

NORDISKT NÄTVERK FÖR VUXNAS LÄRANDE

20  
17

# Dialog

**Integration  
och inklusion**





Av  
Gina Lund  
direktør i  
Kompetanse  
Norge



## LEDARE

**K**ompetansepolitikken er i vinden som aldri før. I 2017 har politikfeltet fått mer omtale og ressurser enn tidligere, og det er det gode grunner til. Livslang læring er nøkkelen til at de nordiske landene fortsatt skal lykkes med å skape gode samfunn for alle.

**Arbeidstakere i Norden** står overfor to store utfordringer: Kravene for å komme inn i arbeidslivet blir stadig høyere – jobbene for dem uten utdanning forsvinner, rett og slett. Og kravene til dem som er i arbeid øker, fordi digitale løsninger tar over oppgaver og krever stadig omstilling og ny kompetanse. En studie fra finske ETLA og norske SSB viser at en tredel av jobbene i Finland og Norge i stor grad vil bli utsatt for automatisering i løpet av de neste tjue årene, og at yrker med lav lønn og lave krav til kompetanse ser ut til å være mest utsatt. I Sverige vil nær halvparten av jobbene være utsatt for automatisering. Omstilling er normalen i arbeidslivet, og Norden må følge med.

**De nordiske velferdsstatene** er basert på at folk jobber. Vi bærer velferdsstaten sammen – så godt som alle deltar. I Finland ligger sysselsettingsprosenten for aldersgruppen 20–64 år på rundt 73, mens den på Island nærmer seg 88. Norge lå tidligere helt i toppen, men sysselsettingsgraden har falt de siste årene, og det er særlig unge og innvandrere som ikke får varig tilknytning til arbeidslivet som nå bekymrer oss.

Norden har en felles utfordring i å sørge for at færre blir stående utenfor arbeidslivet i et varig utenforskap. Et fellestrekk blant dem som faller utenfor er at de har lav kompetanse, eller at det er en mismatch mellom det de kan og det arbeidslivet trenger.

**Livslang læring** er en av nøklene til å redusere utenforskap og bidra til at folk er i jobb. Vi må styrke alle tiltak som bidrar til å øke kompetansen gjennom voksenlivet, som etter- og videreutdanning, norskopplæring og annen grunnleggende kvalifisering. Vi må jobbe for et organisert arbeidsliv som legger til rette for og oppmuntrer til læring. Kort sagt: Vi trenger et kompetansesatsing på et helt annet nivå enn i dag for å møte utfordringene vi nå står overfor.

Livslang læring er avgjørende for å sikre en god utvikling for de nordiske velferdsstatene. Den norske produktivitetskommisjonen har uttalt at «den viktigste forutsetningen for produktivitet er kunnskapsnivået i befolkningen».

NVL og Kompetanse Norge har jobbet med å synliggjøre den kompetansepolitiske gevinsten av at de nordiske landene samarbeider og utveksler erfaringer. Dette arbeidet må fortsette, slik at vi alle videreutvikler en kompetansepolitikk som gir effektive bidrag til et inkluderende arbeids- og samfunnsliv. La oss ønske hverandre lykke til med et fortsatt tett og forpliktende nordisk samarbeid til beste for livslang læring og enda høyere arbeidsdeltagelse!





Dialog utges av Nordiskt nätverk  
för vuxnas lärande (NVL).  
NVL är finansierat av  
Nordiska Ministerrådet.

CHEFREDAKTÖR  
Antra Carlsen, NVL

REDAKTION  
Johanni Larjanko  
Jenny Lennhammar  
Astrid Krohn

ÖVERSÄTTNING TILL FINSKA  
Ahti Jussila

OMSLAG  
Felicia Fortes

ILLUSTRATIONER  
Ashot Jegikjan

LAYOUT  
Marika Elina Kaarlela  
Gekkografia

TRYCK  
Lönnerberg, Finland 2017

UPPLAGA  
1500 ex.

ISBN  
978-952-7140-40-6

**nvl**

 **Nordisk  
Ministerråd**



# Dialog

20  
17



- 03 Ledare
- 06 Et knippe refleksjoner om inkludering og voksnes læring
- 10 Nordisk folkbildning – en väg till inkludering för migranter?
- 14 Samarbeidet i Norden er unikt i verden:  
TILLIT – det nordiske gullet

## SPRÅK

- 18 Integrasjon, språkinlärning och arbetslivet  
– synvinklar på språktillräcklighet
- 22 "Klasserummets genialitet er, at man kan sætte tiden i stå"
- 25 Filmer om att läsa och skriva
- 28 "Det er kun et klik herfra"
- 29 Souleymane Sonde et forbilde i voksnes læring
- 32 Når integration vender den tunge ende opad  
– Om voksendannelse og integration i Grønland



## ARBETSLIV

- 36 Integrasjon i Vasaloppsland
- 39 Asylsökande praktikant gav Morakniv ett nytt affärsområde
- 42 Intervju: Shahamak Rezaei
- 45 Kolumn: Att våga förändras tillsammans
- 46 Skräddarsydd integration och lokala entusiaster  
gör starten mjuk
- 50 Adgang til arbejdsmarkedet for Færøernes nye borgere
- 54 To-Do: En vej til at styrke det lokale samarbejde om integration?
- 58 Mariannes universitet
- 62 "Människor som har självaktning och tror på sig själva,  
det är så betydelsefullt!"



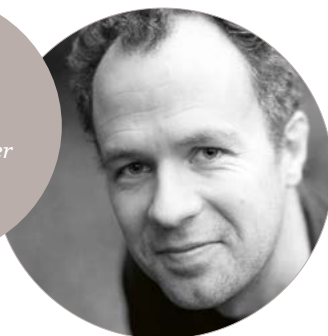
## FRIVILLIGHET

- 66 Gjenbruksdesign ved dansk Fritidsskole
- 70 Minoritetskvinner i Røde Kors
- 72 Grenseløse grønnsaker og innvandrerkvinner  
grønne kunnskaper
- 74 "Var klar med dig själv när du jobbar med andra"
- 76 Tre orter i Västmanland
- 80 Successful Immigrant Students: Investing in the Future





Av  
Professor  
Jon Rogstad  
Forskningsleder  
Fafo



## Et knippe refleksjoner om inkludering og voksnes læring

Jeg har blitt utfordret til å fabulere omkring inkludering.  
Et begrep mange bruker uforpliktende og med påfallende letthet.

**D**e sier det gjerne i første del av en tale eller enda oftere kan man høre ordet som en innledende honnør i åpningen av en konferanse. Da sies det alltid med en innforlivet selvfølgelighet. For i seminarlokalenes lune varme er alle enige. Og vi er enige om at inkludering er bra. Ikke minst er vi enige om at det motsatte er dårlig. Da sikter jeg til ord som ekskludering, utenforskap eller fra vondt til verre, de andre.

I de kommende avsnittene vil jeg problematisere denne selvfølgeligheten. Altså forestillingen om at alle mener godt når de sier inkludering. På veien vil jeg snuble over **Karl Ove Knausgård**, og problematisere om ikke rett til likhet i praksis ofte er plikt til likhet. Jeg vil også sneie kort innom spørsmålet om inkludering er noe som kan og bør læres. Aller først noen ord om de andre og visjoner om brobygging.

**Vi og de andre.** Jeg kjenner at det er fristende å bruke anførselstegn. «De andre». Da mener man det liksom ikke. I hvert fall ikke helt. Kanskje de ikke er andre, men man antar at de er de andre. Det er litt som med diskusjoner om eksistensen og relevansen av rase. Uavhengig av eksistensen ut fra et biologisk ståsted, er relevansen der så lenge mange tror det finnes raser.

Noe av det samme skjer med inkludering uansett

hvilken minoritetsgruppe vi snakker om. Det skyldes at inkludering innebærer at «de andre» blir innlemmet i et «vi». Selve begrepet forutsetter noe større, som minoritetene kan inkluderes inn i. Dette kan selvsagt skje på flere måter. Først og fremst ved at de forandrer seg eller at vi forandrer oss, eller enda bedre i et inkluderende og varmt samfunn – gjensidig tilpasning der alle forandrer seg litt. Da kan man møtes på midten, holdt sammen av et samfunnslim, og drevet fram av at alle grunnleggende sett slutter opp om et sett av noen felles kjøreregler. På fagspråket kaller vi gjerne slike samfunnskrefter for social cohesion. Poenget er enkelt, banalt og viktig. Et «vi» forutsetter eksistensen av, eller forestillingen om at noen er «de andre». Skarpere formulert kan man si at «vi» skapes som en kontrast til «de andre». Denne motsetningen har store politiske implikasjoner. Da tidligere president **Bill Clinton** lanserte Race Relations Act, hvor han tok til orde for at det skulle bygges en bro mellom «vi» og «de andre», ble det hevdet at dette brobyggingsprosjektet i utgangspunktet var feil. Det var en gal tanke, ganske enkelt fordi en bro forutsetter at det er en avgrunn mellom.

**Dalstroka innfor.** Hva tenker vi på når vi sier inkludering? Jeg tror de fleste tenker på at de andre skal bli som oss. Men man vil ikke si at «de andre» skal bli som «vi».



