

INKLUSION OG VOKSENLÆRING

– for aktiv deltagelse i samfund og arbejdsliv



Inklusion og voksenlæring - for aktiv deltagelse i samfund og arbejdsliv

*Maria Marquard, specialkonsulent DPU/AU og dansk NVL koordinator
Nina Tange, specialkonsulent DPU/AU*

Projekt gennemført af NVL for Nordisk ministerråd 2017

NVL 2018

© Nordisk netværk for voksnes læring
www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-53-6

Denne publikation er finansieret af Nordisk
Ministerråd gennem NVL's strategiske midler

Forfattere

Maria Marquard, NVL/Århus Universitet,
Nina Tange, Århus universitet

Bild

Markus Spiske on Unsplash

Layout

Marika Elina Kaarlela/Gekkografia



Nordisk Netværk for
Voksnes Læring



Nordisk
Ministerråd

Alla nordiska länder står inför liknande kompetenspolitiska utmaningar och söker nya lösningar som kan stödja effektiv kompetensförsörjning för att säkra Nordens konkurrenskraft.

Samtidigt har de nordiska samhällena utmanats i att ta emot ett stort antal nyanlända barn och vuxna. Nordiska utbildningstraditioner är en viktig resurs och kan skapa lösningar för kompetensutveckling och inkludering som är nödvändigt för vidare hållbar utveckling i Norden.

Vi vet att flera nationella och regionala initiativ har satts igång i de nordiska länderna för att hjälpa vuxna använda sina kompetenser på ett relevant sätt i arbetslivet och för att delta aktivt i samhällslivet. Många intressenter, som myndigheter, utbildningsanordnare, frivilliga organisationer, företagare liksom nyanlända själva har engagerat sig i utvecklingsprojekt och lärande aktiviteter runt om i Norden. Mycket värdefull kunskap har utvecklats genom dessa projekt. NVL har fått möjlighet att analysera och systematisera lärdomar från både nationella och nordiska utvecklingsprojekt. Detta är en hjälp och inspiration för att använda innovativa vuxenpedagogiska lösningar som involverar vuxna i lärande, hjälpa med etablering i arbetslivet och öka ett aktivt deltagande i civilsamhället.

Denna publikation är en resurs vid kompetensutveckling av vuxenutbildare och visar exempel på vuxenpedagogiska metoder och samarbetsmodeller som hjälper vuxna till lärande och/eller arbete. Den lyfter också fram perspektiv och åtgärder för politik- och systemutveckling som främjar inkludering och delaktighet i samhället. Vi hoppas att många kan ha nytta av analysen och rekommendationerna som presenteras i denna rapport. NVL är också öppen för samarbete för att fortsätta och fördjupa det viktiga arbete som görs nu och i framtiden.

*Antra Carlsen,
NVL huvudkoordinator*

Indholdsfortegnelse

Indledning	8
Nordisk samarbejde om integration	8
Konkret arbejde og data	9
Desk research	9
Nordiske dialogseminarer	10
Opsamling	14
Anbefalinger	15
Temaer	16
Koordinering af tværsektorielt samarbejde ...	17
Konkrete tiltag, der kan fremme inklusion	19
Opsamling	20
Anbefalinger	21
Realkompetencevurdering	22
Tidlig RKV	23
Målrettet RKV – niveau og målgrupper	24
Arbejdsmarkedets rolle	25
Nordisk samarbejde om RKV	25
Opsamling	26
Anbefalinger	27
Vejledning	27
Opsamling	28
Anbefalinger	28
Sprog	29
Nem adgang til sprogkurser og -træning	29
Sprogkurser af jævn og høj kvalitet med progressive niveauer	29
Gode måder at lære sprog på	30
Opsamling	32
Anbefalinger	33

Kvinder – en særlig udsat gruppe.....	34
Projekter med opmærksomhed på kvinders inklusion.....	35
Opsamling.....	36
Anbefalinger.....	36
Social inklusion og civilsamfundets rolle.....	37
Gensidig kulturkendskab.....	37
Civilsamfundets rolle.....	37
Guider og mentorers rolle.....	39
Mentorer på arbejdspladsen.....	40
Opsamling.....	40
Anbefalinger.....	41
Pædagogiske modeller og arbejdsformer.....	42
Deltagerinvolverende, dialogorienteret og erfæringsbaseret læring.....	43
Frivillighed.....	46
Fra projekter til udvikling af nye systemer og strukturer.....	46
Varierede arbejdsformer og flere læringsveje.....	48
Opsamling.....	52
Anbefalinger.....	53
Konklusion og anbefalinger.....	54
Inklusion, integration nordiske udfordringer – samskabelse.....	54
Centrale temaer i arbejde med inklusion og integration.....	55
1. Koordinering af integrations- og inklusionsindsatser på policy og praksisniveau.....	55
2. Relkompetenceafklaring og realkompetencevurdering.....	56
3. Sprog.....	56
4. Udvikling af pædagogisk praksis.....	57
5. Kompetenceudvikling af "voksenlærere".....	58
Innovation, udvikling og lederskab.....	59
Ledernes betydning.....	60
Bilag.....	61

Indledning

Nordisk samarbejde om integration

I 2016 udarbejdede Nordisk ministerråd (NMR) for samarbejdsministrene (MR-SAM) et nordisk samarbejdsprogram om integration og flygtninge.

Formålet var:

“At understøtte landenes arbejde med integration ved at styrke det nordiske samarbejde om integration af flygtninge og indvandrere med fokus på erfaringsudveksling og udvikling af ny viden”¹

Baggrunden var bl.a. de udfordringer, der opstod i forbindelse med det store antal flygtninge og migranter, der kom til Norden i 2015.

I samarbejdsprogrammet blev foreslået, at

- oprette en clearingcentral, der bl.a. fungerer som en nordisk idébank samt platform for gensidig videns- og erfaringsudveksling. Nordisk velfærdscenter² er ansvarlig for opgaven i tæt samarbejde med Nordregio
- skabe bedre vidensgrundlag gennem kortlægninger af eksisterende viden, kunnen og forskning på området.

NMR har initieret flere nordiske udviklingsprojekter med henblik på at fremme inklusion og integration. Der er ligeledes i de nordiske lande udviklet nationale initiativer med henblik på at løse lokale udfordringer.

Det er på denne baggrund, EK-U i 2017 igangsatte projektet *“Lärande för arbetsliv och aktivt deltagande i samhälle”*, som denne rapport omhandler.

Formålet med projektet på praksisniveau er at:

- fremhæve særlige faktorer, der på tværs af nordiske lande og projekter ser ud til at fremme integration og inklusion i forskellige læringskontekster.
- anbefale konkrete måder at udvikle pædagogisk praksis og kompetenceudvikling af dem, der arbejder med voksnes læring i praksis og på system- og policyniveau

NVL fik til opgave at samle, systematisere, analysere og formidle voksenpædagogiske modeller og -løsninger fra nordiske og nationale projekter, som er inkluderende og bidrager til etablering i arbejdslivet og deltagelse i voksnes læring og civilsamfund.

¹ <https://nordicwelfare.org/integration-norden/>

² <https://nordicwelfare.org/integration-norden/>

Målgruppen for projektet er:

- lærere og ledere i undervisningsorganisationer
- ansvarlige for planlægning af uddannelse, som har fokus på integration og inklusion i civilsamfundet og på arbejdsmarkedet lokalt og regionalt
- beslutningstagere.

Konkret arbejde og data

I projektbeskrivelsen er intentionen med og arbejdsmetoder til at løse opgaven foreslået. De beskrevne anbefalinger er grundlag for rapporten. Der er i 2017 gennemført:

- en desk research af nordiske pilotprojekter, praksiseksempler og forskning, der omhandler voksnes læring og inklusion
- tre nordiske dialogseminarer med tværsektorielle, nordiske deltagergrupper. Formålet var at skabe mødesteder, der kan fremme etablering af faglige nordiske netværk og samskabelse af nye ideer til aktiviteter, der fremmer vellykket inklusion
- analyse af data med henblik på at synliggøre og systematisere forudsætninger og faktorer, som er vigtige for vellykket inklusion, samt at identificere nordiske styrker.

Desk research

I projektet er gennemført en desk research af udvalgte innovative, nordiske projekter, centrale nationale initiativer samt forskning og analyser. Kriterier for valg af projekter og forskning er, at de omhandler inklusion og/eller integration af voksne målgrupper i samfunds- eller arbejdsliv, og at voksnes læring og kompetenceudvikling indgår i arbejdet med inklusion.

Formålet med at samle og systematisere eksisterende nordiske og aktuelle projektresultater er på tværs af projekter at uddrage og beskrive væsentlige faktorer for vellykket inklusion og integration i Norden. Faktorer, der kan inspirere til:

- udvikling af ny pædagogisk praksis
- kompetenceudvikling af dem, der arbejder med voksneslæring (undervisere, vejledere, ledere, planlæggere m.m.)
- systemudvikling.

Projekter og forskning er hentet fra centrale nordiske platforme som Nordregion, Nordisk velfærdscenter, Nordisk ministerråd og Nordisk netværk for voksnes læring, suppleret med projekter initieret og støttet af NMR, og særlig relevante nationale initiativer og undersøgelser.³



I projektet gennemførtes i løbet af 2017 tre nordiske dialogseminarer

Nordiske dialogseminarer

I projektet gennemførtes i løbet af 2017 tre nordiske dialogseminarer: i Helsingfors, Finland d. 31. maj, i Lund, Sverige d. 26. september og i Bergen, Norge d. 15. november. Seminarerne var tilrettelagt som nordiske mødesteder for deltagere fra alle nordiske lande og sektorer inden for voksnes læring.

De inviterede deltagere var professionelle inden for feltet integration og inklusion i civilsamfund og på arbejdspladser. Alle arbejder aktivt med projekter, der omhandler integration og inklusion enten i konkret pædagogisk praksis eller som planlæggere og beslutningstagere inden for området.

Der var i arbejdsformen på seminarerne lagt vægt på deltagerinvolvering og erfaringsbaseret dialog, hvor fælles væsentlige faktorer for vellykket inklusion og integration blev diskuteret på tværs af lande, arbejdsområder og sektorer.

Intentionen var at finde, formidle og diskutere den vigtigste læring fra ny-tænkende pædagogiske modeller, der understøtter inklusion og integration af voksne i arbejdsliv og civilsamfund. Dialogen og deltagernes aktive deltagelse blev en samskabende proces med både gensidig inspiration og en fælles præcisering af de faktorer, der på tværs af lande, arbejds- og indsatsområder har særlig betydning for vellykkede resultater.

Det var tydeligt på seminarerne, at den nordiske og sektorielle diversitet åbnede for flere faglige perspektiver og dermed både en præcisering og nuancering af kompleksiteten i arbejdet med inklusion og integration. De fælles faktorer, både succesfaktorer, barrierer og udfordringer, kan med fordel løftes til et nordisk niveau og indgå i fortsat nordisk arbejde med inklusion og integration samt inspirere til at etablere nordiske faglige netværk.

Dialogseminarerne gav som nordiske mødesteder en sjælden mulighed for at etablere tværnationale og – sektorielle netværk omkring det fælles tema. Flere deltagere fremhævede dette som meget positivt, og nogle deltagere ville undersøge muligheder for videre nordisk samarbejde bl.a. gennem Nordplus.

Der blev gennemført tre dialogseminarer planlagt ud fra samme overordnede, samskabende og praksisnære model. På alle seminarer arbejdede deltagerne med faktorer, der fremmer inklusion og integration samt barrierer og udfordringer.

Deltagerne på de to første seminarer arbejdede med konkret pædagogisk praksis i mødet med målgruppen. Deltagerne på det tredje seminar arbejdede med temaet i forhold til ledelses- og systemniveau i kommuner, regioner, jobcentre, myndigheder mm.

De tre dialogseminarer, indhold

**31. MAJ.
HELSINKI.
AALTO UNIVERSITET,
URBAN MILL. FINLAND**

Målgruppe:

Deltagere, der arbejder i pædagogisk praksis

- Faglig inspirator og udfordrer Petri Salo, Åbo universitet
- Key points fra oplægget koblet til egen praksis
- Diskussion/udveksling af egen kontekst, udfordringer og muligheder
- Videreudvikling, centrale faktorer ift. egen praksis og på nordisk niveau
- Konkrete forudsætninger og barrierer for vellykket inklusion/integration
- anbefalinger til videre nordisk arbejde

**26. SEPTEMBER.
LUND.
AF BORGEN.
SVERIGE**

Målgruppe:

Deltagere, der arbejder i pædagogisk praksis

- Faglig inspirator og udfordrer Pirjo Lahdenperä, Mälardalens högskola
- Key points fra oplægget koblet til egen praksis
- Diskussion/udveksling af egen kontekst, udfordringer og muligheder
- Videreudvikling, centrale faktorer ift. egen praksis og på nordisk niveau
- Konkrete forudsætninger og barrierer for vellykket inklusion/integration
- anbefalinger til videre nordisk arbejde

**15. NOVEMBER.
BERGEN.
SCANDIC ØRNE.
NORGE**

Målgruppe:

Deltagere, der arbejder på system- og organisatorisk niveau

- Faglig inspirator og udfordrer Shahamak Rezaei, Roskilde universitet, DK
- Pointer og anbefalinger fra pædagogiske praktikere på de to tidligere seminarer
- Diskussion og ideudvikling: På hvilke måder kan struktur og system støtte praksis?
- Konkrete forudsætninger og barrierer på systemniveau for vellykket inklusion/integration
- anbefalinger til videre nordisk arbejde

Arbejdsproces for dialogseminarer

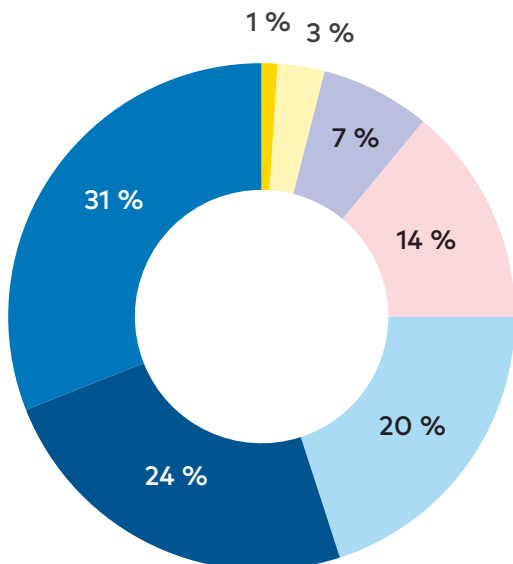
NMR havde sikret midler i projektet, der gjorde det muligt at invitere et antal deltagere til de tre seminarer. Det var vigtigt at sikre en bred repræsentation af aktuelle nordiske projekter.

Inviterede deltagere blev udvalgt på baggrund af forslag fra NVL's nationale koordinatore og nationale og nordiske organisationer samt en research af nytænkende og god praksis. Alle inviterede var centrale aktører inden for voksenuddannelse, der arbejder med inklusion og integration. Der blev lagt vægt på at sammensætte en heterogen gruppe til hvert seminar.

Der var deltagere på dialogseminarer fra alle sektorer og alle lande:

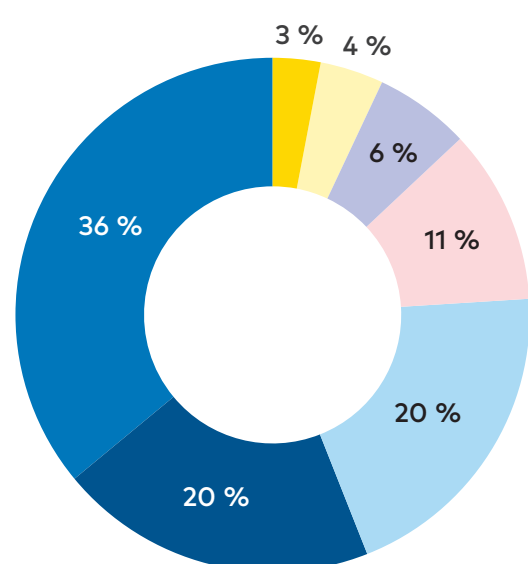
SEKTOR

- Folkbildung, 31 %
- Universitet, højskole, forskning, 24 %
- Offentlig forvaltning, myndighed, 20 %
- Formell vuxenutbildning, 14 %
- Annet, 7 %
- Kompetanse i arbejdslivet, 3 %
- Yrkesutbilgning, 1 %



LAND

- Danmark 36 %
- Finland, 20 %
- Sverige, 20 %
- Norge, 11 %
- Island, 7 %
- Færøylene, 4 %
- Åland, 3 %



I **planlægning** af alle seminarer indgik tre faser: "før-fase" – forberedelse til seminaret, en "under-fase" – arbejde på seminaret og en "efter-fase" – refleksion og respons.

Før-fase

Inden seminaret fik deltagerne tilsendt en refleksionsguide, som de udfyldte og medbragte til seminaret⁴. I refleksionsguiden beskrev og eksemplificerede deltagerne:

- hvordan faktorer og pædagogiske metoder i deres projekt førte til øget inklusion og integration i enten arbejds- eller samfundsliv
- hvordan deres projekt styrkede motivation for læring
- hvordan projektet var innovativt.

Deltagerne beskrev forudsætninger for, at deres projekt lykkedes, samt hvilke faktorer, der strukturelt og i forhold til kompetenceudvikling kunne støtte og styrke deres arbejde.

"Refleksionsguides" blev brugt som refleksionsværktøj både før, under og efter seminarerne.

Under-fase

Hvert dialogseminar indledtes med et inspirerende og udfordrende oplæg. Derefter arbejdede deltagerne med afsæt i medbragte refleksionsguides og oplæg. På alle seminarer introduceredes strukturerede gruppearbejder⁵, der sikrer, at både individuelle perspektiver og de særligt betydningsfulde fælles perspektiver og faktorer blev fastholdt til det videre analysearbejde i rapporten.

Formålet med seminarerne var at få så mange konkrete perspektiver og erfaringer fra praksis som muligt. Derfor var mest tid sat af

til deltageraktivitet, erfaringsudveksling og dialoger. Bl.a. følgende spørgsmål blev diskuteret:

- Hvilke specifikke faktorer/modeller/praksisser/metoder har ført til inklusion og innovation i projekterne?
- Hvilke metoder har mere effekt end andre?
- Hvad er de fælles Nordiske karakteristika inden for voksenpædagogik med fokus på inklusion?
- Hvilke udfordringer, hindringer og barrierer for inklusion er der i projekterne?
- Hvilke fremtidige initiativer vil kunne afhjælpe disse udfordringer og barrierer?

