

**POLICY BRIEF**

---

# **INKLUSION OG VOKSENLÆRING**

**– for aktiv  
deltagelse  
i samfund  
og arbejdsliv**



## KERNEBUDSKABER

- Arbejdet med inklusion og integration er udfordret af at overordnede politiske strukturer på området ikke er koordineret
- Der er bred enighed om, at realkompetencevurdering er et vigtigt redskab for inklusion og integration. Til trods for dette så er arbejdet udfordret af, at der på policy niveau bør udvikles tydelige systemer og redskaber til at beskrive og vurdere realkompetencer
- Professionalisering af RKV-medarbejdere er en vigtig del i forbedringen af RKV-strukturer
- Udvikling af organisationsformer gennem kompetenceudvikling for ledere støtter voksenundervisere og fremmer innovation
- Der er et generelt behov for at styrke tværsektorielt samarbejde indenfor inklusion og integration
- Disse udfordringer går på tværs af de nordiske lande og Nordisk ministerråd (NMR) kan støtte op ved fortsat at fremme systematisk erfaringsudbytte og igangsætte konkrete pilotprojekter.

## BAGGRUND

I 2016 udarbejdede NMR 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".*

I den forbindelse initierede NMR flere nordiske udviklingsprojekter med henblik på at fremme inklusion og integration. Det er på denne baggrund, at Nordisk Embedsmandskomité for Uddannelse og Forskning (EK-U) i 2017 igangsatte projektet "Lärande för arbetsliv och aktivt deltagande i samhälle", som dette policy brief tager udgangspunkt i. Opgaven 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 viser, at dette er tilfældet og dette policy brief præsenterer et udvalg af faktorer samt anbefalinger, som kan være med til at fremme inklusion og integration på tværs af nordiske lande og sektorer.

*"Ledare behöver reflektera och utveckla HUR man leder en arbetsgrupp för att nå likvärdighet och förståelse."*

## LEDERNES BETYDNING

**Organisation og ledelse** har afgørende betydning for, om implementering af nye tiltag på inklusions- og andre områder lykkes. Derfor må ledere kende og forstå betydningen af deltagerinvolvering, respekt for praksiserfaringer og samskabelse for at kunne facilitere medarbejderes praksisnære kompetence- og udviklingsprocesser. 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.

- I den sammenhæng efterlyses der større satsning på nordisk niveau om læring og inkludering på lederniveau, som kan støtte op om denne proces.

## KOORDINERING AF INTEGRATIONS- OG INKLUSIONSINDSATSER PÅ POLICY OG PRAKSISNIVEAU

**Overordnede politiske** strukturer, som ikke er tænkt sammenhængende, og hvor der er forskellige mål og rationaler mellem forskellige ministerier og myndigheder, giver konkrete udfordringer og vanskeliggøre arbejdet med inklusion og integration i praksis. Endvidere er manglende koordinering af indsatser og manglende samarbejde mellem relevante aktører en væsentlig barriere for vellykket inklusion og integration. Indsatser kan derfor komme til at modarbejde hinanden. Det derfor dårligere resultat af integrationsindsatser har konsekvenser for både individer og samfund.

Derfor efterlyses der samarbejde mellem policy- og praksisniveau om inklusion og integrationsindsatser samt sammenhæng mellem politiske initiativer og konkret praktisk arbejde.

Det fremgår, at den manglende koordinering gør, at virksomheder og arbejdspladser bliver tilbageholdende i forhold til at samarbejde om integrations- og inklusionsindsatser. Dette er ofte begrundet med, at de bliver mødt af for mange ukoordinerede procedurer og langvarige administrative forløb. Resultatet af dette kan være, at virksomheder

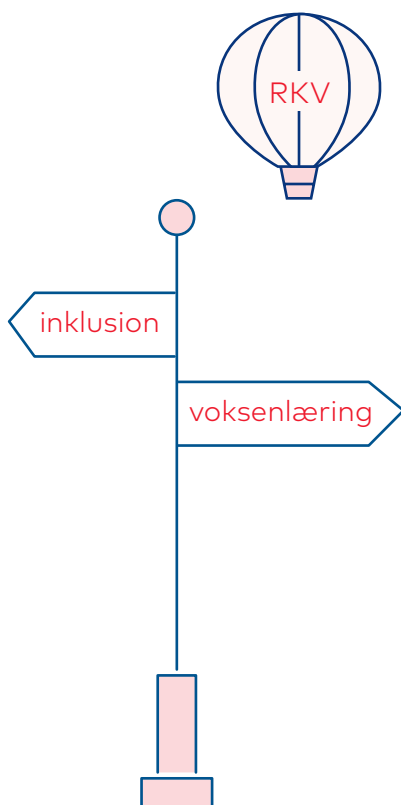
"Responsibility for coordination must be mandated – and put into plans and budgets."

ikke får den arbejdskraft, de har brug for, og at de ny-ankomne ikke får en plads på arbejdsmarkedet.