Det har vi hørt at er gal tenkning. Vi har lært at det heter assimilering. Et begrep noen amerikanske forskere brukte for å si at andre ensidig skulle tilpasse seg. Da er inkludering og integrering mer egnet. Ikke minst synes vi det er bedre å si at «de» skal kvalifisere seg enn at «de» skal tilpasses (oss). Når «de» lærer er det de selv som velger å bli som oss. Det lyder jo langt bedre.

Men hva kan man egentlig lære som voksen? Jeg kjenner en som har bodd i Norge i nesten 30 år. Hun er glad i tur, brunost og ski. Men det betyr ikke at hun har fått med seg begrepet «dalsstrøka innafør». Når lærte jeg egentlig det selv? Hva da med en traumatisert, analfabet flyktning som kommer til Norge som voksen. Kan han eller hun noen gang bli en del av et vi? Hva slags inkludering snakker vi i tilfelle om da? For mange er nemlig ikke Norge bare et land. Det er «den norske nasjonens hjem», som **Asle Toje** skrev for å få fram frykten for at «etniske nordmenn» vil kunne komme i mindretall i framtidens Norge. Med andre ord, at det aldri vil kunne bli et «vi».

Nå vil selvsagt en del hevde at det kanskje ikke er nødvendig med et «vi» for å ha et såkalt inkluderende samfunn. Det er som mosaikk eller salad bowl, som er to metaforer som ofte brukes for å beskrive et samfunn bestående av ulike deler som samlet utgjør et felles hele.

**Rett til likhet og rett til forskjell.** Utfordringer med inkludering tydeliggjøres likevel om man spinner videre på at politikkenes utfordring på dette feltet er å forene to uforenelige størrelser: På den ene siden, rett til *likhet*, på den andre, lik rett til *forskjell*. Mens det førstnevnte er en fanesak i den norske egaliteten, innebærer anerkjennelse av mangfold at det legges til rette for ulike, men likeverdige måter å leve på. Men som antropologen **Marianne Gullestad** har påpekt, er det en utfordring i Norge fordi vi har en tendens til å blan-

de sammen likhet og likeverd. I praksis ender det med at man må være lik for å bli vurdert som likeverdig.

Poenget er kanskje at i det nye Norge må vi anerkjenne at det er flere veier til det gode liv. Mens likhet er et mål i arbeidslivet, er tilhørighet og respekt for forskjeller viktig i andre deler av samfunnet. Jeg har derfor tidligere hevdet at «likhet og forskjell ikke er gjensidig utelukkende størrelser, men må knyttes til konkrete samfunnsarenaer. Følgelig er det ikke tale om én inkluderingspolitikk, men flere.» (Rogstad 2015)

I det offentlige ordskiftet har det vært bred motstand mot å holde opp assimilering som et politisk mål. Innenfor academia har imidlertid assimilering blitt revitalisert, ikke minst gjennom nye arbeider av sosiologen, **Jon Horgen Friberg**. Utfordringen er uansett å sikre økonomisk deltakelse og sosial tilhørighet. Det fordrer en politikk som åpner for likhet og ulikhet på samme tid. Spissformulert kan man hevde at det store problemet oppstår dersom minoritetsgruppene kommer ulikt ut der de ønsker likhet (eks. arbeidslivet), mens de tvinges til likhet der de ønsker anerkjennelse for forskjell (eks. et obligatorisk religionsfag).

**Diskusjonen strammes imidlertid til om vi fokuserer klarere på tilhørighet.** Ikke i form av å være medlem i nasjonen (statsborgerskap), men om man føler seg som en del av det fellesskapet som finnes i Norge. Retorisk kan man spørre om det ikke er slik at en person selv må oppleve seg som inkludert for faktisk å være inkludert. Fra et rent økonomisk perspektiv er svaret nei. Men blir ikke et ensidig økonomisk perspektiv på inkludering vel kynisk? Og er det ikke nær like kynisk om man gjør en implisitt forutsetning om at dersom folk har arbeid så føler de seg også inkludert?

I min forskning har jeg møtt mange som forteller at de føler utenforskap i Norge. Å ha arbeid svekker tidvis, men

langt fra alltid denne følelsen. Enkelte forteller at deltakelse av og til forsterker opplevelsen av at man kan være med i det norske fellesskapet, men bare inntil et visst punkt: ”Hvor kommer du egentlig fra?”, er et spørsmål mange refererer til som eksempel på at de ikke slipper til som en selvfølgelig del av fellesskapet. At minoriteter alltid må være klare til å forsvare sin posisjon og de derigjennom blir sett som representant for andre.

**Egalitet som frihet eller som plikt.** Hvis det er en ting vi er stolte av i Norden tror jeg svært mange ville si at det er egalitet. Vi er likhetssamfunn. Små land hvor det er små lønnsforskjeller, hvor alle kan bli alt. I Norge blir vi som stoltest når vi ser bilder av folkekongen, **Kong Olav**, som en gang betalte på trikken. (Det har riktignok senere vært påpekt at dette var iscenesatt, men denne forfatter kjenner ikke til mer enn bidet av hendelsen). Sikkert er det at tidligere statsminister, **Gro Harlem Brundtland**, sa at det er «typisk norsk å være god», og at hun ikke kunne sagt at det er typisk norsk å være best. Om ikke janteloven er norsk, så har den hatt særlig god spredning og vekstvilkår her til lands. Mon om det er særlig annerledes i de andre nordiske landene som også er preget av sterke tradisjoner for egalitet, holdt opp av en godt utbygd velferdsstat som er finansiert i form av et spleiselag.

Nettopp derfor er det interessant når jeg har intervjuet arbeidsgivere og bedt dem om å beskrive sin drømmearbeidstaker. Da kommer det alltid én beskrivelse. Sagt på en annen måte, uansett hvilken bransje man ser på, er det hva jeg og kollega **Erika Braanen Sterri** har omtalt som «gjennomsnitt pluss». Man ønsker en person som passer inn. Og da er man egentlig mer opptatt av hvem «vi» er enn hvem den andre er. Mange arbeidsgivere har sterke oppfatninger om at det er en særlig kultur i virksomheten. Og man spør seg om nye arbeidssøkere passer inn





## Hvis det er en ting vi er stolte av i Norden tror jeg svært mange ville si at det er egalitet. Vi er likhetssamfunn.

i denne kulturen. De sier gjerne noe slikt som – de kan være hvordan de vil, bare de er som oss.

Vår antakelse er følgende at denne friheten i egalitet, i praksis kan innebære en plikt til likhet. Det enkleste eksempelet er håndtrykket og betydningen vi tillegger det i Norge. Faktisk er den så sterk at om du som arbeidssøker går inn på NAVs sider for å få gode råd, så sier de at du bør øve på nettopp håndtrykket. Det skal være fast, og så skal du se den du hilser på i øynene. Og til deg, kjære leser, som tviler på kraften i dette, gjør følgende. Ta en i hånden. Gi vedkommende et skikkelig slapt håndtrykk mens du ber om et lån og sier at du er en helt sikker betaler. Håndtrykket tolkes som uttrykk for så mye mer enn bare en hilsen.

**En anelse Knausgård.** Mens jeg skriver om likhet kom jeg til å tenke på en av **Karl Ove Knausgårds** bøker. I boka *Om sommeren*, skriver han utfordrende om intelligens og egalitet. Han hevder at «i egalitære samfunn er intelligens en av de mest ambivalente størrelsene, fordi den forskjellen intelligens representerer, er uoverstigelig, og uoverstigelige forskjeller jo er grunnleggende ikke-egalitære». (*Karl Ove Knausgård, Om våren s 40*) Det er altså ikke bare å lære, for man oppnår ikke likhet av den grunn. Når det gjelder innvandrere som er tematikken her er det likevel ofte et stort behov for å lære. Blant dem er det tross alt mange som har kommet til Norge i

sen alder og som derfor trenger påfyll av kunnskap.

Men hva kan de egentlig lære som ikke bare er et bidrag til innordning? I slutten av delen om intelligens skriver nemlig Knausgård noe som er langt mer utfordrende. Han hevder at «For selv egalitære samfunn behøver mennesker som utmerker seg gjennom sin intelligens, og skolen er ikke først og fremst til for å formidle kunnskap, men for å sile, slik at de intelligente havner på rett plass, mens alle de andre skal lære at det ikke er forskjell på mennesker, slik at de senere kan godta å bli styrt av de intelligente.»