På alle seminarer udtrykte bemærkelsesværdigt mange deltagere, at det havde været meget givende at arbejde på denne måde. De lærte meget af hinanden og fik inspiration til eget videre arbejde. Som et par seminardeltagere udtrykte det:

"It was really really good to have people to meet and share."

"It was a very good opportunity to really reflect."

Efter-fase

Deltagerne supplerede deres refleksionsguides med den inspiration, de havde fået på seminaret og sendte efterfølgende deres udfyldte guides til projektlederne.

Både refleksionsguides og resultater af gruppearbejder er brugt som data i denne rapport og indgår i analysen. De 3 dialogseminarer blev efterfølgende dokumenteret i tre artikler på DialogWeb: www.nvl.org/dialogweb

⁴ Refleksionsguide, se bilag 2

⁵ Se drejebog for dagen og gruppearbejdsform i bilag 3

Opsamling på "Dialog-seminarernes arbejdsform"

Deltagerne responderede bemærkelsesværdigt positivt på arbejdsformen, hvor de selv var aktive og arbejdede det meste af tiden. Det, der konkret blev fremhævet som positivt, var:

- samskabelse (co-creation) af ny viden
- at lære "af" og "med" fagligt kompetente kollegaer
- at mødes om et fælles tema på tværs af sektorer og arbejdsområder
- at gennem dialog og erfaringsdeling udvikle og inspirere arbejdet med området og præcisere barrierer og behov for videre udvikling
- at møde nordiske kollegaer
- at den strukturerede gruppeproces åbner for nuancerede løsningsforslag.

I flere nordiske projekter og analyser genkendes en positiv beskrivelse af at deltage i tværsektorielle og tværnationale mødesteder og netværk om et fælles tema.⁶

På tværs af projekterne fremhæves diversitet i baggrund og faglighed som særlig vigtigt for at fremme innovative, nuancerede og bæredygtige løsninger på komplekse udfordringer som fx inklusion og integration.

En deltager på et dialogseminarium udtrykker det meget præcist som svar på, at hendes næste skridt efter seminaret ville være:

"At skabe mødesteder. Mødesteder og netværk er vigtigt for innovation og udvikling af metoder og værktøj i regionalt perspektiv."

Seminarerne havde en stram, kort tidsramme, og deltagerne kendte ikke hinanden på forhånd. Derfor var styring og facilitering af den samskabende læreproces vigtig for et godt resultat. "Lærerens" rolle som facilitator var bl.a. at

- skabe struktur for samskabelse forstået som viden- og erfaringsdeling og udvikling
- facilitere arbejdsprocessen
- være brobygger mellem forskellige perspektiver og holdninger i gruppen
- skabe et inkluderende / integrerende læringsrum i den heterogene gruppe.

⁶ Fx i NVLs rapporter om "Transformative læringscirkler", "To-Do en vej til integration", "The new Nordic education for sustainability"



Anbefalinger

Overordnede og neutrale organisationer som NMR kan gennem nordiske organisationer og programmer være en neutral initiativtager til nordiske og tværsektorielle mødesteder. Det kan ske som rent nordiske initiativer, eller aktører i nordiske programmer og organisationer kan initiere tværsektorielle grupper, der skaber nordiske, regionale eller lokale aktiviteter sammen.

Det anbefales, at NMR gennem nordiske programmer og organisationer fortsat styrker muligheden for at initiere nordiske og tværsektorielle mødesteder om fælles nordiske temaer som inklusion og integration.

Flere deltagere påpegede, at man i fremtidigt arbejde med inklusion og integration skal inddrage "dem, der skal inkluderes" i udvikling af løsninger.

Fokus på samskabende og collaborative læreprocesser på seminarerne stiller særlige krav til læreren i rollen som facilitator. Dette er genkendeligt fra andre NVL og nordiske projekter. For som "lærer"/facilitator at kunne være tilstede i procesorienterede læringssammenhænge kræver det både faglige og personlige kompetencer i forhold til at kunne arbejde varieret med forskellige arbejdsformer og øvelser. Samtidig skal man kunne agere med et kontekstuel hensigtsmæssigt nærvær i varierede og ofte uforudsigelige læringssammenhænge. Disse kompetencer kan tilegnes gennem erfaringsbaserede og reflektive læreprocesser.

Det anbefales, at NMR med afsæt i resultater og anbefalinger fra denne rapport og andre nordiske projekter og analyser iværksætter et pilotprojekt med henblik på kompetenceudvikling af dem, der skal arbejde med deltagerinvolverende voksenlæring gennem faciliterede og samskabte læreprocesser.

Temaer

Opgaven fra NMR-SM var at undersøge, om der på tværs af erfaringer og forskningsresultater fra nationale og nordiske projekter og indsatser er særlige faktorer, som har betydning for vellykket inklusion og integration.

Analysen af den gennemførte desk research samt data og svar fra de tre gennemførte seminarer viser, at det er muligt at pege på faktorer, der på tværs af lande, sektorer og forskellig konkret praksis ser ud til at være særlig vigtige for inklusion og integration.

De konkrete faktorer bliver tydelige gennem beskrivelser af det, der fremmer og virker positivt på inklusion og integration, men i lige så høj grad gennem beskrivelser af oplevede barrierer for vellykket arbejde med inklusion og integration. Afsæt for analysen er derfor både det, der fremmer, og det, der er barrierer for inklusion og integration.

Vi har i det følgende på tværs af data udvalgt og tematiseret følgende centrale faktorer:

- Koordinering af tværsektorielt samarbejde
- Realkompetencevurdering
- Sprog
- Kvinder – en særlig udsat gruppe
- Social inklusion og civilsamfundets rolle
- Pædagogiske modeller og arbejdsformer

I beskrivelsen af hvert tema tydeliggøres fælles træk og henvises til konkrete eksempler og anden data.

Koordinering af tværsektorielt samarbejde

"Manglende koordinering er spild af ressourcer."

"Dårligt samarbejde mellem flygtningetjeneste, kommune, voksenoplæring, frivillige organisationer og virksomheder er en af de største barrierer for vellykket integration." (Deltagere på dialogseminarer)

Manglende koordinering af indsatser og manglende samarbejde mellem relevante aktører fremhæves både på dialogseminarer, i rapporter og forskning som en væsentlig barriere for vellykket inklusion og integration.

Det handler om manglende koordinering og samarbejde på flere niveauer, som gensidigt påvirker hinanden. Udfordringer forårsaget af manglende strukturel koordinering blev særlig tydelig på dialogseminaret i Bergen, hvor temaet var, hvordan systemer og strukturer bedst understøtter integration, og hvilke policy initiativer der kan fremme succesfuld integration.

Deltagerne beskrev mange konkrete situationer, hvor de oplevede, at manglende koordinering gør integrationsindsatsen besværlig, træg, langsom og bureaukratisk. Der bliver ofte ikke taget ansvar for koordineringen – hverken på individ- eller systemniveau, selvom både sektorer og aktører bliver opfordret til at samarbejde.

En anbefaling fra deltagerne på seminaret var, at der skal stilles krav om og gives mandat til koordinering af samarbejdet. Der skal afsættes ressourcer til koordineringen, og koordinering skal lægges ind i både planer og budgetter.

Som en af deltagerne på dialogseminaret skrev i sin refleksionsguide:

"There is a lack of responsibility for coordination – both at individual and systemic level. Responsibility for coordination must be mandated – and put into plans and budgets."

De overordnede strukturelle og politiske rammer for inklusion og integration har betydning for konkret koordinering og samarbejde mellem forskellige lokale aktører, som fx flygtningetjenester, asylcentre, sprogcentre, kommuner, uddannelse, virksomheder, arbejdspladser og frivillige organisationer.

Et eksempel:

Lokale introduktionsprogrammer blev fremhævet som særligt vigtige for en god start på vellykket integration. Men det var samtidig et område, der havde brug for betydelig bedre koordinering af samarbejdet mellem fx de kommunale introduktionsprogrammer, uddannelsessystemet og arbejdsgivere. Som en deltager på et dialogseminar udtrykte det:

"Det strukturelle initiativ, som vil understøtte integration mest, er at koordinere "wild west" samarbejdet mellem sprogcentre, job-centre og virksomheder."

En årsag til manglende samarbejde er, at forskellige aktører er underlagt forskellige mål og rationaler, som hindrer en fælles integrationsindsats. En deltager på et dialogseminar sagde:

"Sprogcentre får betaling for beståede test og måles på fremmøde. Jobcentre skal få folk ud på arbejdspladser. Disse to rationaler ender ofte med at modarbejde hinanden."

Et forslag til at forbedre samarbejdet var at skabe fælles mål for uddannelsesforløb og arbejdspladsintegration i stedet for at aflønne aktører ud fra forskellige rationaler og mål.

Det manglende samarbejde og deraf dårligere resultat af integrationsindsatser har konsekvenser for både individer og samfund. Flere deltagere på seminaret oplevede, at den manglende koordinering gjorde, at virksomheder og arbejdspladser bliver tilbageholdende i forhold til at samarbejde om integrations- og inklusionsindsatser, ofte begrundet med, at de bliver mødt af for mange ukoordinerede procedurer og langvarige administrative forløb.

En deltager havde denne oplevelse i eget område:

"Enterprises are reluctant to cooperate in integration processes because they meet an uncoordinated procedure in the employment system – and a long administrative process for approval."

Resultatet af dette kan være, at virksomheder ikke får den arbejdskraft, de har brug for, og at de ny-ankomne ikke får en plads på arbejdsmarkedet.

De udfordringer, deltagerne på seminaret diskuterede som væsentlige strukturelle faktorer for integration og inklusion, bekræftes af flere rapporter og forskningsresultater. Politisk vision og styring af samarbejde og samarbejde mellem aktører fremhæves som helt centralt. Bl.a. står der i en rapport fra Nordregio:

*"Successful integration requires clear and consistent political leadership: A vision of diversity and structured collaboration between relevant actors, including employers and civil society."*⁷

Der er brug for politiske strategier og strukturelle rammer, der sammentænker indsats og motiverer til samarbejde og partnerskaber mellem

- De offentlige, private og civilsamfundets (frivillige) aktører
- Mellem forskellige sektorer, der arbejder med integration og inklusion
- Mellem uddannelsesaktører og arbejdspladser
- Mellem uddannelsesaktører, virksomheder, jobcentre, kommuner og andre myndigheder.

7 "From Migrant to worker", Nordregio, 2017

Konkrete tiltag, der kan fremme inklusion

Integrationskoordinator lokalt og regionalt

I både beskrivelse af praksisprojekter og i rapporter og forskning foreslås at uddanne og ansætte personer til at koordinere lokale integrationsindsatser eller konkret samarbejde om integration/inklusion. Der foreslås bl.a.:

- At ansætte en lokal integrationskoordinator, der kan løse udfordringer omkring bolig, praktikpladser, arbejde og fritidsaktiviteter for ny-ankomne. Bl.a. i en rapport fra Nordregion er en af konklusionerne:

"Employing a local integration coordinator is an effective way to improve integration and job matching"⁸

- På Gotland har region Gotland og arbejdsformidlingen sammen udviklet projektet "Integration på arbejdspladsen" (IPA), hvor man oplærer "integrationsombud" som skal koordinere integrationsindsatser mellem jobcentre, arbejdspladser, Kompetencecentrum Gotland og udsatte deltagere, der er langt fra arbejdsmarkedet.⁹
- I rapporten "Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv"¹⁰ foreslås, at der på hver voksenuddannelsesinstitution skal være en funktion, som skal koordinere, professionalisere og sikre kvalitet og struktur i samarbejdet mellem virksomheder, uddannelsesmyndigheder & -institutioner. De uddannelsesinstitutioner, som etablerer en sådan funktion, skal tilbydes offentlig finansiering til dette.

Politiske og strukturelle tiltag

Der iværksættes og afprøves overordnede politiske indsatser ift. integration og inklusion af både ny-ankomne og andre udsatte grupper, hvor koordination og samarbejde er centralt. Her et par eksempler:

I den norske stortingsmelding "Fra utenforskap til ny sjanse - Samordnet indsats for voksnes læring" er målet at styrke voksnes kompetencer, så de kan få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. For at nå dette mål "*.... skall regeringen utvikle en samordnet og helhetlig politikk for voksne med lite utdanning..... Mange av utfordringene går på tvers av sektorlinjer. Derfor er denne meldingen utarbeidet i fellesskap av Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justits- og beredskapsdepartementet*"¹¹

8 "From migrant to worker", Nordregio 2017.

9 Projektet blev præsenteret på konferencer i Lund og Bergen, samt på et dialog seminar. Se bilag 6

10 NVL 2017 <http://nvl.org/Content/Kompetens-ur-ett-arbetslivsperspektiv>

11 "Fra utenforskap til ny sjanse - Samordnet innsats for voksne læring", Melding til stortinget 19.2, 2016, www.regjeringen.no/contentassets/daaabc96b3c44c4bbce21a1ee9d3c206/no/pdfs/stm201520160016000dddpdfs.pdf

Det forudsætter samarbejde mellem jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Dette fulgtes i Norge op af en national kompetencepolitisk strategi og oprettelse af et kompetencebehovsudvalg i 2017, hvor godt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, relevante forskningsinstitutioner og myndigheder fremhæves som bærende for udvikling af nye fleksible løsninger. Udvalget vil også have fokus på, hvordan man kan styrke samarbejde mellem myndigheder, virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

I Danmark er Integrationsgrunduddannelsen (IGU¹²) rettet mod ny-ankomne og den Forberedende grunduddannelse (FGU) rettet mod unge, eksempler på politiske initiativer udsprunget af trepartsforhandlinger og med vægt på tværsektorielt samarbejde.

IGU er en to-årig grunduddannelse, hvor de ny-ankomne tilbydes en lønnet praktikplads sideløbende med skoleuddannelse med uddannelsesgodtgørelse. Det forudsætter samarbejde mellem jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

FGU¹³ er en grunduddannelse målrettet unge under 25 år, der ikke er startet på en ungdomsuddannelse. Intentionen er at tilbyde et samlet forløb, hvor de unge får almen uddannelse i kombination med afprøvning af erhvervsuddannelse og produktionsuddannelse. Uddannel-

sen kræver samarbejde mellem tre tidligere adskilte uddannelsestilbud.

Opsamling på "Koordinering af tværsektorielt samarbejde"

Det er tydeligt, at samarbejde og koordinering af indsatser på tværs af sektorer og mellem forskellige aktører er en udfordring. Koordinering og samarbejde både på strukturelt politisk niveau og konkret mellem aktører har stor betydning for positive resultater af inklusions- og integrationsindsatser.

For dem, der tidligere har arbejdet med inklusion og voksenlæring, er det ikke en ny udfordring. Manglende koordinering og samarbejde mellem lokale aktører er et kendt problem. Det fremgår, at overordnede politiske strukturer, som ikke er tænkt sammenhængende, og hvor der kan være forskellige mål og rationaler mellem forskellige ministerier og myndigheder, giver konkrete udfordringer og kan vanskeliggøre arbejde i praksis. Der er stadig brug for nytænkning af strukturelle rammer, der kan støtte det konkrete arbejde og dermed fremme positive resultater

Det ser ud til, at der på tværs af de nordiske lande både på politisk niveau og i forskellige praksis opleves sammenlignelige udfordringer, og at nogle løsningsforslag trods variationer kan sammenlignes.

¹² <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen>

¹³ <https://www.uvm.dk/aktuelt/i-fokus/reform-af-de-forberedende-tilbud/forberedende-grunduddannelse/opbygning-og-maalgruppe>



Anbefalinger

Det anbefales på denne baggrund at på politisk nationalt og nordisk niveau at:

- **Diskutere** og dele politiske initiativer, der sikrer samarbejde og koordinering frem for konkurrence mellem inklusionsaktører.
- **Initiere** nordiske og nationale strategier på politisk niveau, der fremmer samarbejde og sammenhæng mellem forskellige sektors og myndigheders initiativer.
- **Fortsat** styrke og støtte nordiske platforme, hvor strukturelle og politiske initiativer i forhold til inklusion og voksenlæring kan deles. Flere initiativer er i gang, og det er vigtigt, at man følger op på nye aktiviteter og deler erfaringer, som fx "National kompetencestrategi" i Norge, IGU og FGU i Danmark og "Snabb väg till integration" i Sverige.

Det anbefales flere steder at uddanne og ansætte integrationskoordinatorer. Derfor anbefales det:

- **på nordisk niveau** at tilbyde et efter- og videreuddannelsesforløb med henblik på at fungere som integrationskoordinator eller koordinator mellem forskellige kompetenceudviklingsforløb.

Realkompetencevurdering

Af både dokumenter i desk research og diskussioner på dialogseminarerne fremgår det, at realkompetenceafklaring (RKA) og realkompetencevurdering (RKV) bliver vurderet som et meget vigtigt redskab til fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Der er stigende og nye krav til ansattes kompetencer på et foranderligt arbejdsmarked. Virksomheder og private og offentlige arbejdspladser har behov for kompetent arbejdskraft, og medarbejdere har brug for at udvikle de nødvendige kompetencer. RKV giver mulighed for at anerkende allerede eksisterende kompetencer, så studietid reduceres og kompetenceudvikling målrettes.

I alle nordiske lande har man i mange år arbejdet med at udvikle modeller for RKV både på individuelt og strukturelt niveau. Formålet har været, at RKV både skal motivere den enkelte til kompetenceudvikling og fungere som et strategisk redskab til at dække arbejdsmarkedets aktuelle kompetencebehov. Indsatserne har primært været rettet mod målgrupper, der står langt fra uddannelse og arbejdsmarked, fx kortuddannede og ny-ankomne migranter og flygtninge.

På nordisk niveau har bl.a. NMR gennem forskellige projekter og programmer støttet fælles nordisk arbejde med RKV (validering). Men på trods af mange års arbejde nationalt og nordisk fremgår det af flere nyere rapporter og projekter, at der i høj grad stadig er behov for at styrke arbejdet med RKV. Der er oplagte økonomiske argumenter, men RKV medvirker også til at inkludere ellers udsatte grupper i både samfunds- og arbejdsliv.