Der er brug for nytænkning af politiske rammer, strukturer og systemer, der kan støtte det konkrete arbejde og dermed fremme positive resultater.

**! Der bør stille krav om og gives mandat til koordinering af samarbejdet. Samtidig skal der afsættes ressourcer til koordineringen, og koordinering skal lægges ind i både planer og budgetter.**

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



## REALKOMPETENCEVURDERING

**Hurtig og tidlig** realkompetenceafklaring (RKA) og realkompetencevurdering (RKV) af nyankomne vurderes som et meget vigtigt redskab i forhold til 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. Et nordisk Ekspertnetværk om validering (NVL) har siden 2005 samlet, systematiseret og udviklet erfaringer og viden fra nordisk arbejde med RKV.

Alligevel peges på mange uløste udfordringer i forhold til systemer og metoder til at arbejde med RKV. Særligt efterlyses, at der på policy niveau skabes rammer for, at der i samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner udvikles tydelige systemer og redskaber til at beskrive og vurdere realkompetence.

**! Endvidere efterlyses det, at faglige brancher, organisationer og virksomheder beskriver og tydeliggør nødvendige kompetencer i forhold til konkrete opgaver i en form, der gør RKV muligt.**

# STYRKE NORDISK PLATFORME FOR VIDENSDELING OM INKLUSION OG VOKSNES LÆRING

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.

**!** Der efterlyses forsat systematisk erfaringsudvikling på nordisk niveau og mellem sektorer.

## Politiske og strukturelle tiltag med fokus på koordination og samarbejde

- Norsk kompetencepolitisk strategi og kompetencebehovsudvalg, hvor fokus er på hvordan samarbejde styrkes mellem myndigheder, virksomheder og uddannelsesinstitutioner.
- IGU er en dansk to-årig grunduddannelse, hvor forbindelsen til arbejdsmarkedet er styrket ved at inddrage virksomheder både i praktik og erhvervsuddannelse.
- Hurtig måde at integrere, Professional Academy, Sverige. Individuelt tilpasset uddannelse til f.eks. ny-ankomne. Selvom uddannelse tager længere tid for de ny-ankomne er det gavnligt for dem i og med integrationstiden forkortes betydeligt.



## HVAD KAN DER GØRES NORDISK?

Der er på tværs af de nordiske lande både på politisk niveau og i forskellige praksis sammenlignelige udfordringer og nogle løsningsforslag kan tages op på nordisk plan.

På basis af rapportens anbefalinger og det pågående samarbejde om voksnes læring i Norden anbefales det at:

- 1 NMR fortsat sikrer rammer og muligheder for nordiske og tværsektorielle mødesteder om inklusion og andre aktuelle voksenlæringstemaer
- 2 Overordnede organisationer som NMR gennem nordiske organisationer og programmer er initiativtager til nordiske og tværsektorielle mødesteder, hvor strukturelle og politiske initiativer i forhold til inklusion og voksenlæring kan deles. Det kan ske som rent nordiske ini-

tiativer, eller aktører i nordiske programmer og organisationer kan initiere tværsektorielle grupper, der skaber nordiske, regionale eller lokale aktiviteter sammen. Initiativer er i gang, og det er vigtigt, at der følges kontinuerligt op på nye aktiviteter og deles erfaringer

- 3 Initiere et nordisk pilotprojekt som udvikler en praksisnær tværsektoriel organisk videreuddannelsesmodel for ledere indenfor voksnes læring. Et sådan pilotprojekt skal videreudvikle erfaringer med NVLs arbejde med læringscirkler for voksenlæring og erfaringer fra aktuelle Nordplus voksne projekter
- 4 Videreudvikle systemer til RKV på nordisk niveau som er inkluderende og af høj kvalitet. Brancher og virksomheder

præciserer og beskriver nødvendige kompetencer, der kan realkompetencevurderes og i dialog med uddannelsesorganisationer udvikler målrettede metoder og materiale til RKV.

### Formidling og anvendelse

Nordisk netværk for Voksnes Læring (NVL) har sendt dette brief til Nordisk Ministerråd og Embedsmandskomiteen for Uddannelse og Forskning (EK-U). Med henblik på at fortsætte debatten om voksnes læring og inkludering og videreudvikle strukturer og praksis, som understøtter inkludering, kan dette brief oversættes til andre nordiske sprog og tilpasses nationale forhold. NVL tager meget gerne imod feedback om anvendelsen af dette brief og forslag til eventuelle samarbejdsindsatser.

[www.nvl.org](http://www.nvl.org)