Snakk om intelligens og faste forskjeller skaper en trykkende stillhet i Norge. Enda verre er det om man kobler dette til innvandrere, enn si rase. Til lesere som nå er urolige. Slapp av. Jeg skal ikke gå den veien. At dere ble urolige er mer enn nok for meg. For å få fram mitt poeng holder det lenge med å peke på at poenget, slik jeg leser Knausgård, er at inkludering har en funksjon i at de fleste gjennom læring aksepterer en orden. For meg er ikke inkludering at alle skal være like. Like lite som det per definisjon er slik at det er feil om en med pakistansk bakgrunn kjører taxi, vasker eller hva det skal være. Problemet er om han eller hun ikke gjør det vedkommende gjør ut fra hva vedkommende kan, men ut fra hva slags bakgrunn vedkommende har. Det hjelper lite å ta lang utdanning for en med innvandrerbakgrunn dersom vedkommende aldri får tatt den i bruk. ●



### AJATUKSIA KOTOUTTAMISESTA JA AIKUISTEN OPPIMISESTA

Professori Rogstad kirjoittaa artikkelissaan siitä, miten termejä osallistaminen ja kotouttaminen käytetään ja miten ne ymmärretään. Hän tarkastelee niitä suhteessa akateemisen maailman ja yhteiskunnan käsitteisiin. Hän tarkastelee myös kysymystä, onko oikeus tassa-arvoon käytännössä usein velvoitesidonnainen. Artikkeliki käsittelee myös kysymyksiä siitä, onko osallistaminen asia, jonka voi ja joka pitäisi oppia. Kirjoittaja kiinnittää huomiota ongelmaan puhuttaessa ”meistä” ja ”heistä”, kun keskustellaan osallistamisesta ja suhteiden rakentamisesta kulttuurien, uskontojen jne. välille. Kirjoittajan mukaan osallistamisen tunteessa on kyse paljon suuremmasta asiasta kuin etnisestä taustasta ja uskonnosta. Tämä liittyy siihen, että on työtä, että hyödynnetään omaa osaamista mielekkäästi tai tunnetaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta.



### REFLECTIONS ON INCLUSION AND ADULT LEARNING

The article by professor Rogstad discusses the use and understanding of the terms inclusion and integration, and relates them to the different perceptions in academia and society. He raises the question whether the right to equality in practice is often duty-bound. The article also questions whether inclusion is something that can and should be learned. The author points out the dilemma of talking about “us” and “them” when discussing inclusion or building bridges between cultures, religions, etc. The point that the author raises is that feeling of inclusion relates to much more than ethnicity and religion. It can be related to having work, using one’s competences in an appropriate way or feeling a social belonging. ●

Artikelförfattarna  
är forskare inom  
vuxenpedagogik  
och folkbildning  
vid Linköpings  
universitet

Andreas Fejes



Annika Pastuhov



Eva-Marie Harlin



Henrik Nordvall



## Nordisk folkbildning – en väg till inkludering för migranter?

Den aktuella flyktingsituationen i Europa har inneburit att de nordiska länderna har ställts inför frågor om hur nyanlända migranter ska kunna bli inkluderade i sitt nya samhälle.

**F**rån policyhåll har man framhållit vikten av att nyanlända, redan under asylansökningsperioden, kommer in i studier som väg mot arbete och inkludering i samhället mer brett. I alla nordiska länder har folkbildningen varit en betydande del i att arbeta med integrationsfrågorna.

Den nordiska folkbildningstraditionen, där icke-formell vuxenutbildning i form av exempelvis folkhögskolekurser och studiecirklar är vanliga studieformer, har med sina fria och flexibla arbetsformer ofta setts som en möjlighet att möta nyanlända redan från den första tiden i landet. Folkbildning i olika former ges statligt stöd i de nordiska länderna. Detta motiveras vanligen med att folkbildning anses stärka demokratin och ge alla möjlighet till bildning efter eget intresse, där den personliga utvecklingen snarare än betyg och krav från arbetslivet sätts i förgrunden.

Runt om i Norden pågår olika former av folkbildningsverksamhet riktad mot just nyanlända och andra grupper av migranter. Inom ramen för ett nyligen av-

slutat projekt finansierat av Nordiska ministerrådet, har vi som forskare arbetat med att analysera erfarenheter av sådan folkbildningsverksamhet.

I denna artikel kommer vi att återge några av de observationer vi gjort avseende de exempel som samlats in. Eftersom det inte går att dra några slutsatser om effekter av de olika folkbildningsinsatserna – för detta krävs en betydligt mer omfattande studie med annan forskningsdesign – lyfter vi också upp tankar om vilket behov som finns av vidare forskning om folkbildningens potentialer när det gäller folkbildning och migranternas inkludering. Vi ser ett tydligt behov av fördjupad kunskap inom området.

**Det nordiska folkbildningsprojektet.** Projektet, *Folkeoplysningens og voksenlæringssektorens rolle i integrations- og beskæftigelsesindsatsen for flygtninge i Norden*, har koordinerats av Studieförbunden (Sverige) och utgjort ett samarbete med Dansk Folkeoplysnings Samråd, Finlands Folkhögskolförening, Bildningsalliansen (Finland), Voksenopplæringsforbundet,



(Norge) och The Lifelong Learning Centre i Borgarnes (Island). Mimer – nationellt program för folkbildningsforskning vid Linköpings universitet i Sverige har haft ansvar för att ge forskarperspektiv på insamlade verksamhetsexempel.

Genom projektet insamlades exempel på vad nordiska folkbildningsorganisationer bedömt vara lyckade exempel på inkluderande och integrerande folkbildning. Det gjordes genom en enkät som bestod av tio öppna frågor rörande syfte, design och genomförande av verksamheterna. Det insamlade materialet består av sammanlagt 22 verksamhetsbeskrivningar med följande fördelning: Danmark (n=5), Finland (n=5), Island (n=2), Norge (n=5) och Sverige (n=5). Projektets samarbetsparter i respektive land ansvarade för insamlandet av vad de bedömde vara goda exempel på verksamhet. De som svarat på frågorna i enkäten, informanterna, har alla på olika sätt varit inblandade i de beskrivna aktiviteterna. Antingen som organisatörer eller som pedagogiskt aktiva ledare/lärare.

Vi har analyserat materialet med fokus på vad som kännetecknar exemplen. Vad är genomgående drag och hur beskrivs aktiviteterna bidra till migranternas inkludering? Med tanke på studiens mycket begränsade omfattning och design, kan vi inte säga något om vilka verksamheter som de facto bidrar till inkludering. Vad vi kan uttala oss om är vad som sägs snarare än om vad som de facto görs eller vad det leder till. Vad vi försökt besvara är: Vad kännetecknar ”goda exempel” på integration inom folkbildningen om man frågar folkbildarna själva?

Resultat från projektet presenterades och diskuterades i samband med den nordiska forskarkonferensen om vuxenutbildning och vuxnas lärande, *Adult education in the age of global mobility*, som genomfördes vid Jönköping University, 3–5 maj 2017, varifrån underlag till denna artikel hämtats.



### **Vad kännetecknar folkbildning som anses befrämja inkludering?**

Av de exempel vi analyserat framgår att det finns en stark ambition att verka för målet att deltagarna, migranterna, med stöd av de folkbildande aktiviteterna ska inkluderas i samhället. Vad som menas med det något svårfångade folkbildningsbegreppet förefaller dock vara otydligt. I endast ett exempel klargörs synen på begreppet mer explicit. Inte heller syftet med verksamheten framstår i alla exempel så tydligt. Frågan om verksamheten ska vara direkt inriktad på att göra deltagarna anställningsbara eller om målet istället är att försöka förstå och

skapa mening i den nya situation man hamnat i, eller både och, diskuteras i några av exemplen.

Det finns en återkommande tendens att göra *åtskillnad mellan två målgrupper*. Den ena är deltagare med tidigare yrkeserfarenheter, där verksamheten inriktas på snabb anpassning efter den nya situationen. Den andra målgruppen är personer med låg utbildning och avsaknad av yrkeserfarenhet med tydlig arbetsmarknadsrelevans, där verksamheten mer inriktas på att utvärdera vilka förmågor deltagarna har som kan vara viktiga i den nya situationen.



**Viktigt att validera.** Överlag är ett framträdande tema i materialet att ett flertal verksamheter har ett uttalat fokus på att deltagarna ska etablera sig på arbetsmarknaden och detta så snabbt som möjligt. Främst handlar det om att se och validera tidigare utbildningar och erfarenheter från yrkeslivet. Flera av informanterna talar om det som att de också vill bidra till att deltagarna ska förstå dessa erfarenheter i den nya kontexten och att de ska få ett nytt språk för detta.

I materialet finns emellertid också flera exempel som belyser aktiviteter som strävar till deltagarnas personliga utveckling på deras egna villkor. Det kan till exempel handla om att ta vara på deltagarnas intressen och mer informella kunskaper, som t ex hantverkskunskaper. Men det kan också handla om att de folkbildande aktiviteterna visar på helt nya verksamheter, som ”att gå på tur” och lära sig om naturen, som ett sätt att integreras i det nya landet.

### **Goda språkkunskaper är en nyckel.**

I materialet finns omfattande *kon-sensus om att goda språkkunskaper är en avgörande nyckel in i samhället*. I nästan alla exempel ingår språkligt lärande som aktivitet, oavsett vad verksamheten handlar om för övrigt.

Att lära sig det nya språket sker oftast som en integrerad del av verksamheten, anpassad efter målgrupp och övrigt innehåll.

En i materialet återkommande princip som åberopas vid organiseringen av folkbildning för integration och inkludering är behovet av *flexibilitet*. I exempelbeskrivningarna handlar flexibiliteten om att möta både deltagarnas individuella utgångspunkter och samhällets behov av snabba integrationsvägar.

Även om det är något oklart hur de olika verksamheterna mer exakt uttolkar och definierar den nordiska folkbildningstraditionen är det tydligt att den åberopas som en referens för att motivera verksamhetens utformning och inriktning. Vi kan se att *folkbildningstraditionen i exemplen konstrueras som förenlig med vitt skilda mål*, vilket även innefattar mål som kan förstås som relativt instrumentella i relation till deltagarnas etablering på arbetsmarknaden. Detta skiljer sig från den mycket vanligt förekommande uppfattningen om folkbildning som något som präglas av fria bildningsprocesser, bortom arbetsmarknadens krav.