Der i høj grad stadig er behov for at styrke arbejdet med RKV.

I rapporten beskrives det inkluderende formål med RKV bl.a. som:

- Validering genomförs för att stärka individens motivation och möjligheter att aktivt delta i ett demokratiskt samhälle (inflytande/egenmakt).
- Valideringens huvudsyften är att ge tillträde till och individuell anpassning av utbildning, samt att stärka individens möjligheter på arbetsmarknaden.

- Validering riktigt sig till målgrupper som står långt från utbildning och arbetsmarknad för att förhindra utanförskap.¹⁴

I rapporten gives flere anbefalinger, der retter sig mod forskellige niveauer. Bl.a. at der på nationalt politisk niveau laves lovgivning og regler, der sikrer kvalitet og finansiering af RKV både i forhold til formelle og nonformelle kompetencer. At arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner udvikler standarder for vurdering af kompetencer, og at der uddannes personer fra både uddannelses- og arbejdsliv, der kan gennemføre RKV.

Tidlig RKV

I flere af Nordregios publikationer og i en ny rapport *"Kompetens ur et arbejdslivsperspektiv"* (NVL 2017) er der et særligt fokus på betydningen af hurtig afklaring og vurdering af ny-ankomnes kompetencer med henblik på hurtig inklusion på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

I "From migrant to worker, 2016" konkluderes bl.a. at:

"Earlier mapping of skills and competences is a top priority in all countries – followed by improved validation and vocational training – preferably within sectors with labour shortages e.g. health care."

Flere deltagere på dialogseminarerne nævnte ligeledes RKV som et vigtigt redskab til inklusion af forskellige målgrupper og hurtig afklaring særligt af ny-ankomnes kompetencer. Gennem tidlig RKV kan ny-ankomnes viden og kunnen bringes hurtigt i spil i arbejdsliv og samfund. Det styrker den ny-ankomnes selvtillid, øger sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde, og dermed bedre tilknytning til samfundet.

Mange deltagere på dialogseminarerne oplever, at ny-ankomne ofte må vente for længe på RKV. En deltager siger:

"Many new-comers wait too long before getting their qualifications recognized, and without getting advice on how to build on their previous qualifications and competences in their new host country. This has serious consequences for the individuals. This underutilization of skills is a huge waste of resources that could otherwise contribute to society. Therefore RPL (Recognition of Prior Learning) is an important instrument and pathway that can promote and open up to opportunities for better inclusion."

¹⁴ http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/NVL_rapport_Fardplan2018_final.pdf

Dette kan have særlig betydning for yderområderne. Ifølge Nordregio kan netop vellykket integration have betydning for yderområder med dalende befolkningstal. I "From migrant to worker, 2016" konkluderes bl.a. at:

"Immigration and succesful integration are vital to rural towns and regions facing population decline and labour shortages. These should be treated as regional growth issues, not social challenges."

Målrettet RKV – niveau og målgrupper

RKV er vigtigt for mange målgrupper, men det kan være nødvendigt at udvikle systemer og modeller, der rettes mere præcist mod specifikke målgrupper. Det gælder fx ny-ankomne, der allerede har en langvarig uddannelse. Et eksempel på dette er tiltaget "Korta vägen"(Snabbväg)¹⁵ i Sverige, som er en arbejdsmarkedsuddannelse rettet mod akademikere med udenlandsk baggrund. Formålet er tidligt at kortlægge eksisterende kompetencer, supplere med evt. nye kompetencer og hurtigt etablere praktikpladser på relevante virksomheder.

I andre – fx kortuddannede – målgrupper virker hurtige tiltag ikke, da der ikke er de nødvendige sproglige eller skolemæssige forudsætninger at bygge på.

Arbejdsmarkedets rolle

Der er altså ifølge ovenstående behov for tidlig og hurtig RKV af ny-ankomnes kompetencer, sprogkunderskaber og arbejdslivserfaring, for derefter at tilpasse kompetenceudviklingen til deltagernes læringsforudsætninger. Resultatet af RKV bør være styrende for både den ny-ankomnes placering i forhold til det lokale arbejdsmarkeds aktuelle behov samt planlægning af evt. nødvendig supplerende uddannelse.

Hvis hurtig jobmatch skal lykkes, skal arbejdsmarkedets parter, ifølge bl.a. rapporten "Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv"¹⁶, blive enige om at beskrive de kompetencer, der er nødvendige for at varetage konkrete arbejdsopgaver.

Kompetencerne skal beskrives i en form, som kan vurderes. RKV skal målrettes både arbejdsmarked og videre uddannelse. Helt grundlæggende er det vigtigt at engagere og motivere arbejdspladser og virksomheder til at anerkende realkompetencer og medvirke til udvikling af vurderingsredskaber.

¹⁵ <https://ya.se/snabb-vag-till-integration/>

¹⁶ http://nvl.org/Portals/0/DigArticle/14940/NVL_raport_kompetens_arbetslivsperspektiv_08.12.17.pdf

Også i Nordregios "From migrant to worker" understreges betydningen af, at brancher og virksomheder indgår i udviklingen af RKV redskaber, og at det allerede foregår nogle steder:

"Various online mapping and matching tools are being developed by employment agencies and branch organisations to improve job matching".

Det anbefales, at arbejdet med kompetenceafklaring og jobmatch starter allerede under asylprocessen i stedet for at afvente afklaring. I bl.a. Island var dette allerede i gang.

En deltager på et dialogseminar sagde bl.a.:

"Iceland in particular has done excellent work in this field, which could serve as a great source of inspiration for local policymakers in other places."

Nordisk samarbejde om RKV

På tværs af nordiske projekter og rapporter peges der på flere veje til en mere effektiv realkompetencevurdering, bl.a. at:

- der skal udvikles modeller og systemer for RKV, der sikrer struktur og kvalitet i arbejdet, samt anerkendt legitimitet
- der skal være tydelige kompetencekriterier og -beskrivelser for forskellige arbejdsområder og uddannelser
- der savnes effektvurderinger af procedurer for RKV og certificering af bl.a. ny-ankomnes kompetencer
- der er brug for at arbejdsmarkedets parter, jobcentre, kommuner og uddannelsesinstitutioner samarbejder om at effektvurdere og udvikle modeller for skills-audit.

Især på dialogseminarerne udtrykte deltagerne, at udvikling af RKV området med fordel kan ske på Nordisk niveau. De nordiske lande har forskellige styrker og man kan lære meget af hinanden. Bl.a. blev følgende ideer til videre nordisk arbejde nævnt:

- Lave fælles nordisk rammeværk til anerkendelse af udenlandske kompetencer.
- Develop model and guidance material for skills audit which could be carried out in cooperation with enterprises, VET schools and relevant NGOs.



Det anbefales,
at arbejdet
med kompetence-
afklaring og
jobmatch starter
allerede under
asylprocessen

I et komparativt studie fra Nordregio¹⁷, *"Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region. A knowledge Overview"*, fremgår det, at der på politisk niveau i alle nordiske lande p.t. arbejdes med flere af de temaer, som også denne rapport peger på.

I forhold til kompetenceafklaring og vurdering nævnes bl.a.:

- at der i alle lande nu arbejdes med kortlægning af kompetencer allerede i asylperioden
- at der arbejdes med nye metoder og digitale platforme til RKA. Hvilket dog peger på, at indsatsen rettes mod proces og system og mindre mod individuelle behov
- at der i alle lande arbejdes med at reformere og udvikle modeller til at vurdere kompetencer
- at der i forskellige lande kan være forskellige prioriteringer af arbejdet i forhold til målgrupper
- at det er nødvendigt at adressere rigide grænser mellem systemer og aktører for at styrke effekten af RKV
- at der savnes effektmålinger og vurderinger af de enkelte indsatser

Helt overordnet viser det komparative studie, at det giver endog meget god mening at løfte og samle de nationale RKV initiativer på et nordisk niveau. Man samler derved meget nuanceret viden om RKV. Måske kan et nordisk samarbejde om RKV medvirke til at reducere de mellem 5–10 år, det iflg. studiet tager, før ny-ankomne er i fuld beskæftigelse.

Opsamling på "Realkompetencevurdering"

Det er tydeligt, at RKV betragtes som et meget vigtigt redskab i forhold til at inkludere udsatte målgrupper og dække kompetencebehov på et foranderligt arbejdsmarkedsmarked. Tidlig gennemført RKV kan medvirke til at:

- give den enkelte en følelse af personlig anerkendelse, der kan styrke selvtillid og motivation for videre uddannelse
- målrette uddannelsesindsatser mod indhold, der "mangler" for at være opdateret og kunne varetage arbejdsopgaver
- reducere studietid
- sikre at både den enkelte og samfundet får gavn af eksisterende kompetencer.

Det er og har været et prioriteret indsatsområde i alle nordiske lande igennem flere år. Tidlig kortlægning af kompetencer, målrettede indsatser og arbejde med at udvikle modeller og systemer, der gør faglige vurderinger mulige, vægtes højt. Der er i de forskellige lande sammenlignelige udfordringer, men også med kontekstuelte forskellige prioriteringer på fx forskellige målgrupper, arbejdsmåder og politiske indsatser. På trods af, at der i mange år er gennemført meget kvalificeret arbejde på området, udtrykkes både på dialogseminarer og i undersøgelser og rapporter, at der fortsat er brug for:

- strukturer og systemer, der kvalitetssikrer og muliggør vurdering af forskellige kompetencer
- uddannelse af personer, der skal gennemføre RKV
- modeller til at vurdere konkrete kompetencer i forskellige faglige områder.

Der lægges vægt på, at RKV rettes både mod arbejdsmarked og uddannelse. Både arbejdsmarkedets parter, myndigheder og uddannelsesinstitutioner skal indgå i arbejdet.

¹⁷ <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1172581/FULLTEXT02.pdf>



Anbefalinger

Af flere rapporter og især det komparative studie fra Nordregion fremgår det, at der foregår meget kvalificeret og struktureret udviklingsarbejde omkring RKV i både de enkelte lande og i nordiske sammenhænge. Udviklingsarbejdet retter sig mod mange af de udfordringer, der er nævnt i dette afsnit.

På den baggrund er den bedste anbefaling at fortsætte og kvalificere det eksisterende arbejde. Bl.a

- det igangværende arbejde på policy niveau om udvikling af systemer og strukturer, der fremmer samarbejde om og kvalitetssikring af kompetenceafklaring og -vurdering, fortsættes og kvalificeres
- at der lægges lige meget vægt på udvikling af systemer og strukturer og på det enkelte individs forudsætninger, ønsker og interesser
- at relevante indsatser evalueres og effektmåles
- at NMR gennem nordiske programmer støtter tværsektoriel og tværnordisk erfaringsudveksling, videndeling og udvikling af praksis for dem, der arbejder med RKV
- at NMR fortsat støtter de velfungerende eksisterende nordiske samarbejder, undersøgelser og projekter samt initierer nye
- at NMR initierer en undersøgelse af behov og muligheder for en nordisk uddannelse af dem, der arbejder med RKA og RKV

Vejledning

Det kan være vanskeligt for både ny-ankomne og andre voksne målgrupper at gennemskue systemer og muligheder for kompetenceudvikling. Vejledning og brug af mentorer nævnes på flere dialogseminarer og i nogle rapporter. Men det er ikke det tema, der i denne sammenhæng diskuteres mest. Snarere nævnes vejledning som en støtte til især RKV men også ift. sprogundervisning, arbejde og social inklusion. Dette kan skyldes, at sprog, tidlig kompetenceafklaring og koordinering af indsatser i første omgang opleves vigtigst for overhovedet at få inklusion og integration til at fungere. En tolkning kan være, at vejledning er et vigtigt element i integration og inklusion, men afhængig af, at de andre faktorer virker.

Vejledning nævnes især på dialogseminarer i form af karrierevejledning i forbindelse med arbejde og uddannelse. Når mulighederne for at udvikle kompetencer er mange-facetterede, bliver kompetent vejledning vigtig for at kunne træffe de rigtige beslutninger.

Derfor efterspørges i flere beskrevne projekter og på dialogseminar:

"...a system for career guidance and counseling (CGC). Such a system needs to be holistic, lifelong and needs to include guidance services for adults – supplemented by e-guidance in order to widen access. Ideally a coordinated and professional career guidance service has employees who have intercultural competences. Staff needs to be highly qualified and professional. For details, see the ELGPN policy guidelines.¹⁸ (seminardeltagere)

18 <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>

Som det fremgår af citatet, anbefales det, at dem, der arbejder med vejledning af målgrupper med anden kulturel baggrund, har interkulturelle kompetencer.

I rapporten "Kompetens ur ett arbetsperspektiv"¹⁹ anbefales det, at karrierevejledning varetages af professionelle vejledere på skoler. Set fra arbejdslivets side ønsker man, at vejledningen omfatter både rekrutteringsstrategier, vejledningsstrategier og karrierevejledning, og at vejledning koordineres mellem forskellige aktører på området. Dette for at sikre, at deltageren får et samlet indtryk af valgmuligheder.

Opsamling på "Vejledning"

På baggrund af data i dette projekt ser det ud til, at vejledning er et væsentligt redskab til at fremme inklusion, men at det ikke vægtes særlig højt i tekster og undersøgelser om inklusion/integration og på dialogseminarer. Det kan være, fordi det er indforstået, eller at andre faktorer prioriteres som vigtigere i processen.

Der arbejdes i flere nordiske lande fortløbende med at udvikle vejledningsstrategier og vejledningsmodeller, der styrker og kvalificerer arbejdet. I Norge er udviklet politiske strategier på området, og på nordisk²⁰ og europæisk niveau har arbejdende netværk haft fokus på karrierevejledning.



Anbefalinger

Det anbefales at:

- fortsat støtte arbejde med at udvikle nationale og nordiske strategier og rammer for vejledning
- klargøre, hvordan vejledning kan indgå i inklusions- og integrationsindsatser i tæt samarbejde med andre aktører
- kortlægge gode eksempler på samspil mellem inklusion, KV og vejledning
- kortlægge på nordisk niveau, hvilke særlige kompetencer vejledere, der arbejder med ny-ankomne og andre udsatte målgrupper, skal have.

¹⁹ http://nvl.org/Portals/0/DigArticle/14940/NVL_raport_kompetens_arbetslivsperspektiv_08.12.17.pdf

²⁰ Bl.a. <http://www.nordvux.net/Content/Samordning-av-vagledningen-i-de-nordiska-landerna> og <http://www.nordvux.net/Content/Ett-nordiskt-perspektiv-pa-karriarkompetens-och-vagledning>

Sprog

"Sprog er nøglen til integration."²¹

Ifølge Nordregio²² er sprog altafgørende for at få arbejde og for at kunne indgå i samfundet som helhed.

"Local languages are difficult but necessary to learn for long-term social inclusion: easy access to training is essential"(Nordregio²³). Dette er deltagerne på de tre dialogseminarer helt enige i. For at kunne understøtte sproglæring bedst muligt mener deltagerne, at følgende elementer er essentielle:

- nem adgang til sprogkurser og -træning
- at udbyde sprogkurser af jævn og høj kvalitet og med progressive niveauer, der er tilpasset målgruppernes forskellige behov
- at udvikle stadig bedre måder at lære sprog på.

Nem adgang til sprogkurser og -træning

Deltagerne på dialogseminaret i Bergen var enige om, at digitalisering er et vigtigt supplement til face-to-face sprogundervisning – især i yderområder. Nordregio konkluderer det samme: *"E-learning is key in remote areas"*²⁴. Ifølge deltagerne findes der allerede forskellige platforme, men de bliver ikke brugt så meget, måske pga. usikkerhed ift. hvordan disse platforme bruges bedst. Et eksempel på et lovende initiativ er udviklingen af app'en "Sammisat", som er blevet introduceret for alle underviserne i Grønlands Majoriaq center, og som har medført, at de studerendes sproglige præstationer er blevet tydeligt bedre.²⁵

Sprogkurser af jævn og høj kvalitet med progressive niveauer tilpasset forskellige behov

Ifølge deltagerne på dialogseminarerne er der løbende kritik af ujævn kvalitet og udbud af sprogkurser i forskellige regioner. Derfor undersøges og eksperimenteres der flere steder med struktur, form og indhold på sprogkurser. Der arbejdes med at udvikle modulopbyggede sproguddannelser, der indholds- og niveaumæssigt tilpasses forskellige målgruppers læringsforudsætninger.

²¹ "Dialog 2017 – Inklusion och integration", NVL

²² From migrant to worker 2016, Nordregio

²³ "From migrant to worker 2016, Nordregio

²⁴ "From migrant to worker 2016, Nordregio

²⁵ "Dialog 2017 – Inklusion och integration", NVL

Et eksempel på en uddannelsesinstitution, der arbejder både niveau- og målgruppedifferentieret med sproglæring, er Voksenopplæringscenteret, Bærum kommune, der præsenterede deres arbejde på det norske formandskabs konference om inklusion i Bergen, 2017.²⁶ Her arbejder man med norsk sprog, der er målrettet arbejdslivet. Målgruppen er deltagere med behov for at kunne norsk arbejdsprog – også norske minoritetsgrupper som fx samer.²⁷ På centret tilbydes et specielt hurtigt sprogindlæringsforløb for akademikere (AKA), der resulterer i, at de fleste akademikere er i arbejde et halvt år efter kurset. Man har også et hurtigt sprogundervisningsspor tilpasset forskellige erhvervsretninger som eksempelvis sundhedsområdet, børnehaver, restauration og byggeri. Desuden har man hurtigspor for de deltagere, der har eftertragede specialkompetencer. Sideløbende har man længere forløb for dem, der har behov for det.

Undervisningen tilrettelægges i samarbejde med en norsklærer, en erhvervsuddannelseslærer og virksomheder, der tilbyder praktik.

Gode måder at lære sprog på

Pædagogiske modeller

På dialogseminarerne blev det tydeligt, at der foregår meget pædagogisk udviklingsarbejde knyttet til sprogundervisning. Næsten alle deltagere, der arbejdede med sprogundervisning og integrationsuddannelser, beskriver eksperimenter og erfaringer med at bruge forskellige pædagogiske og didaktiske arbejdsformer i sprogundervisning. Arbejdsformerne var fx:

- inddragelse af æstetiske, kunstneriske og praktiske aktiviteter
- inddragelse af det omliggende samfund, digitale medier, fysisk aktivitet og natur
- erfaringsbaserede læringsformer, der fx tog afsæt i deltagernes praktiske og håndværksmæssige færdigheder.

