhed.

Konflikthåndtering

Ved konflikter i en deltagers familierelationer vil der ofte kunne hentes råd og vejledning hos skolens samarbejdspartnere.

En del konflikter i forbindelse med nydanske deltagere er interessekonflikter, hvor der er uenighed om fordelingen af goder, ofte med en underliggende konflikt om magt.

Normalt kan interessekonflikter håndteres ved forhandling, men i nogle kulturer kan det anses som en svaghed, hvis magthaveren indlader sig på forhandlinger. På produktionsskolens værksted er det læreren, der er magthaveren.



Det er derfor lærerens daglige udfordring på den ene side at fremme en demokratisk dannelse og på den anden side skabe et trygt læringsmiljø, hvor ingen er i tvivl om magtbasens stabilitet.

Personalepolitik

Medarbejderne ved Greve Produktionsskole er bredt sammensat med hensyn til alder og køn, men ikke i forhold etnisk baggrund. Vi ser gerne, at medarbejdergruppen med etnisk baggrund øges for at styrke mangfoldigheden og for at skabe større kulturel indsigt.

På Greve Produktionsskole lægger vi vægt på, at organisationen udvikles og styrkes på alle områder, der kan bidrage til, at nydanskere får bedre fodfæste i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

I relation til mangfoldighed arbejder Greve Produktionsskole derfor i sin personalepolitik for følgende:

- At Produktionsskolen har klare mål: *Idé- og værdigrundlag drøftes, holdninger og mål afstemmes og tydeliggøres.*

- At produktionsskolen samlet udvikler organisationen: *Hele organisationen inddrages i udviklingen for at sikre ejerskab og medvirken til fælles udvikling.*

- At medarbejdere og ledelse kvalificeres på området: *Medarbejdere og ledelse kvalificeres igennem kurser, seminar, temadage og uddannelse.*

- At medarbejdergruppen på sigt bliver mere mangfoldig: *Ved ansættelse af medarbejdere på værksteder, som har stor repræsentation af nydanskere, vil Produktionsskolen målrette sin annoncering for at tiltrække flere ansøgere med etnisk baggrund.*

Konflikthåndtering

På Greve Produktionsskole vil vi fremme et anerkennende miljø med en uformel omgangstone og med gensidig respekt. Rummelighed handler om anerkendelse af sig selv og andre.

Men et fælles vilkår i alle sociale sammenhænge er, at der opstår konflikter. Konflikter rummer altid udviklingsmuligheder og kan således bidrage til en større forståelse og tættere venskab. Men de rummer også risiko for fjendskab. Det afgørende er, hvordan konflikten håndteres. Konflikter, som kan virke banale, kan udvikle sig uoverskueligt med uvenskab og had til følge.

Derfor er det vigtigt med en konstruktiv konflikt-

håndtering, hvor konfliktens indhold afdækkes. Konflikter kan kategoriseres som:

Instrumentelle konflikter

Små konflikter i hverdagen, bebrejdelser eller uenighed, eksempelvis om hvordan en opgave skal løses eller hvor ryddeligt, der skal være på værkstedet.

Håndtering: Problemløsning
Ønsket resultat: Blive enige, komme videre

Personlige konflikter

Mere eller mindre skjulte følelser, hvor deltagerne sårer hinanden, og hvor der er tale om loyalitetsproblemer, tillidsbrud, afvisninger, m.m.

Håndtering: Åben kommunikation
Ønsket resultat: Gensidig forståelse

Konflikthåndtering

Værdikonflikter

Her er det personlige eller kulturelle værdier, der er på spil. Eksempelvis traditioner, religion og politik. En del konflikter mellem nydanskere indbyrdes og andre deltagere er værdiladede.

Håndtering: Åben kommunikation
Ønsket resultat: Gensidig forståelse

Interessekonflikter

Opstår ved uenighed om fordeling af goder. F. eks. hvis nogle deltagere får før fri end andre eller føler, at de skal lave mere end andre eller har dårligere arbejdsvilkår.

Håndtering: Forhandling
Ønsket resultat: En aftale

En konflikt vil ofte have elementer fra flere af kategorierne. Men det er vigtigt at spørge ind til konflikten for at afdække det egentlige problem.

Hvis der dagligt opstår interessekonflikter på et værksted med mange nydanskere, kan den underlæggende konflikt måske være en værdikonflikt, som der er behov for at få afdækket.

I forbindelse med konflikter på et værksted er det lærerens opgave at forsøge at fremme en løsning så tidligt som muligt i processen. Såfremt dette ikke lykkes, inddrages viceforstanderen. Hvis konflikten ikke kan løses internt, involveres eksterne samarbejdspartnere.