En annan aspekt som även den avviker något från idealet om folkbildning som präglad av fria bildningspro-

cesser, är återkommande referenser till *lagstiftning och finansieringsmöjligheter som bedöms påverka verksamhetsförutsättningarna*. Utöver att lagar och statlig finansiering möjliggör verksamheten, styr och begränsar de också på ett sätt som framlyfts som problematisk. Just denna balansakt mellan å ena sidan fria bildningsprocesser och, å andra sidan, statligt stöd och reglering, får emellertid sägas vara allmänt kännetecknande för den nordiska institutionaliserade folkbildningen.

### **Behov av forskning om folkbildningens inkluderande potential.**

De ovanstående analyserade exemplen kan på sikt måhända ha vissa effekter för dem som deltar. Kanske kan de bidra till att deltagarna lättare får ett arbete, kommer in i studier, och blir del av den nya samhällsgemenskapen? I vissa av de beskrivna exemplen framgår att man genomfört utvärderingar där det bl.a. framkommer att deltagarna upplever verksamheten som meningsfull, positiv och som något som bidrar till att de bl.a. utvecklar språkkunskaper. Men om dessa insatser har någon längre inverkan på migranternas inkludering, och om insatserna är mer framgångsrika än andra former av insatser, ger sådana utvärderingar inte svar på. För att kunna uttala oss om exemplens effekter, krävs longitudinella studier där deltagarna följs upp vid senare tidpunkt.

Vänder vi oss till tidigare studier av folkbildning och migration i Sverige har sådan expanderat, inte minst under de senaste 20 åren. Studier har bl.a. riktat fokus på hur migranter kategoriseras som ”den andre” och avvikande, hur migranter som deltar i folkhögskolekurser upplever segregation i sina vardagsliv, något som även följer med in i studierna, eller hur olika folkbildningsinitiativ med fokus på integration organiseras och upplevs av de som organiserar och deltar i dessa. Forskningen bidrar, på olika sätt, med viktig



kunskap för att förstå folkbildningens arbete med migranter. Men det finns en stor kunskapslucka som handlar om vilken roll folkbildningen de facto har för migranternas inkludering på lång sikt. Inte minst är den frågan central i en situation då starkt tilltro tillskrivs folkbildningen, att den kan bidra till nyanländas inkludering på arbetsmarknaden och samhället mer brett.

I ett nyligen påbörjat forskningsprogram om migration, lärande och social inkludering<sup>1</sup>, är just den longitudinella aspekten i fokus. Genom att studera olika sammanhang för migranternas deltagande i språkligt lärande, läggs fokus på hur dessa sammanhang bidrar till deltagarnas inkludering på arbetsmarknaden och samhället mer brett. De sammanhang som studeras är bl.a. ABFs verksamhet med svenska från dag 1 och folkhögskolorna i Östergötlands arbete med att erbjuda språkintrödnad för nyanlända ungdomar. Genom att observera verksamheten, intervjua de som ansvarar för denna, lärare och cirkelledare, får vi kunskap om hur verksamheten organiseras, och hur dessa aktörer ser på hur verksamheten bidrar till deltagarnas inkludering. Genom att intervjua ett stort antal deltagare, både här och nu, men också vid senare tillfälle (ambitionen är att följa upp intervjuerna 2, 4 och 6 år senare), kan vi få kunskap om vilken roll just denna verksamhet spelar för deltagarna i deras väg mot potentiell inkludering. Att följa upp med intervjuer vid senare tillfälle är centralt för att kunna se om bilden av just folkbildningens insatser förändras vartefter deltagarna möter andra sammanhang för utbildning, arbete och olika former av stödsatser.

**Avslutande reflektioner.** De exempel som studerats i detta projekt ger uttryck för en stark välvilja. Genom en rad aktiviteter, ofta med fokus på att lära sig språket, men också på kunskap om det samhälle deltagarna kom-

mit till, kunskap om hur man kan söka jobb och utveckling av hantverkskunskande, finns förhoppning att inkludering skall underlättas. Som vi påpekat, tycks det i beskrivningarna finnas relativt starkt fokus på att bidra till deltagarnas utveckling av förmågor som underlättar inträde på arbetsmarknaden, att öka deras anställningsbarhet. Sådant fokus, som av vissa kan tolkas som det rakt motsatta till vad folkbildningen bör handla om, kan delvis sättas i relation till den vidare mycket starka ”diskursen” om anställningsbarhet. Med andra ord, folkbildningens aktörer är lika mycket del av diskursen om anställningsbarhet som någon annan.

En fråga som är väl värd att väcka är om detta inte innebär att folkbildningen blir ett redskap i att anpassa migranterna till den rådande ordningen? Genom att fokus läggs på att utveckla kunskaper och förmågor som relaterar till att få ett arbete, marginaliseras och osynliggörs sådan kunskap som snarare skulle göra det möjligt att ifrågasätta den nuvarande ordningen. Sådant ifrågasättande kan t.ex. handla om frågor såsom: är det verkligen nödvändigt att kunna ”bra” svenska för att kunna få ett arbete? Bör fokus läggas på yrkeskunskaper riktade mot att snabbt komma i arbete, eller bör fokus till större grad riktas mot på kunskaper som bidrar till att deltagarna kan utveckla förståelse för sin roll i de vidare strukturerna? Med andra ord, att bidra med kunskap som gör det möjligt att ifrågasätta den rådande strukturen. I slutändan handlar det om att besvara frågan om vem som skall erbjudas vilken typ av kunskap. ●

*1 Forskningsprogrammet Migration, learning and social inclusion har sin hemvist vid Institutionen för beteendevetenskap och lärande på Linköpings universitet och leds av Andreas Fejes, professor i vuxenpedagogik (e-post: andreas.fejes@liu.se).*



## VAPAA SIVISTYSTYÖ – TIE MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTTAMISEEN

Keskeinen osa artikkelissa on tutkijoiden ajatuksilla 22:sta tapauksesta, joita analysoitiin Pohjoismaiden ministerineuvoston hankkeessa. Kirjoittajat luettelevat ne ja keskustelevat niistä tapauskuvausten tärkeimmistä tekijöistä, jotka edistävät maahanmuuttajien osallistamista ja kotouttamista työmarkkinoille. Tapaukset osoittavat, että aikaisemmin opitun validointi avaa uusia koulutus- ja työmahdollisuuksia ja että kielitaidot ovat keskeisiä työmarkkinoille kotouttamisessa. Vapaan sivistystyön vahvuus on koulutuksen tarjoama joustavuus. Tutkijat esittävät kysymyksiä vapaan sivistystyön tavoitteista ja tarkoituksesta sekä tasapainosta työmarkkinahakuisen oppimisen ja itsetuntemuksen kehittämisen välillä. Artikkelissa todetaan lopuksi, että tarvitaan enemmän tutkimusta niistä pitkän aikajänteen vaikutuksista, joita vapaa sivistystyö tarjoaa.



## NORDIC NON-FORMAL ADULT EDUCATION (FOLKBILDNING) – A WAY OF INCLUSION FOR IMMIGRANTS?

22 folkbildning cases are analysed in a Nordic Council of Ministers project. The most important factors promoting inclusion and integration of immigrants into the labour market are listed and discussed. Validation of prior knowledge opens up new possibilities for education and work, and language skills are essential for the integration into the labour market. The strength of folkbildning is the flexibility of the education offers. The researchers raise questions about the goals and purpose of folkbildning, and about the balance between labour market oriented learning and self-awareness raising. The article concludes that more research is needed for analysing the long-term integration effects of folkbildning.

Av  
Torhild Slåtto



## Samarbeidet i Norden er unikt i verden: TILLIT – det nordiske gullet

Vi hører ofte om EU. Sjeldnere om Nordisk ministerråd. Det nordiske samarbeidet er sjelden på topp i nyhetsoppslagene, men lever i beste velgående, og er i stadig utvikling. Generalsekretær er norske **Dagfinn Høybråten**, tidligere rikspolitiker og stortingsrepresentant. Han er den som leder og legger til rette for samarbeidet mellom de nordiske statene.

**D**ialog vil gjerne bidra til at borgerne i de nordiske land skal få vite mer om nordisk fellesskap og samarbeid, og har stilt Høybråten noen spørsmål.

**For alle oss som vet altfor lite om samarbeidet i Norden, hva er hovedpoenget med Nordisk ministerråd, sett fra generalsekretærtsolen?**

– Hovedpoenget er ganske enkelt at våre relativt små land står sterkere sammen enn vi gjør alene. Sammen kan vi oppnå mer nytte for borgerne. Det nordiske samarbeidet er helt unikt i verdenssammenheng. Vi har en mobilitet landene imellom – både med tanke på enkeltpersoner og bedrifter – som har bidratt til at Norden som helhet er en av verdens sterkeste økonomier. Det er også et historisk og kulturelt fellesskap i Norden som det er viktig å forvalte for fremtidige generasjoner. Ministerrådet har eksistert siden 1971, og er i stadig utvikling. Det er på mange måter et resultat av det felles verdigrunnet vi har her i Norden.