Da disse pædagogiske arbejdsformer og læringsmodeller også bruges i andre læringssammenhænge og i andre målgrupper med et inkluderende sigte, vil de blive uddybet i afsnittet om pædagogiske arbejdsformer.

Tæt samspil mellem sprogundervisning og praksis

"The work place alone cannot supply the language training necessary for integration, and neither can the current language training programmes. Educators and working life must work together."²⁸

²⁶ <http://nvl.org/Motesplatser/Konferanser/InkluderingBergen/Inkludering-workshops#8414>

²⁷ <http://nvl.org/Motesplatser/Konferanser/InkluderingBergen>

²⁸ "Dialog 2017 – Inklusion och integration", NVL

”Courses combined with practice in workplaces are definitely a way forward towards better inclusion.”

Ovenstående er en pointe i et interview med Karen Lund²⁹ i en artikel i Dialog 2017, som hun uddybede i en keynote på den norske formandskonference om voksnes læring og inkludering i november 2017.³⁰ Også ifølge Nordregio³¹ ser det ud til at vekselvirkningen mellem praktik og skoleundervisning fremmer sprogtilegnelse.

Ifølge Karen Lund er det vigtigt at sprogundervisning bygger direkte og konkret på de sprogbehov, kursisterne har uden for undervisningen. Men ligesom sprogundervisningen ikke bliver optimal, hvis kursisterne ikke har en hverdag, hvor de skal bruge dansk ved siden af undervisningen, så kan man heller ikke lære sproget ved alene at få et arbejde. Ifølge Karen Lund lærer man på arbejdet ofte primært de fraser, som er nødvendige for at begå sig på arbejdspladsen. Derfor får man ofte ikke resten af de sproglige kompetencer med, som er nødvendige for at begå sig på lige fod med lokalbefolkningen i andre sammenhænge.³² Det er også langt fra alle arbejdsområder, der fremmer sprogtilegnelse, fordi sprog ikke har lige stor betydning for løsning af arbejdsopgaver. En deltager på et dialogseminar gav dette eksempel:

“New-comers, who are cleaners or factory workers, have no or very limited language learning opportunities in the workplace, mainly due to noise from machines or due to the isolation connected with these types of jobs.”

Derfor er det ifølge Karen Lund essentielt at sikre, at der er et tæt og aktivt samspil mellem det, der foregår i klasserummet, og det, der foregår i praktikkerne. Derfor bør en almindelig sprogundervisningsuge både bestå af praktik og uddannelse i stedet for en periode med sprogundervisning efterfulgt af en periode med praktik. Deltagerne på dialogseminarerne var enige:

“Courses combined with practice in workplaces are definitely a way forward towards better inclusion.”

Flere deltagere på dialogseminarerne havde også erfaring med, at praktik eller anden træning på arbejdsmarkedet parallelt med sprogstudier medvirker til, at sprogundervisningen opleves mere relevant, direkte brugbart, vigtigt og meningsfuldt for målgruppen. Det erhvervsrettede mål med sprogundervisning er konkret og kan umiddelbart afprøves i og kobles til praksis.

Flere deltagere pointerer vigtigheden af, at man allerede fra starten på sprogskolen taler om job. Jo mere sprogundervisning og praktik kan gå hånd i hånd, jo bedre for udbyttet af undervisning, inklusion og motivation.

Flere deltagere på dialogseminarerne fortæller med forskellige perspektiver om positive erfaringer med at kombinere sprog og arbejde, og at det at være tvunget til at bruge sproget i arbejdssammenhænge gør, at deres deltagere lærer sproget hurtigere, og at motivationen øges.

29 Lektor ved Aarhus Universitet. Forsker i dansk som andetsprog

30 <http://nvl.org/Motesplatser/Konferanser/InkluderingBergen>

31 Nordregio's policy brief, okt. 2017.

32 "Dialog 2017 – Inklusion och integration", NVL

Language learning is never linear, so therefore "one-size-fits-all-model" doesn't work.

På Struerskolen, en fagskole i Danmark, har man praktikanter fra Syrien i praktik som pedel, køkkenmedarbejder og rengøringsassistent. Praktikanterne kommer på kostskolen to dage om ugen og går på sprogskole i de resterende tre dage. Når praktikanterne starter, præsenterer de sig på morgensamling, så alle elever og medarbejdere kender dem. De spiser med til den daglige fællesspisning hvor "google translate" bruges flittigt i samtale med skolens elever. På den måde får de unge på skolen kendskab til flygtningene og deres baggrund, vaner og mad. Og der skabes samtidig venskaber undervejs.³³

At sprogundervisningen i dette eksempel både styrker sprogindlæringen, gensidig kulturforståelse og sociale kontakter, kan medvirke til at fremme inklusion både i civilsamfund og arbejdsliv.

Uanset metoder og hvor høj kvaliteten er i sprogundervisningen, kan det være nødvendigt at tage individuelle hensyn. Som en deltager på et dialog seminar sagde:

"Language learning is never linear, so therefore "one-size-fits-all-model" doesn't work. Learning a new language as an adult is for many an extremely challenging and emotionally demanding process. Therefore learners must be given real opportunities to learn".

På politisk niveau er der flere tiltag med henblik på at fremme hurtigt inklusion på arbejdsmarkedet. Der etableres uddannelser med vægt på vekselvirkning mellem praktik/arbejde og uddannelsesinstitutioner, der tilbyder sprogkurser. IGU integrationsuddannelsen i Danmark og integrationsuddannelser i Sverige, der indeholder sprogtræning, arbejdsrettet vejledning og træning af jobfærdigheder, er eksempler på dette.

Opsamling på "Sprog"

Det fremgår af både rapporter og dialogseminarer, at sproglig kompetence har afgørende betydning for inklusion. Det er vigtigt, at ny-ankomne borgere med anden sproglig baggrund hurtigt får mulighed for at lære at forstå og gøre sig forståelig på det nationale sprog.

I mange konkrete integrationsindsatser og projekter bruges varierede pædagogiske arbejdsformer med flere læringsveje med henblik på at fremme effekten af sprogundervisning. Der beskrives mange væsentlige, konkrete erfaringer, og at deltagerne på seminarer har udbytte af at dele og diskutere disse erfaringer.

På systemniveau ses flere tiltag, der skal fremme sproglæring, især med henblik på inklusion i arbejdslivet. Krav om tidlig sproglæring, integrationsindsatser og især udvikling af kurser, hvor der veksles mellem sproglæring i skoler og på arbejdspladser (praktik) ser ud til at have gode resultater.

33 "Til det fælles bedste", DFS 2016



Anbefalinger

Der er allerede megen opmærksomhed på sprogs betydning for inklusion af ny-ankomne borgere, og der arbejdes både på systemniveau og i praksis med at udvikle nye tiltag, der støtter sproglæring. Der er i flere lande fagfaglige og voksenpædagogiske krav til dem, der arbejder med andetsprogsindlæring. Kravene varierer fra land til land.

På denne baggrund anbefales det at:

- fortsat støtte udvikling af systemer og pædagogiske arbejdsformer, der fremmer sproglæring
- fremme samarbejde og sammenhæng mellem systemniveau og praktisk pædagogiske indsatser
- fortsat udvikle web platforme, hvor erfaringer og resultater samles, fx styrke krydsreferencer mellem allerede eksisterende nordiske platforme
- udvikle og støtte deltagerinvolverende arbejdsformer til nordiske, tværsektorielle seminarer, hvor erfaringer og resultater deles, diskuteres og kvalificeres
- evaluere og dokumentere effekt af forskellige indsatser, både på systemniveau og i pædagogisk praksis
- på nordisk niveau undersøge betydningen af andetsproglæreres fagfaglige, interkulturelle og voksenpædagogiske kompetencer og på baggrund af resultater udvikle og kvalificere kompetenceudvikling af dem, der arbejder med andetsproglæring.

Kvinder – en særlig udsat gruppe

En del praksisprojekter retter sig specifikt mod kvinder som målgruppe. I flere rapporter og undersøgelser beskrives, at inklusion og integration tager længere tid for kvinder end for mænd.³⁴ Det kan der være flere årsager til.

Set i et strukturelt perspektiv på arbejdsmarkedet er der bl.a. ifølge rapporten "Arbejdsliv i Norden"³⁵ på flere arbejdsområder stadig lavere løn til kvinder. Der er en tendens til, at kvinder søger til *"den dårligst betalte del af arbejdsmarkedet"*, og at de i områder med lav diversitet i erhvervsstrukturen kan have vanskeligt ved at finde arbejde. Det anbefales i rapporten, at ligestillingsspørgsmålet prioriteres på nordisk niveau, og at obligatorisk voksenuddannelse *"kan bidrage til at mindske det uddannelsesmæssige og karrieremæssige efterslæb, som mange kvinder oplever i forhold til deres mandlige kollegaer."*

I rapporten påpeges det, at denne problematik i forbindelse med migration skærpes. Der står bl.a.: *"Ikke mindst i sammenhæng med migrationspresset og udfordringen med integrationen på arbejdsmarkedet er der skabt et særligt behov for at sikre, at kvindernes situation ikke ender i en kønspolitisk kulturel blindgyde, som også på længere sigt blokerer for ligestilling."*

Der kan være flere årsager til, at det er vanskeligere for kvinder at blive inkluderet i samfunds- og arbejdsliv. I Nordregio analyse³⁶ nævnes bl.a.:

"Lower education levels and less work experience upon arrival, plus they take more responsibility for children and family management. In addition to lack of formal skills, traditional gender roles can be an additional barrier to labour market participation."

I flere lande er der opmærksomhed på dette, og flere steder iværksættes både politiske og pædagogiske tiltag med henblik på at fremme kvinders deltagelse i uddannelse, samfund og arbejdsliv. Eksempler på politiske til-

34 Bl.a. "Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region A knowledge Overview", Nordregio 2017:8

35 "Arbejdsliv i Norden – udfordringer og forslag", NMR 2016

36 "Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region A knowledge Overview", Nordregio 2017:8

tag kan nævnes, krav om deltagelse i sprogkurser for at få opholdstilladelse, tilbud om integrationsuddannelse, økonomisk støtte med dertilhørende krav til enkelte individer i en familie, mulighed for børnepasning m.m.

Projekter med opmærksomhed på kvinders inklusion

Flere deltagere på dialogseminarerne beskriver særlige indsatser rettet mod kvinder. Det kan være at etablere netværk for kvinder omkring konkrete temaer som f.eks. børneopdragelse, etablere særlige kurser for kvinder eller igangsætte projekter, der tager afsæt i kvinders kompetencer.

Et eksempel på dette er et succesfuldt socialøkonomisk iværksætterprojekt Yalla trappan i Malmö. Yalla trappan er en virksomhed startet i Rosengården og etableret med det formål at skabe arbejdspladser og øget økonomisk selvstændighed for udenlandskfødte kvinder. Der tages afsæt i kvindernes kompetencer i forhold til madlavning, syning, pleje og omsorg. Eksisterende kompetencer suppleres med viden og træning i fx sprogtilegnelse, samfundsforhold og entreprenørskab, og transformeres til konkrete virksomhedsaktiviteter, bl.a. cafedrift, catering, syværksted, sundhedspleje og conferenceservice. De beskriver selv det solidariske fællesskab, samskabende læreprocesser samt innovativ og entreprenøriel tænkning³⁷ som en forudsætning for deres virksomhedssucces.

Et andet eksempel er den selvejende virksomhed Frigg, der er beliggende i Mjølnerparken i København. Frigg har i samarbejde med boligforeningen Lejerbo taget nye arbejdsformer i brug for at aktivere beboere, der har været på langvarig kontanthjælp. En særlig gruppe er kvinder, der har boet mange år i Mjølnerparken og har passet hjem og børn. De har dårlige sprogkunderskaber, har aldrig haft tilknytning til arbejdsmarkedet, og mange har ofte ikke bevæget sig selvstændigt uden for beboelsen. De kan ikke læse og skrive og kan ikke forstå det danske sprog.

I det arbejde, der laves i Frigg, er ideen, at beboere tilbydes arbejde (småjobs) og uddannelse. Der tages højde for kvindernes forudsætninger, så man starter med få timer og langsomt genoptrænes til at kunne varetage opgaver. I projektet indgår sproguddannelse og anden kompetenceudvikling. For mange kvinder (og deres mænd) er en "ordentlig kvinde" en kvinde, der bliver hjemme og bliver forsørget af deres mænd (Grete Kern-Jespersen, direktør v. Frigg). Dvs. at en beskæftigelsesindsats rettet mod kvinder ikke kun handler om arbejdsmarkedskompetencer, men i høj grad handler om livsstilsændringer og ændret selvopfattelse, der gør det muligt at deltage i arbejdslivet.

37 Oplæg nov.16, Malmö NVL, Nordisk Dialogseminarium – "Integration, inklusion, mainstreaming – Hvad snakker vi om? Hvad kan vi gøre?"

På Nordens välfärdscenters webpage om "Nordisk samarbete om integration och inkludering" er en side om "Lärande exempel".³⁸ Her har halvdelen af de projekter, der arbejder med voksne og integration, kvinder som målgruppe. Det kan pege på, at der er et særligt behov for aktiviteter for kvinder.

Opsamling på "Kvinder – en særlig udsat gruppe"

På baggrund af Poul Nielsens rapport og andre beskrivelser samt antallet af praksiseksempler, der er målrettet kvinder, ser det ud til, at der er et særligt behov for at udvikle aktiviteter, der har særlig fokus på kvinders udfordringer, og at der etableres aktiviteter kun for kvinder.



Anbefalinger

Det anbefales at:

- undersøge og kortlægge denne problematik, og undersøge behovet for særlige strukturelle tiltag, som kan støtte kvinders adgang til arbejdsmarkedet
- skabe mødesteder for kvinder, hvor kvinderne får mulighed for at møde hinanden og dele erfaringer
- etablere nordiske netværk og platforme mellem projekter, der støtter kvinder.

³⁸ <https://nordicwelfare.org/integration-norden/exempel/>

Social inklusion og civilsamfundets rolle

Gensidigt kulturkendskab

På alle tre dialogseminarer fortalte deltagerne om vigtigheden af at kende hinanden og hinandens kultur. Både at den ny-ankomne får kendskab til det nye samfund, og at borgere i de nordiske lande får kendskab til de ny-ankomne og deres kulturer.

Manglende kulturkendskab bliver også af Nordregio³⁹ set som en barriere for integration. Manglende viden eller frygt kan være en barriere for den positive attitude mod ny-ankomne, som ifølge Nordregio fremmer integration. Uden kendskab til hinandens kulturer kan sprog og adfærd blive misforstået og ende med konflikter, som hæmmer integrationen. Ifølge Nordregio bidrager gensidigt kulturkendskab derimod til reel langsigtet social inkludering, øget sandsynlighed for at få job og mindre diskriminering. Det er derfor vigtigt at opnå øget gensidig forståelse af hinanden. Der arbejdes med højnelse af gensidig kulturforståelse i flere sammenhænge både på arbejdspladser, i frivillige initiativer, i det lokale foreningsliv og i civilsamfundet generelt.

Civilsamfundets rolle

I civilsamfundet er der forskellige former for organisering af arbejdet med inklusion og integration. Der er selvorganiserede initiativer og aktiviteter organiseret i regi af folkeoplysningsorganisationer samt NGO'er som fx Røde Kors. Både i de selvorganiserede og i de organisationsorganiserede initiativer er der projekter, hvor formålet er at initiere møder mellem lokalbefolkning og ny-ankomne for at fremme gensidigt kulturkendskab og understøtte sociale netværk. Her et par eksempler:

Selvorganiserede projekter

Et eksempel på et projekt igangsat på frivilligt initiativ er "*Menneskebibliotek*".⁴⁰ Menneskebiblioteket fungerer som et normalt bibliotek, blot er "bøgerne" mennesker, der kan lånes og indgå i en personlig dialog. De mennesker, som kan lånes, er ofte mennesker, der repræsenterer minoritetsgrupper som fx etnicitet, handicap, seksualitet og social status. De kan derfor dele erfaringer, som kan give indsigt i det at være genstand for fordomme og stereotyper.

39 Policy brief #5, Nordregio

40 <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702789/FULLTEXT01.pdf>
<http://menneskebiblioteket.dk>

Ideen om Menneskebiblioteket startede som en event på Roskilde Festival i Danmark i år 2000. Menneskebiblioteket arbejder for at skabe større forståelse for mangfoldighed ved at skabe et rum, hvor mennesker, der ellers ikke ville mødes og tale sammen, kan finde plads til dialog.

Menneskebiblioteket er et eksempel på et selvorganiseret, frivilligt projekt, som efterfølgende med støtte fra Nordisk Ministerråd er kommet ud til hele Norden og nu også langt ud over Norden.

Et andet eksempel på et selvorganiseret projekt er *"Venligboerne Flygtningehjælp"*⁴¹, som startede i forbindelse med, at Hjørring kommune i Danmark modtog ca. 500 asylansøgere i efteråret 2014. Formålet med initiativet er, at flygtninge og asylansøgere skal føle sig venligt modtaget. Venligboerne har tre nøglesætninger: 1) Vær venlig i mødet med andre. 2) Vær nysgerrig, når du møder mennesker, der er forskellige fra dig. 3) Mød forskellighed med respekt. Initiativet voksede eksplosivt og er nu repræsenteret i 90 byer i Danmark og i Norge, Sverige og andre lande i Europa.

Folkeoplysning

I folkeoplysningsregi gennemføres mange projekter, hvor formålet er at initiere møder mellem lokalbefolkning og ny-ankomne for at fremme gensidigt kulturkendskab og understøtte sociale netværk.

Et eksempel er et genbrugsdesignhold på DOF i Allerød. Her mødes kvinder fra Danmark, Afghanistan, Palæstina, Irak, Iran osv. Halvdelen af flygtningekvinderne taler ikke dansk, men de, der allerede har lært dansk, oversætter for de andre. Her fremmes integration igennem håndens arbejde. Selvom man ikke taler dansk,

ved man, hvad en synål skal bruges til. Unikke venskaber opstår – og det er en lærerig proces for alle parter.⁴²

NGO'er

Også NGO'er bidrager til at skabe mødesteder, hvor frivillige fra lokalbefolkningen kan møde ny-ankomne. Ifølge rapporten "Evaluering af Røde Kors' integrationsindsats"⁴³ er det vigtigste, at de ny-ankomne møder danskere, der vil hjælpe dem, kan fortælle dem om forhold i Danmark, og som kan træne dansk sprog med dem i trygge rammer. Frivillige i Røde Kors styrker integrationen ved at ny-ankomne får: større viden om Danmark og dansk kultur, øget selvtillid, større netværk, forbedrede dansk-kundskaber og øgede muligheder for at få et arbejde eller starte på en uddannelse.⁴⁴

Ifølge Røde Kors' præsident Hanna Line Jakobsen kan *"de frivillige noget helt særligt, som myndighederne ikke i samme grad kan. For det første har de mere tid til den enkelte. For det andet åbner mødet med de frivillige op for, at ny-ankomne bliver aktive i lokalsamfundet. Det kan være gennem sport eller ved selv at blive frivillig. På kommunernes sprogskoler går man udelukkende sammen med andre nye danskere, men i aktiviteterne med de frivillige får man venner fra hele byen og mulighed for at lære at tale hverdagsdansk."*⁴⁵

De frivillige kan således introducere ny-ankomne til lokal samfundet og medvirke til at skabe kontakter, netværk og forankring. De agerer således som en form for guide eller mentor til det nye samfund. Ifølge mange af deltagerne på dialogseminarerne bidrager mentorer i flere sammenhænge til gensidig kulturkendskab og succesfuld integration.

41 <http://www.venligboerne.org/venligboernes-organisation/flygtningehjaelp/>

42 "Til det fælles bedste", Inspirationskatalog

43 <https://www.rodekors.dk/media/1762645/evaluering-af-roede-kors-integrationsindsats.pdf> (2016) - foretaget af Oxford Research

44 <https://www.rodekors.dk/nyheder/frivillige-forbedrer-integration-i-danmark>

45 <https://www.rodekors.dk/det-goer-vi/socialt-arbejde/stoette-til-flygtninge-og-indvandrere/frivillige-forbedrer-integrationen>

Også tidligere ny-ankomne kan vise vejen.

Guider & mentors rolle

Deltagerne på dialogseminarerne pegede på mentorer/guider som en støttende funktion, fx i forhold til at møde et nyt samfund, lære sprog, forstå arbejdsmarkedet og etablere netværk, hvor dagligdags udfordringer diskuteres. Det er dog ikke kun frivillige fra lokalbefolkningen, som kan agere guider, brobyggere eller mentorer. Også tidligere ny-ankomne kan vise vejen.

Et eksempel: På Gotland har Integrationsenheten udviklet en "Samhällslotsutbildning", hvor indvandrere, der har været nogle år i Sverige og har opnået et acceptabelt svensksprogligt niveau, kan få tilbudt en uddannelse som "Samhällslots/Societal Guide". Uddannelsens indhold rettes mod, at de nye samfundslodser kan introducere ny-ankomne til forskellige dele af det samfund, de kommer til: fx skole, uddannelse, sundhedsvæsen og myndigheder og lovgivning. Desuden trænes tolkning og almen introduktion til svensk kultur.

Efter endt uddannelse får de nye societal guides løn for at understøtte og hjælpe andre ny-ankomne til at forstå vigtige dele af det svenske samfund. Dermed kan arbejdet med societal guides medvirke til egen forsørgelse.

Et andet eksempel er den tidligere nævnte selvejende institution Frigg. Her bruger man mentorer i arbejdet med at aktivere tidligere kontanthjælpsmodtagere til arbejde. I projektet indgår mentoruddannelse af beboere, der er kommet i gang, så de kan hjælpe andre beboere på vej. De skal fx hjælpe med at styrke dagligdags kompetencer som at bruge offentlig transport, støtte børn i daginstitutioner og skole, og medvirke til at finde sprogtræningsmuligheder, praktikpladser/arbejdstræning for beboere.

Både i Frigg og Samhällslots inddrages således tidligere ny-ankomne, som har opnået kendskab til både sprog og samfund, som mentorer. Disse mentorer har den fordel, at de er mere ligestillede og måske derfor bedre kan agere som en opnåelig rollemodel for den ny-ankomne end en frivillig fra lokalbefolkningen kan.

Det er ikke kun i civilsamfundet, at mentorer bidrager positivt til inklusion. Det sker også på arbejdspladser.



Mentorer fungerer således som en form for brobyggere mellem ny-ankomne og enten lokalsamfund eller arbejdsplads og kan være både lokale og ny-ankomne borgere.

Mentorer på arbejdspladsen

Ifølge Nordregio kan manglende viden eller frygt for det ukendte på nordiske arbejdspladser være en barriere for at skaffe job til ny-ankomne. Der er således behov for at skabe "*awareness among employers in relation to employing staff with non-Nordic backgrounds and previous experiences in other countries.*" (dialog seminar). Dette gensidige kulturkendskab kan bl.a. fremmes vha. mentorer. Dette ses bl.a. i projektet "Integration på arbejdspladsen"⁴⁶ på Gotland, hvor man arbejder med at uddanne "Integrationsombud". Man uddanner "*integrationsombud*" på arbejdspladsen med kendskab til andre kulturer og interkulturelt lederskab. Dette skaber forudsætninger for bedre at kunne få øje på ny-ankomnes kompetencer og forudsætninger for at kunne gøre arbejdspladsen mere inkluderende. Man kan kalde det "omvendt integration", da det er arbejdspladsen, som uddannes i kulturforståelse og interkulturelt lederskab. Integrationsombudspersonen er ansat på arbejdspladsen og bruger en del af sin tid i tjeneste som integrationsombud. Ifølge projektet skaber dette både stolthed og en oplevelsen af at gøre noget vigtigt og værdifuldt i organisationerne.

"**Integrationsombud**" er en slags mentor, som både forbereder arbejdspladsen på, hvad det kan kræve at modtage ny-ankomne fra andre kulturer. Samtidig forbereder "integrationsombudet" den ny-ankomne til at møde arbejdspladsen. Mentoren (i form af Integrationsombud) uddanner både arbejdspladsen og viser vej for den ny-ankomne.

En lignende rolle ses på Struerskolen, hvor man har ansat den tidligere ny-ankomne syriske Hussin som mentor for de fire syrere, som skolen har i virksomhedspraktik. Hussin er brobygger mellem de ny-ankomne og arbejdspladsen. Han sørger for at oversætte arbejdspladsens kultur for de syriske praktikanter, så de indgår som en naturlig del af fællesskabet på skolen. Samtidig får kostskolens elever og medarbejdere indsigt i de syriske praktikanter livsverden.

Mentorer fungerer således som en form for brobyggere mellem ny-ankomne og enten lokalsamfund eller arbejdsplads og kan være både lokale og ny-ankomne borgere.

Opsamling på "Social inklusion og civilsamfundets rolle"

Gensidigt kulturkendskab skaber reel langsigtet social inkludering, mindsker diskriminering og øger sandsynligheden for job hos ny-ankomne. Gensidigt kulturkendskab kan som nævnt ovenfor øges både via civilsamfundet og på arbejdspladserne. Det ser ud som om, at især mentorrollen har en god effekt ift. at skabe gensidigt kulturkendskab – og brobygning mellem ny-ankomne, virksomhed og samfund.

Ideen om brug af mentorer i forbindelse med inklusion i civilsamfund og i arbejdsliv bygger på tanken om, at nogen, der allerede er "inde", hjælper andre på vej. Dvs. at det ofte er ligestillede aktører, der med kort introduktion til opgaven indgår i rollen som mentorer.

⁴⁶ Projektet blev præsenteret på konferencer i Lund og Bergen, samt på et dialog seminar.



Anbefalinger

Mentorer er ofte frivillige, som påtager sig en rolle. En rolle, der hverken er ven eller fagprofessionel. Derfor kan der være brug for at etablere kurser i særlige forhold, der knytter sig til mentorrollen.

Det anbefales

- at udvikle kurser og kortvarige uddannelsesforløb for mentorer at kortlægge og beskrive kursernes indhold. Fx introduktion til rammer og grænser for arbejdet, rollen som mentor, interkulturel viden, korrekt viden om samfundsforhold og regler, kommunikation, feedback, aktiv lytning, viden om målgruppen, man skal arbejde med m.m.
- at udvikle mentorkurser på nordisk niveau

Mange nordiske kommuner har indledt samarbejde med aktører i civilsamfundet⁴⁷, men ifølge Nordregio⁴⁸ kan kommuner gøre mere for at understøtte civilsamfundets arbejde, så alle ny-ankomne introduceres til foreningslivet og dermed får øget mulighed for job og langsigtet social inkludering.

Det anbefales

- at kommuner bliver opmærksomme på i højere grad at understøtte civilsamfundet
- at der udvikles effektive finansieringsformer for at understøtte civilsamfundets arbejde – frem for kortsigtede projektmidler.

⁴⁷ F.eks. Røde kors, folkeoplysning og idrætsforeninger – som fx driver sprog-cafeer, mødepladser, tilbyde sport, kultur og andre aktiviteter.

⁴⁸ Policy brief #5, Nordregio

Pædagogiske modeller og arbejdsformer

At arbejde med inklusion og integration af udsatte målgrupper gennem voksnes læring og kompetenceudvikling stiller krav til både undervisere og til udvikling af pædagogiske arbejdsformer for at kunne møde deltagernes læringsforudsætninger.

Der har siden 2015 været særlig fokus på inklusion af målgruppen ny-ankomne borgere, men inklusion af andre målgrupper gennem voksenuddannelse har været aktuelt i de nordiske lande i mange år, og der er på flere områder fælles nordiske udfordringer ift. inklusion af forskellige målgrupper. Her er nogle eksempler:

Den nordiske PIAAC rapport (støttet af NMR)⁴⁹ viste, at der i alle nordiske lande er mange voksne med utilstrækkelige basale færdigheder i forhold til læsning, matematik og it-færdigheder. Resultaterne medvirkede til et øget fokus på voksnes manglende basale færdigheder. Basale færdigheder har de seneste år været et prioriteret tema i NMR. Flere nordiske og nationale uddannelsesinstitutioner arbejder med udvikling af pædagogiske modeller og arbejdsformer, der kan fremme motivation og kompetenceudvikling på dette område. Fx har Vox i Norge i mange år støttet arbejde med "BKA – Basis kompetanser i arbejdslivet". Arbejdet føres nu videre af "Kompetence Norge" (tidl. VOX) i programmet "Kompetansepluss"⁵⁰ (tidl. BKA). Arbejdspladser og frivillige organisationer kan søge midler til kurser i basale færdigheder.

NVL arbejder på nordisk niveau med udvikling af bl.a. pædagogiske arbejdsformer til undervisning i basale færdigheder. Det øgede behov for faglært arbejdskraft i alle nordiske lande har øget interessen for, hvordan man gennem målrettet uddannelse og RKV kan flytte ufaglærte til et faglært niveau.

Unge drop-outs og højt frafald og fravær blandt unge i uddannelse er ligeledes en udfordring i alle nordiske lande. I bl.a. Poul Nielsons rapport peges der på problemet "*med den store gruppe unge, der efter afgang fra folkeskolen ikke kommer videre i systemet*".⁵¹ I alle lande arbejder man med

49 Adult Skills in the Nordic Region: Key Information-Processing Skills Among Adults in the Nordic Region, NMR 2015

http://www.nordic-ilibrary.org/education/adult-skills-in-the-nordic-region_tn2015-535

<http://www.norden.org/da/aktuelt/nyheder/maanga-vuxna-i-norden-laeser-och-raeknar-daaligt-aendaa-aer-vi-baettre-aen-de-flesta/>

50 <https://www.kompetansenorge.no/Kompetansepluss/>

51 "Arbejdsliv i Norden – Udfordringer og forslag", Nielson, P., NMR 2016

at udvikle tiltag, der gennem form og indhold kan motivere unge til uddannelse og støtte dem i at gennemføre uddannelse.

Som det fremgår af ovenstående eksempler, er der variation i udsatte målgrupper, i læringsforudsætninger, i kontekster og i årsager til at "falde udenfor" uddannelse og andre kompetenceudviklingstilbud. Der er derfor også forskelle i valg af løsningsmodeller og pædagogiske tiltag i forskellige sektorer og lande. På trods af disse forskelle viser praksis eksempler fra dialogseminarer, analyser og projektbeskrivelser, at der på tværs af pædagogiske indsatser og aktiviteter er en række fælles træk i arbejdsformer og didaktiske overvejelser, der gør en tematisering mulig.

Deltagere på Dialogseminarer og i andre projekter⁵², samt på nordiske konferencer, udtrykker, at de i særlig grad får inspiration til eget arbejde ved at diskutere erfaringer og arbejdsformer med deltagere fra andre sektorer og lande. Mange arbejder med sammenlignelige arbejdsformer i forskellige kontekster og møder samme alment voksenpædagogiske udfordringer som fx modstand og motivation. Erfaringsudveksling og dialog på tværs kan nuancere og synliggøre muligheder og barrierer i forhold til de alment voksenpædagogiske udfordringer, der kan genkendes i de fleste kontekster.

I det følgende har vi derfor valgt at tematisere og beskrive de pædagogiske arbejdsformer på tværs af målgrupper og kontekster.

Deltagerinvolverende, dialogorienteret og erfaringsbaseret læring

Læreprocesser i langt størstedelen af de konkrete eksempler, der indgår i materialet til denne rapport, hviler på pædagogisk-didaktiske arbejdsformer, som fremmer deltagerinvolvering, deltageransvar og empowerment ved at tage afsæt i deltagerens læringsforudsætninger og ønsker, fremme gensidig kulturforståelse og at tage afsæt i og inddrage deltagerens erfaringer gennem dialogbaserede læreprocesser.

I flere projektbeskrivelser bliver der lagt vægt på gensidige læreprocesser, hvor man lærer med og af hinanden. Læringen organiseres eksempelvis i forskellige former for tværsektorielle, -faglige og -nationale netværk og cirkler, hvor deltagerne udveksler og udvikler viden, erfaringer, ideer og samskaber løsninger på aktuelle udfordringer. Det nordiske pilotprojekt "Transformative læringscirkler"(TLC)⁵³ er et eksempel på, hvordan tværsektorielt, tværnationalt samarbejde kan organiseres i cirkler på tværs af sektorer og lande. Flere deltagere i projektet understregede vigtigheden af også at inddrage "målgruppen" for fx integrations- og rehabiliteringsindsatser i cirkelarbejde for at udvikle bæredygtige løsninger ift. inklusion og integration.

52 Fx NVL projekter om Læringscirkler, To-do seminarer, Hållbar udvikling og nordiske konferencer fx det norske formandskabs konference om inklusion i Bergen nov. 2017

53 "Evaluation of transformative learning circles". NVL

Et par eksempler:

I en af cirklerne i TLC projektet var temaet "Integration". Deltagerne kom fra ø-områder i Østersøen, hvor man ønskede at fastholde ny-ankomne. I etablering af cirklen blev der lagt stor vægt på at inddrage målgruppen, ny-ankomne fra flere lande. Der var derfor i cirklen om integration deltagere fra Danmark, Sverige, det tidligere Jugoslavien, Marokko, Iran. Det var en meget lærerig og udbytterig proces for deltagerne, der i det konkrete cirkelarbejde mødte flere af de udfordringer, der kan være i inklusionsarbejde, fx mangel på fælles sprog, meget forskellige lærings erfaringer ift. deltagerindflydelse, -ansvar, dialog og erfaringsbaseret læring og forskellige ekspressioner. Det betød bl.a., at deltagerne på egen krop mærkede de udfordringer, inklusionsarbejde kan indebære, og hvordan dialog og samskabende læring kan fungere trods forskellighed. Flere af de løsningsforslag deltagerne udviklede og senere implementerede i egen praksis, blev i deres egen oplevelse kvalificeret af dette.

I en anden cirkel, "Inclusion in working life", delte en deltager lignende erfaringer med inddragelse af "brugere" (målgruppen) og samskabende udvikling af løsninger på hans arbejdsplads, Hedensted kommune i Danmark. I hans afdeling i kommunen arbejder man med rehabilitering i tværfaglige

teams og skal inkludere borgeren (den, der skal rehabiliteres) i udvikling af ideer og beslutninger om rehabiliteringsindsatsen.

I den finske forening "Luckan" arbejder man i mentorskabsprogrammet "FIKA" bl.a. med frivillige, der etablerer personlige kontakter og netværk med indvandrere. Gennem programmet vil man fremme en gensidig integration. De beskriver, at de gennem netværk og kompetencer:

*"...vill stödja en dubbelriktad integration – en ömsesidig process där båda parterna tar del av varandras erfarenheter och lär sej av varandra."*⁵⁴

I både projektbeskrivelser og på dialogseminarer gives faglige begrundelser for valg af deltagerinvolverende arbejdsformer. Deltagernes motivation, oplevelse af mening, engagement og mod til at tage udfordringer op øges, når de bliver inddraget, taget alvorligt og deres ønsker, kompetencer og behov anerkendes.

På trods af viden om betydning af deltagerinvolvering og intention om at ville involvere deltagere sker inddragelse ikke altid. Flere deltagere på dialogseminarer har erfaringer med indsatser, der ikke virkede efter hensigten.

De beskriver oplevelser af, at man som ansat, der arbejder med

⁵⁴ <http://nordicwelfare.org/sv/integrationnorden/Goda-exempel/Luckan-Integration--LUCKAN-INTEGRATION---brobyggare-till-det-finlandssvenska-samhallet/>

inklusion, i mødet med borgeren kan tage sig selv i, at man på forhånd *"antager, at man ved, hvad personen tænker, har brug for, og hvad der er det rigtige for personen"*. Det kan føre til, at eksempelvis ny-ankomne ofte mødes af *"fordomme, klicheer og "viden" baseret bl.a. på den ny-ankomnes baggrund"*.

En holdning, der har betydning for valg af løsninger. En deltager siger det sådan: *"Nogle gange laves handleplaner og forløb hen over hovedet på personen – med det mål at få udfyldt planen – frem for at have som målsætning at lave den rigtige og gode plan til dette menneske."*

For at øge effekt og udbytte af indsatser blev det på dialogseminarer flere gange sagt, at det er vigtigt:

- at skabe tryghed ved at tale med – og ikke om personen – at man har en reel dialog med "eksperten" selv
- at lytte og tage personens perspektiv, behov og ønsker alvorligt
- at se, anerkende og tage udgangspunkt i personens kompetencer, ressourcer og erfaringer.