**Store og overordnede mål skal operasjonaliseres i konkrete arbeidsoppgaver, hvilke konkrete oppgaver har Ministerrådet framover?**

– Det er gledelig å se at interessen for Norden og nordiske løsninger aldri har vært større – ikke bare i Norden, men også i resten av verden. I de nærmeste månedene skjer mye spennende internasjonalt. De nordiske statsministrene har bestemt seg for å dele noen av de beste nordiske løsningene på en rekke globale samfunnsutfordringer med andre deler av verden i initiativet “Nordiske løsninger på globale utfordringer”. Vi vil dele gode nordiske løsninger på utfordringer rundt miljø og klima, velferd, matvareproduksjon og likestilling. Slik vil vi være med på å sikre at verden når målene verdens ledere satte seg da de sluttet seg til FNs 2030-agenda i 2015.

### **Den vanskelige yringsfriheten**

– Samtidig vil Nordisk ministerråd også i framtiden bidra til en fri og åpen debatt. I forbindelse med markeringen av UNESCOs World Press Freedom Day har vi nettopp gitt ut boka “*Den svåra yttrandefriheten – 15 nordiska röster*”, der nordiske forfattere, journalister og akademikere drøfter noen av utfordringene som nordisk yringsfrihet møter når det blant annet gjelder likestilling, mangfold og barn og unge. For å vise hvilken viktig rolle tilliten har i de nordiske samfunnene,





Foto: norden.org/Anna Gran

har vi publisert rapporten: *“Tillit – det nordiska gullet”*. I rapporten diskuteres også tillitens utfordringer, og hva de nordiske samfunnene vil miste hvis tilliten blir redusert.

### Potensial for mer samarbeid

**Da du tok fatt som generalsekretær, sa du at «Potensialet for samarbeidet i Norden er mye større enn det vi utnytter i dag. Som generalsekretær ser jeg frem til å bidra til å realisere mulighetene.» Hvilke muligheter er realisert, og hvilke flere muligheter ønsker du å ta fatt på framover?**

– Vi har de seneste årene arbeidet med å reformere Nordisk ministerråd. De nordiske samarbeidsministrene vedtok i 2014 *Nytt Norden-reformen*, som siden har medvirket til å effektivisere samarbeidet og øke det politiske innholdet. Det har for eksempel medført intensivert samarbeid om

fellesnordiske løsninger for helse-, arbeidslivs- og energispørsmål. Det har fremmet nye initiativ som svar på nye utfordringer, blant annet et nytt samarbeid om integrering av flyktninger og innvandrere, tiltak rettet mot rusksktalende medier i Baltikum, et nordisk program for demokrati, inkludering og sikkerhet, samt økt samarbeid om digitalisering.

– Nordisk ministerråd leverer allerede i dag resultater på en lang rekke områder. For å nevne noe, samarbeid om felles forhandling av informasjonsavtaler med skatteparadiser, utvikling av klima- og energivennlig byggevirksomhet, og årlig utveksling av et tusentall studenter. Dette fører til konkrete fordeler for de nordiske regjeringene, for næringsliv og for innbyggere.

#### Aktuelle lenker:

**Nettsted:**  
[www.norden.org/no/nordisk-ministerraad](http://www.norden.org/no/nordisk-ministerraad)

#### Generalsekretærens blogg:

[http://bit.ly/NMR\\_blogg](http://bit.ly/NMR_blogg)

**Facebook:**  
[facebook.com/nordensk/](https://www.facebook.com/nordensk/)

**Twitter:**  
[@nordensk](https://twitter.com/nordensk),  
[@DHoybraten](https://twitter.com/DHoybraten)

## De nordiske samarbeidsministrene

har uttrykt det slik i sin visjonserklæring for det nordiske samarbeidet (2014):

“Vi har i de nordiske landene en lang tradisjon for et tillitsbasert samarbeid som bygger på landenes felles historiske, kulturelle og geografiske bakgrunn. Samtidig er våre samfunn fundert på de samme grunnleggende verdiene, som demokrati, menneskerettigheter og bærekraft. Det nordiske samarbeidet har opp gjennom årene benyttet disse felles styrkeposisjonene til å skape synergier og utveksle erfaringer med henblikk på å utvikle effektive løsninger på en lang rekke områder, til nytte for borgerne i de nordiske landene.”

<http://bit.ly/NordSam>

## Samarbeidsprogram for integrering

I erklæringen om norsk formannskap heter det at «Utviklingen i Europa de siste årene har vist at migrasjon og integrering er blant vår tids store politiske, sosiale og økonomiske utfordringer.» **Hvordan jobber Nordisk ministerråd med en slik omfattende utfordring?**

– De nordiske regjeringene iverksatte allerede i 2016 et *samarbeidsprogram* som skal støtte de nordiske landenes arbeid med integrering. Vi har fokus på erfaringsutveksling og utvikling av ny kunnskap. Vi har etablert en såkalt *clearingsentral*, som skal fungere som idébank, og samtidig lette koordineringen mellom statlige myndigheter, kommuner, frivillige organisasjoner og departementer. I den første fasen av samarbeidsprogrammet skal det utføres en omfattende kartlegging av den eksisterende kunnskapen og forskningen på integrering. På lengre sikt skal det også iverksettes et omfattende nordisk forskningsprogram på temaet. Samarbeidsprogrammet er tverrsektorielt, og alle sektorene i Nordisk ministerråd bidrar med initiativ og aktiviteter. Flere av de nordiske institusjonene under Nordisk ministerråd er også involvert i arbeidet med samarbeidsprogrammet, blant annet Nordens velferdssenter (NVC), Nordregio, Nordforsk og Kultur Kontakt Nord.

– Det norske formannskapet for Nordisk Ministerråd i 2017 har også fokus på integrasjon. Det er gitt nordiske midler til et treårig formannskapsinitiativ som skal bidra til å styrke den fellesnordiske satsingen på integrering med tiltak som fremmer inkludering av utsatte barn, unge og

voksne i barnehage, utdanning og arbeidsliv, samt utforskning av kulturlivets og frivillighetens rolle.

## Være nysgjerrig

I erklæringen heter det videre: «Vellykket integrering og inkludering av nye nordiske samfunnsmedlemmer er et medmenneskelig ansvar.» **Et slikt ansvar bør ligge på alle Nordens borgere, hvordan vil Ministerrådet bidra til at ansvaret erkjennes og omsettes i handling?**

– I Nordisk ministerråd er vi oppatt av å bevare et nordisk kulturfellesskap. Noen ganger når det er snakk om å bevare vår kultur, så kan det framstå som om kultur er noe statisk som har oppstått en gang for alle, og som aldri skal endres. Vi tror imidlertid at kultur alltid er i endring, og at vår felles kultur kun kan bevares ved å endre seg i takt med tiden vi lever i. Mye av det vi i dag tenker på som nordisk kultur har sine røtter helt andre steder i verden. I mitt hjemland Norge er vi for eksempel kjent for våre fantastiske broderier på nasjonaldraktene. Få ting fremstår som mer norske, men denne typen søm kom opprinnelig fra det gamle Persia og Asia. Historien viser altså at nordisk kultur ikke hadde vært slik den er i dag uten bidrag fra andre kanter av verden. Noe av det viktigste vi kan gjøre som borgere, er ganske enkelt å være nysgjerrige på å bli kjent med nyankomne samfunnsmedlemmer.

– De nordiske landene samarbeider og deler kunnskap om god praksis og erfaringer på flere nivåer. Slik bidrar det nordiske samarbeidet til at gode løsninger, samarbeidsmodeller, erfaringer og kunnskap utveksles mellom de nordiske landene, slik at

vi integrerer og inkluderer nye nordiske samfunnsmedlemmer på beste måte. Når det gjelder voksnes læring, utvikler Nordisk nettverk for voksnes læring, NVL «To-Do methodology» for bedre integrasjon, for lokal og tverrsektoriell dialog, og inkludering av målgrupper. Arbeidsmetoden er fremtidsorientert og muliggjør at alle lokale aktører, myndigheter, skole, bedrifter og nyankomne, er i sentrum. Innholdet bygger på behov og aktuelle utfordringer som deltakerne opplever.

– NVL har for eksempel organisert en nordisk møteplass som viser modeller for integrasjon av flyktninger der arbeidsmarkedet, sivilsamfunnet og voksenopplæringen involveres som ledd i et tverrsektorielt prosjekt, ”Folkeopplysningens og voksenlæringssektorens rolle i integrasjons- og yrkesinnsatsen for flyktninger i Norden”.

### **Pådriver?**

**Det er stor enighet om at utdanning og kompetanse er integreringsfremmende. Kan Ministerrådet være en pådriver for at både flyktninger og andre som har falt ut av utdanningsløp og arbeidsliv kan få hjelp til å komme videre?**

– Skolen og utdanning er sentrum for inkludering og medborgerskap. Gode og tilpassede opplærings- og utdanningsløp for voksne med flyktning- og innvandrerbakgrunn er helt avgjørende for at voksne flyktninger skal kunne etablere seg på arbeidsmarkedet. Mange kommer med liten eller avbrutt skolegang, og det er viktig at de kan ta videre opplæring når de kommer til våre land. De trenger gode opplegg for å lære språket, og det er derfor behov for et opplegg for voksnes læring som i større grad enn før er tilpasset nyan-

komne. Ofte har nyankomne barn og voksne behov for tilpassede opplegg der de kombinerer opplæring i språk med faglig opplæring. Dette har de nordiske land nå fokus på. NVL skal bygge en kunnskapsplattform for inkludering og integrasjon gjennom diskusjoner i ulike nettverk.