For at tydeliggøre og fastholde intentioner i inklusionsarbejde kan de tydeliggøres og skrives ind i målbeskrivelser, som i følgende eksempel:

Projektet "Den bedste integration" i Vejle kommune⁵⁵ har et klart beskæftigelsesfagligt fokus, hvor flygtninge og indvandrere tilbydes branchepakkeforløb. I dette projekt kobles mening både til det branchefaglige indhold og til borgerens oplevelse af indholdet.

Målet for forløbene er bl.a., at det skal være *"motiverende udviklingsforløb"* og give *"psykologisk iltning"*. For at nå målet har man formuleret nogle *ufravigelige "dogmer"*-kvalitetsstandarder, hvor der lægges vægt på mening og relevans, bl.a. at:

- det "meningsfulde" er defineret af objektive krav inden for de respektive brancher
- alle faglige elementer i branchepakkerne er relevante og skal opleves som "meningsfulde" for borgeren
- borgerne skal anerkendes og respekteres, og samarbejdet skal bygge på tydelige aftaler om pligter og rettigheder.

En central pointe i både deltagerudsagn på dialogseminarer og eksemplerne er, at anerkendelse ikke udtrykkes som en normativ vurdering af handlinger og adfærd, men at anerkendelsen sker gennem samarbejde med borgere om løsninger, og med respekt for og inddragelse af borgeres kunnen, viden og muligheder.

55 <https://www.vejle.dk/media/10057/integration-i-vejle-kommune-v2016-arbejdsmarked-branchepakke-august-2017.pdf>

Frivillighed

I NMR projektet "Inclusion of refugees through non-formal education"⁵⁶ er en af konklusionerne, at frivillig deltagelse med udgangspunkt i deltagerens behov og interesser er centralt for, at ny-ankomne kan blive en del af samfundet og arbejdslivet. Frivillighed er diskuteret på flere dialogseminarer og NVL konferencer. Mange deltagere udtrykker, at de er enige i at frivillig deltagelse og dermed eget ansvar for valg af uddannelse, kompetenceudvikling, aktivitet, arbejde o.a. kan fremme motivation og udbytte.

Men for mange udsatte målgrupper er vilkåret, at hvis man forsørges af fx. offentlige myndigheder og a-kasser, er der i stigende grad krav om at være aktiv, fx ved at deltage i uddannelse og kompetenceudvikling, afklaringsforløb eller være jobsøgende. Det kan for nogen være en hjælp at blive "presset" til kompetenceudvikling og for andre vække modstand.

At efteruddannelse og kompetenceudvikling for mange voksne deltagere sker i et spændingsfelt mellem "tvang og trang",⁵⁷ og at den enkelte deltager kan opleve ambivalens⁵⁸ ift. deltagelse og tilegnelse af ny læring, er kendt indenfor voksenpædagogisk teori og praksis. Det stiller særlige krav til pædagogiske og didaktiske kompetencer at fremme motivation og fastholde samarbejde, deltagerinvolvering og deltageransvar i forløb med mere eller mindre tvungen deltagelse.

I den folkeoplysende, frivillige sektor og i NGO og civilsamfundsarbejde er frivillighed derimod ofte en bærende kraft.

Fra projekter til udvikling af nye systemer og strukturer

Nogle af de projekter med fokus på deltagerinvolvering og samskabende læreprocesser, som indgår i denne analyse, fik efterfølgende betydning for ændring af systemer for inklusionsarbejde.

I projektet "*Transformative læringscirkler*", fik to cirklers arbejde betydning for ændret struktur og system. I Integrationsenheden i Region Gotland arbejder man bl.a. med inklusion af ny-ankomne forældre i børnehaver og skoler. Det nordiske cirkelarbejde om integration inspirerede direkte de gotlandske deltagere til at udvikle en ny arbejdsform og struktur for deres daglige arbejde med flygtningeforældre. De indførte den deltagerinvolverende cirkelarbejdsform som model for arbejde med ny-ankomne forældre. I stedet for styrede forældregrupper, hvor ansatte fra Integrationsenheden satte dagsorden og gav information, organiseres ny-ankomne

⁵⁶ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/social-issues-migration-health/inclusion-of-refugees-through-non-formal-education-2017_tn2017-552#.WoBg3ejOWM8#page7

⁵⁷ "Voksenuddannelse ml. tvang og trang", Ahrenkiel, M. m.fl., m.fl. Roskilde universitetsforlag 1999

⁵⁸ "Voksnes læreprocesser. Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde" Wahlgren, Bjarne, Akademisk forlag 2010

forældre nu efter læringscirkelprincipper om tillid, samskabelse, deltagerinvolvering og deltageransvar. Forældrenes behov og tanker bestemmer mødernes indhold, og de ansatte stiller krav til forældrene ud fra en forventning om, at de kan tage ansvar. Ovenstående kan synes som små konkrete ændringer i en daglig praksis, men som en ansat fra Integrationsenheden (og cirkeldeltager) beskriver det, har ændringen skabt mærkbare forbedringer i inklusionsarbejdet:

*"We are doing this now, and the results have become so much better. Now we have very satisfied participants who feel a great deal of trust for the staff. When confidence is established, it creates the opportunity for the staff to make demands on the individual, and a personal development of the individual can then take place."*⁵⁹

Et andet eksempel fra projektet "Transformative læringscirkler" er følgende:

"Nasjonalt kompetansesenter for arbeidsretta rehabilitering", AIR i Norge, har gennem flere år arbejdet med en årlig national samskabende læringsarena for ansatte i hele Norge, der arbejder med rehabilitering.

I forbindelse med deltagelse i den nordiske cirkel "Inclusion in working life" etablerede AIR deltagerne en national transformativ cirkel for norske vejledere, der arbejder med rehabilitering rundt om i Norge. Efter afslutning af TLC har AIR efterfølgende etableret en struktur, hvor deltagere i den nationale, transformative læringscirkel etablerer læringscirkler for kollegaer i hver deres områder. Gennem AIR sikres kontakt mellem lokale cirkler og den nationale cirkel.

Begge disse eksempler giver et billede af, hvordan nordisk udviklingsarbejde kan inspirere nationalt og lokalt arbejde med inklusion og integration, og hvordan nordisk arbejde inspireres og kvalificeres af kompetente nordiske aktører.

Der er en lang nordisk tradition for at lære i studiecirkler, studiekredse og med dialog- og erfaringsbaserede pædagogiske arbejdsformer.

Samskabelse og læring i forskellige former for cirkler er ikke nyt for nordiske borgere. Men den må revitaliseres i en ny form, i en ny kontekst relateret til nye temaer og især nye målgrupper, der ikke er kendte med arbejdsformen. Ellers vil samskabelse og involverende arbejdsformer ikke opleves meningsfuldt og medvirke til vellykket integration og inklusion.

⁵⁹ "Evaluation of Transformative Learning Circles – A learning model from an NVL pilot project", NVL 2017, personal story https://issuu.com/nvl/nordvux/docs/nvl_report_learning_circles_080117



Evalueringen pegede på, at de tre korte seminarer på hver ø havde betydning for nye aktiviteter og nye samarbejder mellem relevante aktører inden for integrationsområdet.

I et andet nordiske projekt, "To-do: en vej til integration af ny-ankomne?"⁶⁰, revitaliserede NVL's Ø-netværk den deltagerinvolverende pædagogiske arbejdsform "Fremtidsværkstedet" i en ny form.

På øerne Bornholm, Gotland og Åland gennemførte de lokale ø-netværksdeltagere To-do seminarer. Man inviterede centrale lokale aktører inden for inklusions/integrationsområdet til et seminar, hvor deltagerne i fællesskab fandt og tematiserede barrierer og visioner for det lokale integrationsarbejde. Derefter arbejdede de i tematiske grupper med udvikling af konkrete tiltag og initiativer, der kunne medvirke til bedre integration. Arbejdsformen på To-do seminarer er som i cirkler baseret på deltagernes involvering, engagement og ansvar for processen.

Evalueringen pegede på, at de tre korte seminarer på hver ø havde betydning for nye aktiviteter og nye samarbejder mellem relevante aktører inden for integrationsområdet.

Varierede arbejdsformer og flere læringsveje

I beskrivelser af konkrete projekter både i forskellige projektbeskrivelser, analyser og på dialogseminarer ses en stor variation i didaktiske og pædagogiske arbejdsformer og et stor engagement hos undervisere og vejledere i forhold til at finde veje, der fremmer stor motivation og læring hos deltagere.

I en del projekter inddrages "andre sprog" i form af drama, teater, musik, skønlitteratur, myter, foto mm. De æstetiske sprog kan indfange og formidle oplevelser, fornemmelser og følelser, der ofte er genkendelige på tværs af etniske og sociokulturelle forskelle. De kan derved medvirke til at skabe en oplevelse af det fællesmenneskelige på tværs af forskelligheder, og kan synliggøre nuancer og perspektiver, som hverdagsprog og fagligt sprog ikke formår at udtrykke.

Ved at bruge æstetiske arbejdsformer aktiveres flere perceptions- og læringsstile, hvilket kan øge læringsudbyttet for den enkelte. Det kan være en vigtig pædagogisk pointe især ift. udsatte målgrupper og heterogene grupper, at variation og mangfoldighed i arbejdsformer i sig selv kan differentiere muligheder for læring og ekspressioner og derved skabe et åbent mangfoldigt læringsrum. Uden at det italesættes kan man derved i en heterogen gruppe opleve, hvordan forskellige deltagere ser og lægger mærke til forskellige aspekter i et tema, og man kan se og opleve meget forskellige personlige udtryk for måske samme oplevelser. I bedste fald kan denne måde at arbejde på fremme rummelighed og forståelse for forskellighed.

⁶⁰ <http://nvl.org/Content/To-Do-En-vej-til-integration-af-nyankomne>

Her nogle eksempler på brug af forskellige arbejdsformer.

Æstetisk sprog

I "Luckan"⁶¹, det finlandssvenske informations- og kulturcenter, arbejder man i flere af deres afdelinger med projektet "Integration, kultur og samfund" for ny-ankomne. Et særligt projekt, "Stora komet", er udviklet i samarbejde med biblioteker med det formål at lære svensk, blive inkluderet, få kultur- og samfundsforståelse og blive kendt med bibliotekers tilbud. I projektet bruges letlæst skønlitteratur, som bl.a. bearbejdes gennem dramapædagogik, rollespil og samtale. Deltagerne giver fx krop og udtryk til enkeltpersoner i teksten, eller gennemspiller situationer fra teksten, der efterfølgende diskuteres.

I projektet arbejdes også med foto for at fremme sprog og samfundsforståelse. Deltagerne skal i lokaleområdet fotografere steder, som er vigtige for dem, og de skal efterfølgende sætte ord på, hvorfor stederne er vigtige.

Deltagerne kan i denne form for arbejde tilegne sig hverdags- og fagsprog og får forståelse af forskellige institutioner m.m. i lokalområdet. De får mulighed for at vise forskellige kompetencer, fx sprog, kropslig kompetence i tolkning af figurer og sans for billeder. Projektet kan desuden åbne for en forståelse af det mere metaforisk abstrakte sprog, som kan have stor betydning for indholdsforståelse.

Et andet eksempel er Rytmaskcenter i København, hvor man har startet projektet "Musik og inklusion"⁶². Projektet er støttet af Statens kunsthøjskole, kulturministeriet og Københavns kommune.

Formålet er gennem musik at nå ud til alle københavnere og skabe et fælles møde og samarbejde gennem musikken. Man ønsker at skabe en mangfoldighed både blandt centerets undervisere og blandt deltagerne.

De har i projektet, som en deltager på et dialogseminar skriver i sin reflectionguide:

"left the idea that all people with, say, Arabic background are into Arabic music... to avoid "culturalization" and work from the assumption that people can (and do) embrace several music cultures and idioms. This open for possibilities."

I projektet Musik og Inklusion arbejder de med brug af ny teknologi. De opdagede *"that music technology (apps for instance) can help overcoming the barriers that are keeping for instance timid girls with no experience with musical instruments from engaging with music"*.

⁶¹ <http://helsingfors.luckan.fi/kurskonceptet/>

⁶² <https://rytmiskcenter.dk/musik-og-inklusion>

Her nogle eksempler på brug af forskellige arbejdsformer.

Praktiske erfaringer

I flere inklusions- og integrationsprojekter er der fokus på at aktivere deltagernes praktiske og kulturelle erfaringer som afsæt for læring. Også i denne form er flere perceptions- og læringsveje aktiveret men ofte i en mere konkret og håndgribelig form.

Nogle eksempler:

*"The Tin Can Factory"*⁶³ i Island er en virksomhed, der arbejder med undervisning i sprog, kultur og samfundsforståelse ud fra et slogan "Language, culture, history, food and fun". Som slogan'et udtrykker, foregår sprogundervisningen bl.a. ved hjælp af madlavning, ture til museer og institutioner med relevans for ny-ankomne til Island, ved at inddrage de ny-ankomnes kultur i undervisningen og ved en generel fokus på at inddrage deltagerne frem for at undervise dem på traditionel vis.

I projektet "Daycare integration" under Utlendingastovan (Immigration office) på Færøerne, har man fokus på at inddrage og formidle ny-ankomnes erfaringer som afsæt for gensidig kulturforståelse. Det sker bl.a. ved, at ny-ankomne kommer ud i daginstitutioner og formidler deres viden og kunnen. Fx erfaring med at undervise i dans og kunst. De ny-ankomne får en mulighed for at sætte deres kunnen og uddannelse i spil. En deltager på et dialogseminar beskriver det i sin reflecti-onguide sådan:

"Participants bring their skills to work and in some ways, they become professionals at work". Hvilket kan øge motivationen for læring, idet

".....they show interest in learning about everything because their values and experiences from their home countries are changing or differing from their interactions with children. One example can be understanding the work culture and how and why it differs from the participant's home country"

Entreprenørskab

I flere projekter er der fokus på at støtte ny-ankomne til at bruge deres erfaringer og kompetencer til at etablere egne virksomheder. De har med kendskab til egen og ny kultur muligheden for at bruge deres duale habitus, transnationale kompetencer og kulturelle forståelse samt ofte flere sprog til at etablere egne virksomheder eller støtte allerede eksisterende virksomheders eksport.

En deltager på et af dialogseminarerne beskrev et koncept til en ny uddannelse "Entrepreneurship vocational education of refugees and immigrants", som hun sammen med andre var ved at udvikle i Finland. I uddannelsen blev inddraget succesfulde eksempler på virksomheder startet af immigranter.

I Sverige, hvor hver 4. virksomhed (IFS) i dag startes af personer med udenlandsk baggrund, har man i mange år haft en organisation "Internationella Företagarföreningen" IFS⁶⁴ i Sverige. I IFS gives vejledning ift. ny-ankomnes og migranternes forretningsideer, svenske lovgivningsrammer sprog og finansielle støttemuligheder. IFS var med i første del af projektet om "Transformative læringscirkler", hvor der gennemførtes en kortlægning og analyse af udvalgte innovative og entreprenørielle organisationer. IFS var en af dem.

⁶³ <http://thetincanfactory.eu/index.html>

⁶⁴ <http://www.ifs.a.se/kontakt/>

Her nogle eksempler på brug af forskellige arbejdsformer.

Inddragelse af det omkringliggende samfund

I de ovenstående eksempler fra Færørene og Island, skabes sammenhæng mellem undervisningens indhold og det omkringliggende samfund ved at inddrage viden i undervisning og ved at flytte deltagere og undervisning ud i omgivelserne.

At inddrage det omkringliggende samfund ses i flere praksiseksempler som en inkluderende og motiverende arbejdsform.

Et par eksempler:

I den pædagogiske model *Deliberative Walks*⁶⁵ er målet at øge interessen for deltagerinvolverende læreprocesser, træne evnen til gruppearbejde og at øge forståelse for forskellige perspektiver og sociale færdigheder. I dette projekt understreges betydningen af at kombinere forskellige læringsarenaer som en motiverende faktor. Som en deltager skriver i sin guideline:

"A combination of outdoor-, place- or situation-based learning and indoor, traditional and more theoretical forms of learning could thus make deliberations more inclusive, more interesting to participate in, for groups and or individuals that prefer more practical forms of learning."

I den tidligere omtalte virksomhed "Frigg" i Mjølnerarken i Danmark, som arbejder med aktivering af kontanthjælpsmodtagere, er et af målene at få kvinder, der stort set kun har været i Mjølnerparken, ud i det omkringliggende samfund, fx træne brug af offentlig transport, og få mod til at bevæge sig selvstændigt i andre områder.

En anden indsats er at få især de kvindelige kontanthjælpsmodtagere til at blive mere fysisk aktive. Mange har pga. inaktivitet fysiske skavanker, søvnproblemer o.lign. Det at bevæge sig og blive fysisk aktive kan reducere fysiske skavanker og styrke psykisk velvære.

En anden måde at introducere kultur ved at inddrage omgivelser ses i den NMR støttede rapport og analyse "Naturebased integration"⁶⁶. I projektet er afsættet at undersøge, hvilken betydning den nordiske natur har for ny-ankomne, og hvordan natur og out-door aktiviteter kan medvirke til at inkludere ny-ankomne. I rapporten konkluderes bl.a., at der overalt i Norden er en stigende både praktisk og akademisk interesse for out-door aktiviteter som redskab til at fremme inklusion. Centrale mål i aktiviteterne er at fremme ny-ankomnes deltagelse i out-door aktiviteter for at fremme både deres fysiske, psykiske og sociale "well-being".

Der foregår iflg. rapporten mange aktiviteter, men der er et stort behov for at samle, beskrive og evaluere de forskellige erfaringer på nordisk niveau.

Lege, spil og digitale medier

I flere projekter bruges både digitale og fysiske lege og spil til at fremme inklusion, eller til at fremme faktorer som koordinering og samarbejde, der har betydning for vellykket integration.

Et eksempel på dette er "Lego serious play", der oprindeligt var målrettet udvikling af strategiudvikling, innovation og teamarbejde i virksomheder. Nogle

65 <http://ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/sjpa/article/view/3517>

66 <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1099117/FULLTEXT01.pdf>

67 Spillet er udviklet af firmaet Plus <https://www.youtube.com/watch?v=nlytg1L5nlw>

deltagere på dialogseminarerne brugte spillet med legoklodser i undervisning af ny-ankomne i fx forandringer.

Et andet eksempel er spillet "Job på spil"⁶⁷, der er rettet mod at kompetenceudvikle medarbejdere på jobcentre og fremme samarbejde mellem forskellige faglige områder på jobcentrene. Målet er "at blive fælles om det "beskæftigelsesfaglige" i samarbejdet med borgerne."

Opsamling på "Pædagogiske modeller og arbejdsformer"

I både praksisbeskrivelser og dokumenter i denne rapport ses det, at der foregår meget pædagogisk udviklingsarbejde i alle sektorer og i alle lande.

Langt de fleste af de arbejdsformer, der bruges i udvikling af forskellig praksis i forskellige kontekster, er kendte og har tidligere været brugt i Norden, både i fx folkeoplysende virksomhed og universiteter, der arbejder med projektorganiseret og deltagerstyret undervisning, reformpædagogisk inspirerede formelle uddannelser, i indvandrerundervisning og i forskellige former for specialundervisning.

Men på trods af, at arbejdsformerne har været kendte, er det tydeligt i dette projekt, at de ikke har været alment udbredte, og at de kan bruges på nye måder i nye kontekster.

Det innovative i denne sammenhæng er derfor at arbejdsformerne revitaliseres, udvikles og bruges i kontekster, hvor man ikke tidligere har arbejdet med denne form for pædagogiske tilgange. Det gælder de erfaringsbaserede, dialogorienterede, deltagerinvolverende arbejdsformer, og det gælder brug af flere læringsarenaer og flere læringsveje.

Deltagerne på dialogseminarer og konferencer udtrykker, at de får megen inspiration og udbytte af at dele didaktiske, praktiske erfaringer med tilrettelæggelse af læreprocesser for forskellige målgrupper, konkrete øvelser og ideer. Nordiske tværsektorielle fora i form af konferencer og seminarer og webplatforme vil kunne

støtte deling af erfaringer med praktisk-pædagogisk arbejde med inklusion og integration.

De fleste aktiviteter og praksisbeskrivelser er vurderet positivt af dem, der har gennemført dem. Der findes dog ikke megen dokumentation for den reelle effektivitet af metoderne. Flere steder efterlyses mere systematisk evaluering af inklusions- og integrationsindsatserne.

Et nyt aspekt i brug af arbejdsformerne er, at der i stigende grad lægges vægt på samskabende læreprocesser. Dette kan skyldes, at der er et stigende behov for samarbejde og koordinering mellem forskellige aktører på inklusionsområdet, samarbejde mellem forskellige faggrupper på de enkelte arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner og mellem forskellige borgergrupper i samfundet for at skabe bæredygtige løsninger.

Der ses helt nye tiltag i brug af digitale medier og muligheder, som ikke tidligere har eksisteret. Der udtrykkes fra flere sider ønske om kompetenceudvikling på dette område.

At arbejde med varierede og procesorienterede arbejdsformer, som her beskrevet, kræver flere kompetencer af dem, der tilrettelægger og gennemfører læringsaktiviteterne. "Voksenlæreren"

- skal kunne agere i et ofte uforudsigeligt læringsrum, hvor deltageres reaktioner på øvelser og opgaver ikke kan planlægges
- skal kunne møde deltagerne og deltageres ekspressioner, kunnen og erfaringer med respekt i forskellige situationer fx drama, rollespil, på arbejdspladser m.m.
- skal kunne vurdere og give, som en deltager skriver: *The right information at the right time*. Det kræver kontekstuel nærvær
- skal kunne koble legende og varierede arbejdsformer til det faglige indhold
- skal kunne være brobygger og sikre et respektfuldt læringsrum, når deltagerne bliver bedt om at agere og udtrykke sig på uvante måder, og om at dele væsentlige erfaringer.

Fra kortsigtede projekter til langsigtede løsninger

I flere projekter og på dialogseminarer udtrykkes, at det kan være hæmmende for langsigtet integration, at der ofte arbejdes med korte tidshorisoner i projekter og indsatser. Der er, som en deltager siger, *"too much jumping from one thing to another. There is a lack of follow up that leaves the learning behind."*

Korttidfokus medfører ofte ikke langtidsholdbare resultater. Flere steder pointeres vigtigheden af kontinuerlig opfølgning, som fx:

"Når den ny-ankomne har fået job, skal man vedblive at støtte i en periode. Praktikken eller job i sig selv er ikke nok. Der skal også være intensiv opfølgning."

Problemet med korttidsløsninger gælder også brug af praktikforløb. Nogle målgrupper, fx både ny-ankomne og arbejdsløse, nyuddannede unge, ender nogle gange med at komme igennem uendeligt mange ulønnede praktikker, uden at det fører til et reelt job. I projektet "Integration", som gennemføres af medborgerinstituttet Medis på Åland, fokuserer man på social inklusion gennem lange praktikperioder på samme arbejdsplads, så der reelt bliver mulighed for at skabe relationer og kontakter, der evt. kan danne grundlag for ansættelser.



Anbefalinger

Mentorer er ofte frivillige, som påtager sig en rolle. En rolle, der hverken er ven eller fagprofessionel. Derfor kan der være brug for at etablere kurser i særlige forhold, der knytter sig til mentorrollen.

- At der på nordisk niveau etableres en web-plattform til deling af gode erfaringer og ideer til øvelser, metoder, arbejdsformer m.m. rettet mod inklusion og integration
- At skabe mødesteder for "voksenlærere", ledere og ny-ankomne, hvor man i fællesskab udvikler måder at arbejde med undervisning og kompetenceudvikling om inklusion og integration
- At fortsat sikre mulighed for studiebesøg hos hinanden fx gennem Nordplus
- At udvikle og gennemføre en systematisk dokumentation og evaluering af forskellige arbejdsformers effekt, og synliggøre, hvilke faktorer der har betydning for vellykkede integrationsindsatser
- At udvikle og sikre systemers medvirken til, at gode resultater fra udviklingsprojekter implementeres og bliver til langvarige løsningsmodeller.

Konklusion og anbefalinger

Inklusion, integration, nordiske udfordringer – samskabelse

Det nordiske samarbejde, muligheden for at deltage i nordiske, tværsektorielle projekter, seminarer og samarbejde om inklusion og integration og andre aktuelle emner vurderes meget positivt. Det giver merværdi at arbejde på tværs af nationale grænser, sektorer m.m. Fælles grundlæggende værdier, demokratiske styreformers og dialogorienterede samværsformer gør samarbejde, transfer og implementering af andres ideer og inspiration i egen praksis mulig. Nationale forskelle giver inspiration til regional udvikling og kvalificerer systemer, strukturer og konkret praksis.

Nordiske møder, seminarer, konferencer og deltagelse i nordiske netværk giver faglig og personlig udvikling. Især værdsættes mødesteder, der er organiseret som samskabende arbejdsformer, hvor deltagerne selv arbejder og lærer "af" og "med" hinanden. Faciliteret samskabelse i målrettede læreprocesser opleves mere produktiv end "bare" at præsentere egne cases eller høre oplæg. Arbejdsformen medvirker i særlig grad til kvalificering af egne tanker og egen praksis.

Det anbefales, at

- fortsat sikre rammer og muligheder for nordiske og tværsektorielle mødesteder om inklusion og andre aktuelle voksenlæringstemaer
- at "neutrale" nordiske organisationer og personer med bredt kendskab til centrale aktører på inklusionsområdet initierer og inviterer tværgående mødesteder og samarbejde
- på nordisk niveau diskutere, udveksle og udvikle systemer og indsatser, der fremmer inklusion
- udvikle og kvalificere arbejdsformer, der fremmer samskabende læreprocesser.

Centrale temaer i arbejde med inklusion og integration

Nogle faktorer fremhæves som særlig vigtige (ofte beskrevet som afgørende) for vellykket arbejde med inklusion og integration. Følgende faktorer beskrives både som meget væsentlige barrierer og som løsninger på aktuelle udfordringer.

1

Koordinering af integrations- og inklusionsindsatser på policy og praksisniveau

Manglende koordinering mellem forskellige aktører lokalt er et stort problem, der har afgørende betydning for kvalitet af inklusionsresultater. Manglende koordinering skaber forvirring hos udsatte målgrupper, der ikke får sammenhængende forløb, vejledning og planer. Det skaber frustration hos aktører på området, som kan være pålagt forskellige opgaver og krav om resultater, der ikke hænger sammen med andre aktørers. Indsatser kan derfor komme til at modarbejde hinanden.

Der efterlyses politiske rammer, strukturer og systemer, der fremmer sammenhæng i integrations- og inklusionsforløb, og samarbejde i stedet for konkurrence mellem aktører som fx uddannelsesinstitutioner, jobcentre, kommuner og arbejdspladser.

Der efterlyses samarbejde mellem policy- og praksisniveau om inklusion og integrationsindsatser, og sammenhæng mellem politiske initiativer og konkret praktisk arbejde. Som det er nu, var oplevelsen, *"at det ikke fungerer"*, og at *"overordnede rammer hæmmer arbejde i praksis"*.

Det anbefales, at

- skabe rammer og systemer, der fremmer samarbejde og koordinering mellem de aktører, der arbejder med udsatte målgrupper
- sikre sammenhæng og samarbejde mellem politiske initiativer og konkret praksis
- uddanne og ansætte integrationskoordinatorer til koordinering af indsatser lokalt, regionalt, på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner.

2

Realkompetenceafklaring og realkompetencevurdering

Hurtig og tidlig realkompetenceafklaring (RKA) og realkompetencevurdering (RKV) af nyankomne vurderes som et meget vigtigt redskab ift. inklusion på arbejdsmarkedet og for planlægning af relevante kompetence- og uddannelsesforløb. Der udtrykkes flere steder i Norden mangel på kvalificeret og faglært arbejdskraft. RKV kan medvirke til målrettet opkvalificering af både ledige, ansatte, nyankomne og andre målgrupper med særlige behov. Der er meget nordisk og nationalt udviklingsarbejde i gang om RKV. Alligevel peges på mange uløste udfordringer både ift. systemer og metoder til at arbejde med RKV.

Særligt efterlyses, at der på policyniveau skabes rammer for, at der i samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner udvikles tydelige systemer og redskaber til at beskrive og vurdere realkompetencer. Det efterlyses, at faglige brancher, organisationer og virksomheder beskriver og tydeliggør nødvendige kompetencer ift. konkrete opgaver i en form, der gør RKV muligt.

Det anbefales at

- på nordisk niveau udvikle overordnede og sammenlignelige systemer til RKV
- brancher og virksomheder præciserer og beskriver nødvendige kompetencer til konkrete opgaver i en form, der kan realkompetencevurderes
- udvikle målrettede metoder og materiale til RKV
- sikre opdateret kompetenceudvikling af dem, der arbejder med RKV.

3

Sprog

Sprog fremhæves som afgørende for at blive integreret og inkluderet både på arbejdsmarked og i civilsamfund. Det er meget vanskeligt at blive inkluderet uden at kunne begå sig sprogligt både på et fagligt og personligt niveau. Der lægges vægt på, at sprogundervisning rettet mod nyankomne starter allerede i asylsøgningsperioden, og at også nyankomne med kortere tidshorizont for ophold tilbydes sprogundervisning.

I flere sammenhænge fremhæves betydning af basale færdigheder ift. talt og skriftligt sprog for at kunne begå sig på et fremtidigt arbejdsmarked og i et fremtidigt samfund. PIAAC undersøgelsens resultater viste, at mange både nyankomne og "gamle" borgere i Norden mangler basale kompetencer ift. at læse og skrive. Kvalificerede kurser og uddannelse, der styrker basale færdigheder, er vigtigt for at fremme inklusion.

Både på politisk niveau og i konkret sprog lærings kontekst fremhæves, at sprogtilegnelse sker bedst i en vekselvirkning mellem sproglæring i skole og i praksis på arbejdspladser.

Det anbefales at

- sikre at nyankomne tilbydes sprogundervisning hurtigt efter ankomst
- støtte udvikling og kvalificering af sprogundervisning, der kobler skolelæring med læring på arbejdsplads, i praktik og civilsamfund
- skabe muligheder for kompetenceudvikling af mentorer i arbejdsliv og civilsamfund
- at der fortløbende udvikles opdateret og gerne IT støttet undervisningsmateriale målrettet forskellige målgrupper og kontekster

4

Udvikling af pædagogisk praksis

Der udføres inden for forskellige faglige områder kompetent, iderigt og udviklingsorienteret pædagogisk arbejde ift. inklusion og integration. Mange læringsaktiviteter bygger på grundlæggende pædagogiske principper, som er kendte i nordisk sammenhæng, men ofte ukendte eller uvante for nyankomne og andre udsatte målgrupper, fx deltagerinvolvering, projektorganisering, erfarings- og dialogbaseret undervisning. Arbejdsformer, som ikke kun er relevante i skolesammenhæng, men kan forberede den enkelte til aktiv deltagelse i et demokratisk samfund.

I hele Norden udvikles og arbejdes kvalificeret med varieret og differentieret tilrettelæggelse af læreprocesser, brug af flere indlæringsveje, undervisning på forskellige læringsarenaer, teori-praksiskobling m.m., målrettet konkrete kontekster, indhold og målgrupper. Udvikling og nytænkning af daglig praksis har ofte afsæt i forandringer i konkret praksis, fx nye målgrupper, og er båret af engagerede "voksenlærere" med mod og kompetence til at ændre egen rolle og praksis. Det er vigtigt at være opmærksom på, at organisatorisk og ledelsesmæssig støtte er har stor betydning for, at nye initiativer i praksis kan gennemføres og implementeres.

Digitale medier i pædagogisk praksis er stadig forholdsvist nyt og åbner fortløbende for flere didaktiske og pædagogiske muligheder. Der er på dette område behov for opkvalificering og opdatering af dem, der arbejder med voksnes læring.

I sig selv er mange metoder og arbejdsformer ikke nye. Det nye og innovative er, at i Norden kendte metoder og arbejdsformer revitaliseres i nye former, i nye målgrupper og i nye kontekster.

Inspiration til nyudvikling af praksis kan hentes mange steder. I dette projekt peges særligt på, at deling af viden og praksiserfaringer, og dialog om og samskabelse af nye ideer på tværs af sektorer og lande medvirker til udvikling og kvalificering af eget arbejde som "voksenlærer".

Samtidig efterlyses undersøgelser og evaluering af effekten af metoder og arbejdsformer. Der er brug for mere viden om, hvilke faktorer der i konkrete kontekster særligt fremmer vellykkede resultater. Et tydeligere billede af betydningsfulde faktorer kan medvirke til, at metoder og arbejdsformer kan implementeres og videreføres uden ildsjæles engagement og efter pilotprojekters udløb samt lette transfer til andre sektorer og sammenhænge.

Det anbefales, at

- fortsat sikre mulighed for deltagelse i nordiske og tværsektorielle seminarer, konferencer og netværk, hvor praksis deles, perspektiveres og kvalificeres
- at udvikle og kvalificere samskabende arbejdsformer på nordiske tværsektorielle mødesteder
- at beskrive, samle, systematisere og formidle lærerige praksiseksempler om inkluderende voksenlæring på webplatforme
- skabe krydshenvisninger mellem forskellige nordiske platforme om integration og inklusion

5

Kompetenceudvikling af "voksenlærere"

Der er i Norden flere formelle uddannelser om voksnes læring og kompetenceudvikling både på akademi-, diplom- og masterniveau. Studerende kan på fleksible uddannelser tage enkelte moduler i alle nordiske lande.

Der efterlyses en nordisk praksisnær og fleksibel kompetenceudvikling med både alment voksenpædagogisk indhold og kompetenceudvikling i forhold til arbejde med voksenlæring og specifikke temaer som fx RKV, sprog, vejledning, IT-støttet læring, interkulturelle målgrupper, faciliterede læreprocesser, arbejdspladslæring m.m.

Kompetenceudviklingen skal være en organisk og fleksibelt organiseret voksen efter- og videreuddannelsesmodel (VEU), hvor aktuelle og praksisnære udfordringer udveksles, bearbejdes og udvikles i faciliterede læreprocesser sammen med kompetente nordiske kollegaer. Formen minder om det, Poul Nielson beskriver som *"en anden grundmodel, der vil fremstå mindre systematisk og ambitiøs og vil bygge på en organisk og mindre styret vækst af aftaler mellem parterne..."*⁶⁸

⁶⁸ Poul Nielsen foreslår i rapporten "Arbejdsliv i Norden" obligatorisk VEU bl.a. i form af *"en anden grundmodel, der vil fremstå mindre systematisk og ambitiøs og vil bygge på en organisk og mindre styret vækst af aftaler mellem parterne..."*

Tværasektorielle og nordiske netværk, seminarer og konferencer med fokus på samskabelse af ny viden og kunnen fremhæves som særligt velegnede til at udvikle konkret viden og praksis. Det understreges, at tydelige mål, anvendelighed og faciliteret struktur er afgørende for at få udbytte af korte samskabende seminarer, især når deltagerne ikke kender hinanden på forhånd. At mødes på tværs af sektorer og fag øger nuancer og perspektiver på alment voksenpædagogiske temaer som fx modstand, motivation, alder- og livsudvikling, inddragelse af erfaring, dialog og deltagerinvolverende arbejdsformer. At møde forskellige måder at tolke og håndtere alment voksenpædagogiske udfordringer udvider *"ens horisont og forståelse og dermed handlemuligheder"*. (deltager dialogseminar)

Organisk, nordisk og tværasektoriel alment voksenpædagogisk og fagdidaktisk kompetenceudvikling kan fx tilrettelægges i form af netværk og cirkler, eller som fælles kurser og seminarer, der samler alle sektorer om alment voksenpædagogiske temaer, fulgt op af mindre seminarer med fagdidaktisk fokus, og afsluttet af fælles kurser om seminarer og kurser om evaluering og implementering.

Det anbefales, at

- på nordisk niveau nedsætte en arbejdsgruppe, der afklarer behov og udvikler forslag til en overordnet struktur for en nordisk, tværasektoriel organisk voksen efter- og videreuddannelsesmodel
- at nedsætte fagspecifikke nordiske arbejdsgrupper, der beskriver de særlige fagdidaktiske kompetencer deres fagområde kræver
- at sikre en proces, hvor nordiske arbejdsgrupper fremlægger og diskuterer forslag med et bredt felt af nordiske forskere og praktikere før endelig færdiggørelse af forslagene
- at der på nordisk niveau afsættes midler til et pilotprojekt, hvor forslagene afprøves og evalueres med fokus på resultater i form af ny viden, ændret praksis og implementering af ny viden.