### **Forskning på utenforskap**

**Kommer det nordiske forskningsmidler til forskning på tiltak mot «drop outs», utenforskap og manglende integrering for å finne fram til hvilke tiltak som virker?**

– NordForsk besluttet i februar 2017 å avsette 10 millioner norske kroner til et forskningsprogram om integrasjon og migrasjon. Trolig vil budsjettet styrkes ytterligere i 2018. Det er for tidlig å si nøyaktig hvilken retning programmet vil ta.

### **«Røykelovens far»**

**Avslutningsvis må vi innom din rolle som «røykelovens far». Som tidligere norsk minister assosieres du framfor alt med Røykeloven. Først ble du utskjelt, men ganske snart bejublet for styrke til å gjennomføre et upopulært tiltak – som viste seg å gi store helsegevinster. Hva er største forskjellen på å være rikspolitiker og din nåværende rolle som generalsekretær?**

– Den viktigste forskjellen er at jeg nå tilrettelegger for politiske beslutninger og hjelper til med å gjennomføre dem. Det gir en langt mindre synlig rolle og er ikke så knyttet til politikkenes svingende popularitetsbarometer. ●

*Interviewet gjennomførtes i mai 2017*



### **POHJOISMAINENYHTEISTYÖ – AINUTLAATUISTA MAAILMAN TASOLLA**

Luottamus on Pohjolan kultaa. Pohjoismaiden ministerineuvoston pääsihteeri **Dagfinn Høybråten** käsittelee Pohjoismaiden yhteistyön tärkeyttä ja lisääntyvää kiinnostusta pohjoismaisia ratkaisuja kohtaan niin alueen sisällä kuin maailmanlaajuisesti. Hän selittää, että yhteistyön pääsyy on luoda lisäarvoa kansalaisille, Pohjoismaiden hallituksille ja yrityksille. Pohjoismaiset ohjelmat selaisilla aloilla kuin osallistaminen, turvallisuus, kestävä kehitys tukevat kansallisia aloitteita ja auttavat maita kehittämään yhdessä innovatiivisia ja tehokkaita ratkaisuja. Høybråtenin mielestä koulutusyhteistyö ja yhteistyö osaamisen tunnustamiseksi on välttämätöntä henkilöiden ja osaamisen liikkuvuuden edistämiseksi.



### **NORDIC COOPERATION IS UNIQUE. TRUST IS THE NORDIC GOLD.**

**Dagfinn Høybråten**, secretary general of the Nordic Council of Ministers talks about the importance of the Nordic cooperation and the growing interest in Nordic solutions, both in the region itself and globally. He explains that the main reason for the cooperation is to create added value for the citizens, Nordic governments and enterprises. Nordic programmes in fields like inclusion, safety, sustainable development support national initiatives, and help countries create innovative and effective solutions together. Høybråten considers cooperation in education and competence recognition essential for promoting mobility of persons and knowledge.







## Integration, språkinlärning och arbetslivet – synvinklar på språktillräcklighet

«Språket är nyckeln till integration.» Det är en ofta upprepad fras i olika forum. Men hur mycket språkkunskap är tillräckligt? Talar vi till exempel om muntliga kunskaper, eller behövs också förmågan att uttala sig i skrift? Och hur ska vi bedöma tillräckliga kunskaper för ett visst arbete?

Vårt samhälle kallas för ett lärande samhälle. För att vara delaktig, kunna få och behålla ett arbete krävs att du har förmågan och viljan att lära dig, upprätthålla och utveckla dina kompetenser. Denna utgångspunkt leder till tanken att samhällets problem, som till exempel arbetslöshet, kan ses som ett lärandeproblem, något som kan lösas genom att tillhandahålla utbildning (Simons & Masschelein, 2008). Ett exempel på ett sånt resonemang ser vi i diskussionen kring vad som anses vara tillräckliga språkkunskaper för att invandrare skall kunna integreras och få arbete. I Finland har lösningen de senaste tio åren gått ut på att öka och effektivisera språkundervisningen. Låt oss gå tillbaka till påståendet att ”språket är nyckeln till integration”:

**Att skolas till jobb.** Målsättningen med integration av vuxna invandrare är – även om det är avlägset – anställningsbarhet. Tidigare undersökningar har visat att skolning märkbart förbättrar invandrades förmåga att få och klara av att behålla ett jobb. Å andra sidan har forskning också påvisat att integrationsundervisningens koppling till arbetslivets språk- och kommunikationsfärdigheter möjligen är mycket svag. Den integrerande individens behov och egna målsättningar har hamnat i skymundan på grund av systemets rigiditet. Integrationsundervisningen kri-

tiseras alltjämt för att vara alltför språkfokuserad.

**Karin Sandwall** (2013) har forskat i arbetsplatspraktik i Sverige som en del av integrationsundervisningen för vuxna. Hon har lagt märke till att inlärning på arbetsplatsen inte nödvändigtvis utvecklar invandrarens språkkunskaper. Skillnaden mellan studenttillvaron och livet på en arbetsplats är också mycket stor. En vanlig dag på praktikjobbet innehåller i medeltal mellan 30 sekunder och en och en halv minuts språklig interaktion. De studerandes språkkunskaper försämras vanligen under praktiken. Detta beror på dålig handledning, monotona arbetsuppgifter och begränsad interaktion med arbetskollegor och kunder. Sandwalls forskning är rikt på material som kan hjälpa då arbetsplatspraktikens relevans för språkinlärningen diskuteras. Det är viktigt att man i språkundervisningen tar hänsyn till de språk- och kommunikationsförmågor som behövs i arbetslivet. Det är lika viktigt att man i arbetslivet ger utrymme för att lära sig på arbetsplatsen: genom att ge möjligheter att använda språket på många olika sätt, genom att hjälpa nya språkanvändare och genom att utveckla handledningen inom såväl utbildningen som på arbetsplatsen.

**En komplicerad bild.** Hur integreras en vuxen invandrare i arbetslivet och yrkesgemenskapen? Kom-

## Resurser

Pöyhönen, S. & Tarnanen, M. (2015). Integration policies and adult second language learning in Finland. I J. Simpson & A. Whiteside (red.) *Adult Language Education and Migration. Challenging Agendas in Policy and Practice*. London: Routledge, 107–118.

Sandwall, Karin (2013). Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser. Doktorsavhandling. Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap 20.

Simons, M. & Masschelein, J. (2008). The governmentalization of learning and the assemblage of a learning apparatus. *Educational theory*, 58 (4), 391–415.

mer hen till att knacka på arbetslivets dörr efter att ha gått igenom integrationsutbildningen? Detta har vi undersökt i forskningsprojektet *Transforming Professional Integration* som finansierats av Suomen Akademia (2011–2014). Projektet utvärderade vilken roll språkkunskaper, flerspråkig och mångkulturell praxis samt identitet spelar i invandrars integration i finländska yrkes- och arbetsgemenskaper. Sambandet mellan utbildning och arbetsliv samt utbildningsvägens betydelse för sysselsättning undersöktes också. Integrationen granskades utifrån tre centrala miljöer:

1. miljöer, där invandrare förbereder sig för att integreras i arbets- och yrkesgemenskaper,
2. miljöer, där invandrare framgångsrikt har integrerats i arbets- och yrkesgemenskaper, samt
3. miljöer, där invandrare har blivit marginaliserade från arbets- och yrkesgemenskaper och övergivit sina förväntningar att bli integrerade i dem.

**Integrationsprocesserna undersöktes genom att intervjua invandrare** (60) som sökte jobb eller redan hade ett jobb i Finland. De mest framträdande yrkesgrupperna var IT-expert, lärare, konstnärer, organisationsanställda samt personer som deltog i integrationsutbildning. Största delen av de intervjuade var ryskspråkiga vilket gör denna undersökning exceptionell även internationellt. De ryskspråkiga är en av de största invandrargrupperna i Europa men deras integration har undersökts mycket lite. Materialet innefattar också intervjuer (40) med lokala och statliga myndigheter (inom administration, utbildning och handledning) och etnografiska studier.

Våra resultat visar att erfarenheterna av delaktighet och identitetsarbete konstrueras stegvis, dynamiskt och genom olika emotionella upplevelser.

De vuxna invandrare som deltog i undersökningen har mycket varierande språklig bakgrund och uppfattning om språkinläring, behov av språkkunskaper och språkets betydelse. De har också olika förväntningar på och erfarenheter av språkutbildning och dess organisering i Finland. Även deras kunskaper i finska varierade mycket. Man kan säga att de har en mångtydig inställning till det finska språket som resurs.