Innovation, udvikling og lederskab

At fremme innovation og udvikling af entreprenørielle mindset har været et aktuelt tema i flere NMR initiativer og projekter. At tænke og agere innovativt og entreprenørielt er en forudsætning for nødvendig udvikling af voksenlæring i mange områder. Ikke mindst i sammenhæng med inklusion og integration.

I dette projekt fremhæves flere faktorer, der kan fremme innovative løsninger, bl.a.:

- 1 nordisk og tværsektoriel samskabelse
- 2 samarbejde mellem aktører, myndigheder, arbejdsliv og uddannelsesinstitutioner
- 3 politisk og praktisk koordinering af indsatser
- 4 erfaringsdeling af gode ideer og velfungerende arbejdsformer
- 5 engagerede lærere og ledere med mod og lyst til forandre egen rolle og praksis.

I en rapport fra Nordregion om social innovation i lokalområder⁶⁹ beskrives sammenlignelige forudsætninger for innovation. I afsnittet 3. "Learning from Practice" nævnes flere, fx.: *"community focus on specific goals; passionate people; involving a range of different people; sharing of visions and successes; involving end users in the innovative process; embracing co-operation and re-inventing traditional roles; innovation in the public sector means reinventing old processes"*.

Desuden nævnes i Nordregios rapport, at der er brug for, at enkeltpersoner *"demonstrate a willingness to be brave, take risks and experiment with new ideas"*, samt at det er nødvendigt med fleksible og kreative finansieringsmodeller.

Det er nødvendigt at udvikle lærings- og kompetencemodeller, der fremmer organisationers og individers evne til at skabe rammer for og agere entreprenørielt.

Ledernes betydning

For at medarbejdere skal turde at tage risiko, prøve nye og uforudsigelige aktiviteter og sætte deres egen rolle og praksis på spil, er det nødvendigt, at organisatoriske og ledelsesmæssige rammer understøtter dette. Det kan være i form af organisering af teamsamarbejde, fortløbende mulighed for feedback og inspiration samt finansiering.

Ledere må kende og forstå betydningen af deltagerinvolvering, respekt for praksiserfaringer og samskabelse for at kunne facilitere medarbejderes praksisnære kompetence- og udviklingsprocesser. Som en deltager siger:

"Ledare måsste ha kompetenser och verktyg för att leda medarbetare och arbetsgrupper tydligt, ödmjukt och likvärdigt" De behöver reflektera och utveckla HUR man leder en arbetsgrupp för att nå likvärdighet och förståelse." (deltager dialogseminar)

Organisation og ledelse har afgørende betydning for, om implementering af nye tiltag på inklusions- og andre områder lykkes.

Det anbefales, at

- på nordisk niveau udvikle en praksisnær tværsektoriel organisk voksen efter- og videreuddannelsesmodel for ledere (samme form som for voksenlærere)
- at der på nordisk niveau afsættes midler til et pilotprojekt, hvor cirkularbejdsformen afprøves med ledere som målgruppe.

⁶⁹ "Social innovation in local development: Lessons from the Nordic countries and Scotland", Nordregion 2017, <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1091846&dsid=-5854>

Bilags- liste

Bilag 1:

Litteraturliste 62

Bilag 2:

Refleksionsguide
fra Helsinki, Lund og Bergen
dialogseminar 66

Bilag 3:

Eksempel på drejebog 72

Bilag 1:

Litteraturliste

Følgende udvalgte analyser, rapporter, forskning, evalueringer, artikler, projekter og netværk indgik i desk researchen. (Links er checket d. 11. februar, 2018)

Nordiske rapporter og analyser

Nordisk ministerråd (NMR)

"Adult Skills in the Nordic Region – Key Information – Processing Skills Among Adults in the Nordic Region", NMR 2015

http://www.nordic-ilibrary.org/education/adult-skills-in-the-nordic-region_tn2015-535

"Arbejdsliv i Norden – Udfordringer og forslag", Nielson, P., NMR 2016

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:934690/FULLTEXT01.pdf>

"Inclusion of refugees through non-formal education 2017 – Nordic best practice", NMR 2017

<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155216/FULLTEXT01.pdf>

"Nature-based integration – Nordic experiences and examples", NMR 2017,

<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1099117/FULLTEXT01.pdf>

Nordisk netværk for voksnes læring (NVL)

"Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning", NVL 2015

<http://www.nordvux.net/Content/Ett-nordiskt-perspektiv-pa-karriarkompetens-och-vagledning>

"Evaluation of Transformative Learning Circles – A learning model from an NVL pilot project", NVL 2017

https://issuu.com/nvl/nordvux/docs/nvl_report_learning_circles_080117

"Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv", NVL 2017

http://nvl.org/Portals/0/DigArticle/14940/NVL_raport_kompetens_arbetslivsperspektiv_08.12.17.pdf

"Samordning av vägledningen i de nordiska länderna, Färöarna, Grönland & Åland", NVL 2017

<http://www.nordvux.net/Content/Samordning-av-vagledningen-i-de-nordiska-landerna>

"The new nordic education for sustainability – Inspiration from an innovative course in further adult education", NVL 2016

https://issuu.com/nvl/nordvux/docs/nordic_education_for_sustainability

"To-do" en vej til integration af ny-ankomne", NVL 2017

http://nvl.org/Portals/0/DigArticle/15222/NVL_raport_Todo_250917_web.pdf

"Validering och värdet av kompetenser – Färdplan 2018", NVL 2016

http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/NVL_rapport_Fardplan2018_final.pdf

"Vejledning i validering i Norden – Udfordringer og anbefalinger", NVL 2017

<http://nvl.org/Content/Vejledning-i-validering>

"Voksenlærerens kompetencer og kompetenceudvikling", NVL 2017

<http://nvl.org/Content/Voksenlaererens-kompetencer-og-kompetenceudvikling>

Nordregio, Migration

"From migrant to workers", 2016

<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1128930/FULLTEXT01.pdf>

"From migrant to workers", 2017

<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1129282/FULLTEXT01.pdf>

"Fler flyktingar fortare i arbete – Åtgärder för snabbare etablering på arbetsmarknaden", Policy brief #5, Okt. 2017

<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1154996/FULLTEXT01.pdf>

"Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region – A knowledge Overview", Nordregio Working Paper 2017:8

<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1172581/FULLTEXT02.pdf>

Centrale nordiske websider

Nordisk Ministerråd

<https://www.norden.org/da>

Nordisk netværk for voksnes læring

<http://nvl.org>

Nordisk samarbejde om integration

<https://www.norden.org/da/integration>

Nordisk velfærdscenter

<https://nordicwelfare.org>

Nordregio

<http://www.nordregio.org>

Bøger

Ahrenkiel, M. m.fl. (1999). "Voksenuddannelse mellem trang og tvang". Samfundslitteratur

Wahlgren, B. (2010). "Voksnes læreprocesser – Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde". Akademisk Forlag

Wahlgren, B. (2018). "Voksenpædagogik". Akademisk Forlag

Tidsskrifter, artikler, konferencer mv.

"Dialog 2017 – Inklusion och integration". Tidsskrift, NVL 2017
<http://nvl.org/Content/Dialog-2017-Inklusion-och-integration>

ELGPN Tools No. 6: Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance
<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>

"Frivillige forbedrer integration i Danmark", Røde Kors, artikel
<https://www.rodekors.dk/nyheder/frivillige-forbedrer-integration-i-danmark>

"Frivillige forbedrer integration", Røde Kors, artikel
<https://www.rodekors.dk/det-goer-vi/socialt-arbejde/stoette-til-flygtninge-og-indvandrere/frivillige-forbedrer-integrationen>

"Integrationsindsatsen i Vejle Kommune – I et beskæftigelses- og helhedsorienteret perspektiv"
<https://www.vejle.dk/media/10057/integration-i-vejle-kommune-v2016-arbejds-marked-branchepakke-august-2017.pdf>

"Modeller for samarbeid mellom skole, virksomhet, flyktninger og innvandre-re", Workshop på konference om voksnes læring og inkludering, NVL 2017
<http://nvl.org/Motesplatser/Konferanser/InkluderingBergen/Inkludering-works-hops#8414>

"Många vuxna i Norden läser och räknar dåligt – ändå är vi bättre än de flesta", 2015, Norden, nyhed
<http://www.norden.org/da/aktuelt/nyheder/maanga-vuxna-i-norden-laeser-och-raeknar-daaligt-aendaa-aer-vi-baettre-aen-de-flesta/>

"Til det fælles bedste – Et inspirationskatalog med 12 spændende eksempler på folkeoplysning for, med og om flygtninge", Folkeoplysning for Flygtninge 2016
https://www.dfs.dk/media/519388/magasin_dfs_finalweb.pdf

"Voksnes læring og inkludering i arbejds- og samfunnsliv". Konference i Bergen d. 13–14. Nov. 2017. NVL
<http://nvl.org/Motesplatser/Konferanser/InkluderingBergen>

Andre rapporter og indsatser

"Evaluering af Røde Kors' integrationsindsats", Oxford research 2016
<https://www.rodekors.dk/media/1762645/evaluering-af-roede-kors-integrationsindsats.pdf>

"Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring",
Kunnskapsdepartementet 19. Februar 2016
<https://www.regjeringen.no/contentassets/daaabc96b3c44c4bbce21a-1ee9d3c206/no/pdfs/stm201520160016000dddpdfs.pdf>

"Inklusion af flygtninge og indvandrere i folkeoplysningen" (In press),
Dansk Folkeoplysnings Samråd, 2018

Andre websider

Den Forberedende Grunduddannelse (FGU)
<https://www.uvm.dk/aktuelt/i-fokus/reform-af-de-forberedende-tilbud/forberedende-grunduddannelse/opbygning-og-maalgruppe>

Integrationsgrunduddannelsen (IGU)
<http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen>

Internationella Företagarföreningen (IFS)
<http://www.ifs.a.se>

Kompetanse Norge
<https://www.kompetansenorge.no/Kompetansepluss/>

Yrkes Akademin, Snabb väg til integration
<https://ya.se/snabb-vag-till-integration/>

Bilag 2: Reflection guide for "New Pedagogic Models" seminar, Helsinki

Dear participant

We are looking forward to seeing you at the seminar "New pedagogic models for inclusion of adults in work-life and civic society", May 31st.

The objectives of the seminar are:

1. To show, disseminate and discuss key learnings from new pedagogic models showing positive effect on inclusion of adults in work-life and civic society.
2. To discuss the competence development and structural initiatives needed to ensure future successful implementation of pedagogical models for inclusion.

Enclosed you will find a guideline, which has been made to structure presentations and discussions at the seminar.

It would be of great help, if you will take the time to read through the guideline, reflect and fill in a few words, before coming to the seminar. At the seminar these reflections will serve both as starting point for our discussion and as structuring principle for the analysis of the results from the seminar.

Thank you very much for your help – it is much appreciated.

Name of your project:

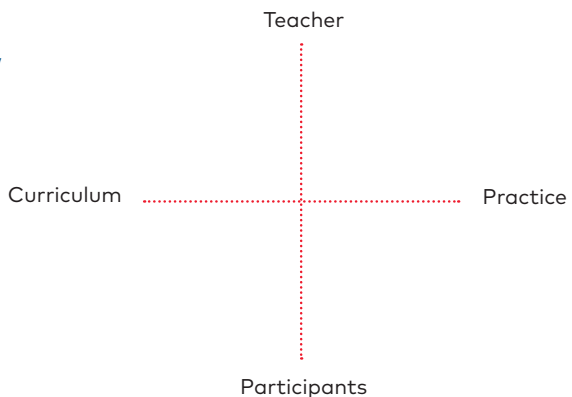
	Inclusion in civil society?	Inclusion in the work-life?	Increased motivation for learning?	Innovation? ⁷⁰
Specific examples of how your project has led to:				
Which pedagogic methods might have led to:				
Which other factors (approaches, actions, methods, models activities) have led to:				

Helping questions – for inspiration:

- Has the content of the project influenced the above? – How?
- Has the process (the didactics, pedagogic, methods, ways of working) of the project influenced the above? – How?
- Has the structures (planning, time, place, the educator etc) of the project influenced the above? – How?

Please place your project in the model below

1. Who decides the content?
The teacher or the participants?
2. How is the content taught?
Curriculum driven or driven by practice?



Your future needs

In order to implement pedagogical models like your project, – what is needed in terms of:

- Competence development?
- Structural initiatives (eg policy)?
- Others?

⁷⁰ Innovation: Creativity is to get the idea. Innovation is to get the idea to work. Innovation transforms ideas into new practices, products or concepts. Innovation leads to increased value for the participants or society in general.

Bilag 2: Reflection guide for "New Pedagogic Models" seminar, Lund

Dear participant

We are looking forward to seeing you at the seminar "New pedagogic models for inclusion of adults in work-life and civic society" in Lund, September 26.

The main objective of the seminar is to show, disseminate and discuss key learnings from new pedagogic models showing positive effect on inclusion of adults in work-life and civic society.

In order to qualify the work at the seminar and to get input to a report, we kindly ask you to fill out this guideline with key learnings from your project. Please send it to Nina either prior to the seminar – or right after.

Thank you very much.

Name of your project:

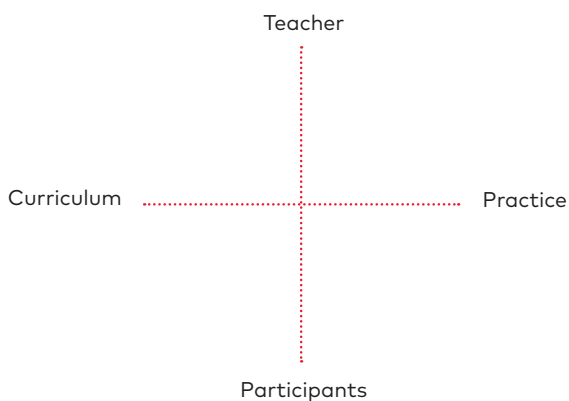
	Inclusion in civil society?	Inclusion in the work- life?	Increased motivation for learning?	Innovation?
Specific examples of how your project has led to:				
Which pedagogic methods might have led to:				
Which other factors (approaches, actions, methods, models activities) have led to:				

Helping questions – for inspiration:

- Has the content of the project influenced the above? – How?
- Has the process (the didactics, pedagogic, methods, ways of working) of the project influenced the above? – How?
- Has the structures (planning, time, place, the educator etc.) of the project influenced the above? – How?

Please place your project in the model below

1. Who decides the content?
The teacher or the participants?
2. How is the content taught?
Curriculum driven or driven by practice?



Your future needs

In order to implement pedagogical models like your project, – what is needed in terms of:

- Competence development?
- Structural initiatives (e.g. policy)?
- Others?

Bilag 2: Preparation for "New pedagogic models for inclusion" seminar

Dear participant

We are looking forward to seeing you at the seminar "New pedagogic models for inclusion of adults in work-life and civic society" in Bergen, November 15.

The main objective of the seminar is to show, discuss and disseminate how systems and structures can either promote or thwart inclusion of adults in work-life and civic society.

In order to qualify the work at the seminar and to get input to future Nordic work, we kindly ask you to reflect on the following questions prior to the seminar.

Right after the seminar we kindly ask you to write down your answers to the questions and send them to Nina.

Thank you very much.

1

Where do you work? (e.g. organisation, institution, private, public, formal /nonformal sector etc). At which structural level? What is your title?

2

In your experience: Which systems, structures, regulations, structural initiatives or mechanisms etc. can promote inclusion of adults in work-life and civic society?

3

In your experience: Which systems, structures, regulations, structural initiatives or mechanisms etc. can thwart inclusion of adults in work-life and civic society?

4

Prior to our seminar in Bergen, two other seminars have been held for Nordic and national projects working with integration and inclusion of adults through new pedagogical model. At these seminars the participants expressed a need for arenas connecting decision makers (politicians, policy makers, state, municipality etc.) with practitioners working with immigrants. The practitioners experience a lack of dialogue between people from different levels. What is your take on this?

Bilag 3:

Drejebog - New pedagogic models

9.30 Kaffe, the

10.00 Velkomst og dagens program
Præsentationsrunde: Navn, organisation, projekt

10.30 Oplæg

11.15 Tygge på oplæg:

- Hvad var det vigtigste for dig?
- Hvad gav mening ift. dit projekt?

Proces:

- Tænk: 1 min
 - Snak i par/trioer: 5 min
 - Hør i plenum
-

11.30 Pause

11.45 Mødet på midten

- 4 p. grupper
- Udpeg facilitator
- Tag udgangspunkt i tilsendte guidelines
- Introducer jeres eget projekt

*Lav grupper på forhånd.
Flip papir, tuscher.
Sikre dokumentation*

Hvad har virket?:

- What are the specific things that have led to inclusion and innovation in your project?
- Which factors worked? – How & Why

Eller

- In your experience: Which systems, structures, regulations, structural initiatives or mechanisms etc can promote inclusion of adults in work-life and civic society?
-

12.30 Lunch

Hæng flip-papirer op

13.15 Mødet på midten

Diskuter det i midten: Are there common factors? – Which ones?

13.45 Stående/gående Præsentation

Præsentation af hvad der står i midten på hvert flippapir (max 3 min pr. projekt)
Præsentationen skal bruges som inspiration til gruppernes videre arbejde

14.00 Improving: Endnu bedre inklusion og innovation.

Tilbage i oprindelige grupper: Således inspireret af de andres temaer og projekter: Skriv 1-2 ting på, som inspirerede mig fra præsentationerne.
Hjem til egen gruppe og tale om det.

Proces:

- 1 Runde (max 2 min til hver – 5-10 min)
 - 2 Fælles snak (10 min)
-

14.15 Pause

14.30 Mødet på midten opdelt i felter:

- Hvilke hindringer, barrierer & udfordringer er der?
 - Future needs – Hvad har I brug for?
 - Konkrete ideer til fremtidigt Nordisk samarbejde.
-

*Flip papir &
tuscher*

15.30 Opsamling

Tag udgangspunkt i barrieresnak samt guideline papir.

Stående i hvert hjørne og skrive: Hvad er der brug for

16.00 Tak for i dag