Forskningsresultaten stöder tidigare resultat som visar på att goda utgångsresurser till trots är integrationen i arbetslivet en komplex och mångfasetterad process. Studien visar att de gemensamma nämnarna, att vara ryskspråkig och expert inom ett visst område, inte är de viktigaste förklarande faktorerna i fråga om integrationen i arbetsgemenskaper då man studerar de olika faserna på karriärstigen eller hur man rör sig mellan de olika integrationsmiljöerna. Språkinlärningsstigarna hos vuxna invandrare är individuella och förknippade med utbildningssystemet och arbetsmarknaden. Hur utbildningsstigarna utformas och vilka stigar man väljer påverkas av flera faktorer. Utbildningsstigarernas arbetsmarknadsvärde avgörs inte endast av den genomgångna utbildningen. En utbildning eller en examen ger inte nödvändigtvis en bättre utgångspunkt för att få sysselsättning. Utgående från resultaten kan man dock konstatera att invandringen inte endast innebär en sänkning i yrkesposition utan att det också ger en möjlighet att skapa en ny yrkeskarriär. Det finns olika slags erfarenheter av språkinläring och de kan delvis vara motstridiga sinsemellan. Det är kännetecknande för individernas språkinlärningsstigar att den emotionella skalan är mycket vid: språkstudier rör sig via stress, rädsla och besvikelse mot en målinriktad språkinläring. För en invandrare kan språkkunskaperna samtidigt utgöra både en möj-





## En utbildning eller en examen ger inte nödvändigtvis en bättre utgångspunkt för att få sysselsättning.

lighet och ett hinder. I detta kommer den enskilda individen inte alltid till tals, oberoende om det handlar om arbetskraftspolitiska åtgärder, arbetslivs- eller utbildningsfrågor. Vuxna invandrare kan ha mycket olika orsaker till att migrera. Erfarenheterna från och målsättningarna med utbildning, livssituationer och syn på språkinläring är också mycket varierande.

**Skillnaderna glöms bort.** Myndighetsmaterial i projektet visar att diskurserna ifråga om invandring, integration och vuxnas andraspråksinläring är kontroversiella och varierande. Myndigheter tenderar att eliminera kulturella, historiska och politiska skillnader mellan invandrargrupper – liksom också faktiska skillnader inom invandrargrupperna. Integration ses som en lineär process. Myndigheterna och lärarna talar på samma strategiska sätt om språkfärdigheter och integration. Arbetsmarknaden anses vara det primära integrationsmålet för vuxna invandrare, vilket också är syftet i den nationella integrationspolitiken.

Myndigheterna ser språkfärdigheten som ett on-off-fenomen. Färdigheten i det dominerande språket (finska) betonas medan färdigheten i förstaspråket ignoreras. Lärarna ser språkfärdigheten som ett kontinuum men det finns en tydlig skärningspunkt vid nivå B1. Den gemensamma europeiska referensramen för språk (GERS) har blivit ett verktyg i integrationspolitiken, vilket kan ha sina konsekvenser för vuxna invandrades andraspråksundervisning. Detta uppmuntrar invandrare till att visa sin förmåga och vilja att vara "en bra invandrare". Re-

sultatet blir ett allt större gap mellan invandrarna.

Till slut vill jag konstatera, att utvecklingsarbetet i integrationspolitik inte bara kräver ekonomiska resurser, utan först och främst professionella kunskaper. Man försöker ju förändra och förbättra den nuvarande situationen, vara nyfiken och beredd på en självkritisk analys av verksamheten i sin organisation, och överskrida administrativa gränser (som ibland tycks vara högre än de statliga). Vi behöver såväl flexibla som rättvisande kriterier för att bedöma vad som är en tillräcklig språkkunskap för olika yrken och arbetsuppgifter. Detta skulle öka etiken i arbetslivet: språkkunskapen är då inte längre ett gränshinder gentemot olika yrkesinriktningar och arbetsuppgifter. En stor utmaning ligger fortfarande i hur man förhåller sig till språkkunskaper i så kallade introduktionsyrken, hur individen får jobb enligt utbildning och vad språkundervisningens roll är i att korrigera en individs värde på arbetsmarknaden. Såväl integrationspolitiken som arbetslivet konstaterar att en tillräcklig språkkunskap är en förutsättning för att de flesta invandrare skall klara sig i arbetslivet. Vad som sedan är tillräckligt är en annan fråga. Åsikterna går isär och myndigheter, utbildare och invandrare har alla sin egen syn på saken. Det är avgörande för en förbättrad koppling mellan språkinläring och arbetsliv att diskutera om vi ser invandrades språk- och kommunikationsförmåga som en resurs eller en brist. Här finns det ännu mycket att göra i alla nordiska länder. ●



### KOTOUTTAMINEN, KIELEN OPPIMINEN JA TYÖELÄMÄ

Kieli on onnistuneen kotouttamisen avain. Mutta kuka määrittelee sen, kuinka paljon kielitaitoa tarvitaan? Tutkimus osoittaa, että koulutus edistää kotouttamista, mutta nykyisellä kielten opetuksella on hyvin vähän tekemistä työelämän kielenkäytön ja viestintätaitojen kanssa. Työpaikkakoulutus ei ole ratkaisu, koska tavalliseen työpäivään sisältyy aikaa puhumiseen ainoastaan 30:sta sekunnista kahteen minuuttiin. Järjestelmä on aivan liian kankea eikä se huomioi oppijan tarpeita eikä pyrkimyksiä. Haastatteluihin perustuva tutkimuksemme osoittaa, että kotouttaminen on erittäin mutkikas prosessi, jota rakennetaan vähitellen ja tunnekokemusten kautta. Näitä näkökohtia viranomaiset eivät nykyään ota huomioon.



### INTEGRATION, LANGUAGE LEARNING AND WORKING LIFE

Language is the key to successful integration. But who defines how much language competence is needed? Research shows that education fosters integration, but current language training has a very weak correlation to language-use and communication skills in working life. Workplace training is not the solution, as a typical workday includes only between 30 seconds to 2 minutes talk time. The system is too rigid and does not take the needs or ambition of the learner into consideration. Our interview-based research shows that integration is a very complex process, something that is built up gradually and through emotional experiences. These aspects are not taken into consideration by the authorities today.

Af  
Frederik Buhl  
Kristensen



## “Klasserummets genialitet er, at man kan sætte tiden i stå”

Flygtninge og indvandrere kan ikke lære ordentlig dansk ved kun at gå på arbejde. Men de kan omvendt heller ikke lære det i undervisningslokalet alene. Klasserummet og arbejdsmarkedet må spille sammen for at skabe den bedste undervisning i dansk som andetsprog, mener lektor Karen Lund.

**K**aren Lund river det linjerede A4-papir af blokken. Det er fyldt med kuglepensstreger, og hun har brug for mere plads til at fortsætte sin forklaring, så hun vender papiret om og begynder at tegne på den anden side.

Hun tegner en kasse, som flere pile peger ind i, for at illustrere, hvordan den omgivende verden kan medvirke positivt til den undervisning i dansk som andetsprog, som flygtninge og indvandrere får, når de kommer hertil.

– Jeg har i mange år kæmpet imod osteklokketænkningen, hvor sprogcentre lukker sig inde og passer sig selv i stedet for at bygge en undervisning op, som er struktureret ud fra kursisternes sprogbehov, siger Karen Lund, mens hun former en osteklokke med hænderne foran sit ansigt.

– Det er en af mine kongstanker, at den undervisning, der foregår på danskuddannelserne skal være en, der bygger direkte og konkret på de sprogbehov, kursisterne har uden for sprogcentret, fortsætter hun.

Karen Lund er lektor på Danmarks institut for Pæ-

dagogik og Uddannelse (DPU) ved Aarhus Universitet i København og har igennem tre årtier forsket i dansk som andetsprog. Det er derfor, NVL er mødtes med hende i hendes hjem i Ørestad med udsigt over Amager Fælled. For at tale med hende om den indsats, som den danske regering har haft for sprogundervisningen af flygtninge og indvandrere, siden debatten om flygtninge for alvor tog fart i sommeren 2015.

**Et skridt væk fra osteklokken.** Den danske regering indgik i foråret 2016 en trepartsaftale med arbejdsgiverne og fagforeningerne om, hvordan man kan få de mange nytilkomne flygtninge i arbejde. En aftale, der også har stor betydning for undervisningen i dansk som andetsprog for flygtninge og indvandrere.

Og selvom Karen Lund kritiserer, at aftalen formentlig kommer til at halvere uddannelseskra- vet til de lærere, der skal undervise i dansk som andetsprog, fra 60 til 30 ECTS-point, så drejer hun selv hurtigt interviewet væk fra det negative og ind på de positive elementer i aftalen.

For aftalen er nemlig også et lille skridt væk fra den osteklokketænkning, som Lund har kæmpet mod, siden hun i starten af 1970'erne selv var lærer ved Dansk Flygtningehjælps sprogskoler.

– Jeg ser vældig positivt på flere af elementerne i trepartsaftalen, der siger, at man forholdsvist hurtigt skal i nogle praktikker, som så skal kombineres med danskuddannelsesforløb. For det skaber en rigtig god kontakt mellem det, der foregår indenfor og udenfor, siger lektoren.

Et af elementerne i den nye aftale er den såkaldte Integrationsgrunduddannelse (IGU), et toårigt forløb for flygtninge og indvandrere, som består af virksomhedspraktik og 20 ugers sprogundervisning.

– Det skaber lige præcis nogle strukturelle rammer, som giver anledning til, at man kan skabe et aktivt samspil mellem det, der foregår i klasserummet, og det, der foregår i IGU-forløbet og ude i praktikkerne, siger Karen Lund.

Det er dog nogenlunde frit for kommunerne og virksomhederne, hvordan de vil sammensætte IGU-forløbet, og det får Lund til at komme med en klar opfordring: Lad være med at adskille praktikken og sprogundervisningen, men sørg i stedet for, at de to forløb ligger tæt op ad hinanden.

– Jeg tror, det er en superdårlig løsning, hvis man tager en periode i praktik og så tager en periode med danskundervisning, for det risikerer at skabe betonmure mellem det, der foregår i klasserummet og det, der foregår i virkeligheden. I stedet mener jeg, at man bør sørge for at have ugeforløb, hvor man både er i praktik og i uddannelse, så lærerne får mulighed for direkte og konkret at bygge på de sprogbehov, kursisterne har ude i deres praktikker. På den måde bliver der en virkelig effektiv løftestang til at lære sproget, siger hun.



Foto: Frederik Buhl Kristensen

**Spise her, med hjem?** Men ligesom danskundervisningen ikke bliver optimal, hvis kursisterne ikke har en hverdag, hvor de skal bruge dansk ved siden af undervisningen, så kan man heller ikke lære dansk ved alene at få et arbejde, hvor man bliver nødt til at tale dansk. For på et arbejde lærer man kun de få fraser, som er nødvendige for at begå sig på arbejdspladsen, mens man højst sandsynligt ikke får resten af de sproglige kompetencer med, som er nødvendige for at begå sig på lige fod med danskerne, siger Karen Lund.

Hun nævner som eksempel de arbejdsmigranter, der kom til Danmark i 1960'erne fra især Tyrkiet og Pakistan. De kom til landet og røg direkte ud på arbejdsmarkedet uden at blive tilbudt nævneværdig sprogundervisning. Det betyder ifølge Lund, at mange den dag i dag stadig taler så dårligt dansk, at det er dem, der først ryger ud af arbejdsmarkedet, når der er lavkonjunktur.

– Det er dem, vi lidt populært nogle gange omtaler som pizzamanden, der siger “spise her, med hjem?” (i stedet for “vil du spise her, eller vil du have pizzaen med hjem?”, red.), siger Ka-

## Resurser

Karen Lund og Mads Jakob Kirkebæk (2015): Seven myths about beginner language: <http://bit.ly/lundmyths>

Karen Lund og Ellen Bertelsen (2010): God praksis på kurser i arbejdsmarkedsdansk – et katalog: <http://bit.ly/arbejdsdansk>

Karen Lund (2016): Komplexiteten i akademisk sprogbrug belyst ved modelanalyser. Sprogforum. Tidsskrift for sprog- og kulturpædagogik nr. 63, s. 80–90.

Karen Lund (2014): Arbejdsmarkedsrettet Danskundervisning fra dag 1. Fokus nr. 62, s. 20–24, netudgave

Karen Lund (2013): Det interkulturelle klasserum. I: Thyge Winter-Jensen og Signe Holm-Larsen (red.): Didaktik – Lærerfaglighed, skole og læring. Upress, s. 171 – 183. Aarhus Akademiske forlag

Karen Lund (2009): Dansk som andet-sprog i ungdoms- og voksenuddannelserne – at lære sit fag gennem sit andet-sprog. I: Henrik Rander, Lis Boysen og Ole Goldbech: En moderne voksendidaktik. Alinea, s. 195–232

Beskæftigelsesministeriet (2016): Trepartsaftale på plads om integration: <http://bit.ly/3part2017>



## S

### UUSI TAPA LÄHESTYÄ KIELTEN OPETUSTA KOTOUTTAMISEN EDISTÄMISEKSI

Työpaikka ei yksin riitä tarjoamaan kotouttamisen edellyttämää kielten opetusta, eivätkä myöskään nykyiset kielenopetusohjelmat. Kouluttajien ja työelämän on toimittava yhdessä. Karen Lundin mukaan järjestelmä on ollut liian kauan suljettu, ja nyt se on sovellettava oppijoiden tarpeisiin. Uusi kolmikantasopimus sisältää kotouttamiskoulutuksen paketin (IGU), johon sisältyy työpaikkaharjoittelua kahden vuoden aikana ja 20 tuntia kieliopintoja. Vaikka sopimus ei olekaan täydellinen, Karen näkee uudessa aloitteessa monia mahdollisuuksia.

## e

### NEW APPROACH IN LANGUAGE TRAINING FOR INTEGRATION

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. According to Karen Lund, the system has been too closed for too long, and must now be adapted to the needs of the learners. A new tripartite agreement includes an integration education package (IGU) that over a two year period includes work place practice and 20 weeks of language training. While not a perfect deal, Karen sees many opportunities with this new initiative.

ren Lund, inden hun tilføjer:

– Sproget er adgangsgivende, men er på den dårlige side barriereskabende, hvis man ikke har det.

Men du siger jo netop, at arbejdspladsen giver konkrete redskaber til at lære sprog. Så hvorfor mener du ikke, at man kan lære et nyt sprog på arbejdspladsen alene?

– Det mener jeg blandt andet ikke, fordi ude på en arbejdsplads kører alting med 100.000 kilometer i timen. Så når man to gange har spurgt “hvad siger du?” og stadig ikke kan forstå, hvad chefen siger, så holder man stille og roligt op med at spørge, siger Karen Lund.

– Klasserummets genialitet er, at man kan sætte tiden i stå. Der kan man få lov til at eksperimentere med sproget, prøve sproget af, gentage det i varierede sammenhænge.

**Et stillads at kravle op ad.** En af de ting, som underviseren kan, er at skabe det, som Karen Lund kalder et “stillads”, som kursisten langsomt kan kravle op ad i takt med, at han eller hun lærer det danske sprog.

– Det svarer til, når barnet siger “hanan”, og moderen svarer, “nå, vil du have en banan?”. Moderen retter ikke fejlen, men hun laver et stillads, som barnet kan klatre op ad, og efterhånden siger barnet: “Jeg vil gerne have en banan, mor”. Det er det samme, vi gør i undervisningen af dansk som andetsprog. Hvis en kursist siger “ikke komme morgen”, så svarer læreren “nå, kan du ikke komme i morgen?”. Den opmærksomhed på at skabe tid og plads til at lære sproget er der ikke på arbejdspladsen, siger Lund.

Det, som arbejdspladsen ikke kan give, kalder Karen Lund for “limen”. Den lim, der gør, at man kan skabe en hel, grammatisk korrekt ytring og ikke blot sige “ikke komme morgen” eller “spise her, med hjem?”.

– Sproget er ikke et redskab til at gøre grammatik. Men en del af det at kunne kommunikere er at have den lim med, som gør, at man ikke taler flydende forkert. Derfor kan man ikke undvære den grammatiske lim. Men det er ikke det, der skal være afsættet, når man lærer et nyt sprog. Afsættet skal være indholdsbaseeret kommunikativ sprogbrug, og så derefter kan man få grammatikken og dermed limen med.

**Gråzonesprog.** Karen Lund tegner på sit tredje stykke linjerede papir, da hun begynder at fortælle om det, hun kalder “gråzonesprog”. Det sprog, der ligger imellem hverdagssproget og det fagsprog, som enhver arbejdsplads har. Hun begynder igen at tegne kasser for at illustrere sin pointe.

Gråzonesproget er det, vi mennesker bruger til at forklare fagtermer for folk, der har et andet arbejde end os selv og derfor ikke kender det fagsprog, som er på vores arbejdsplads, forklarer Karen Lund. Som at oversætte fagtermen didaktik med gråzonertermen læren om undervisning.

Karen Lund giver et eksempel, hun oplevede i undervisningen af sygeplejersker, der skulle lære dansk. Her skulle de lære begrebet sclera, som er øjets yderste lag, senehinden. Men hvor modersmålstalende danskere nogenlunde kan afkode, hvad senehinde betyder, så hjælper forklaringen på ingen måde den person, der først lige er begyndt at stifte bekendtskab med dansk. For ham eller hende er senehinde ligeså uforståeligt som sclera.

– Derfor kan man i dansk som andetsprog ikke nøjes med at undervise i de fagspecifikke ord, som kursisterne har brug for. Man må fra starten sørge for også at sætte fokus på det relevante gråzonesprog, siger lektor Karen Lund, inden hun for sidste gang lægger kuglepennen ved siden af blokken med linjeret papir. ●

Av  
Marja Beckman



## Filmer om att LÄSA OCH SKRIVA

Det är en konst att utbilda vuxna som kommer från ett annat land och saknar grundläggande kunskaper i att läsa och skriva. Skolverket i Sverige håller på att ta fram ett omfattande digitalt stödmaterial för lärare i venska för Invandrare (sfi) och svenska som andraspråk. Hösten 2017 anordnas också praktiska kurser för lärare i ämnet i litteracitetsutveckling.

**D**et första regeringsuppdraget kom till Skolverket 2015. Det gick ut på att skapa stödmaterial inom alfabetisering och läs- och skrivinlärning med ett uttalat fokus på användning av modern teknik som resurs i undervisningen. Regeringsuppdraget redovisades i slutet av 2016 och har förlängts under 2017.

Högskolan Dalarna har tagit fram en kunskapsöversikt som visar på aktuell forskning inom området och utgör en vetenskaplig grund för stödmaterialen. Filmerna är tänkta att illustrera de olika delarna av stödmaterialen och grundar sig i praktiska undervisningssituationer. Nu finns drygt 20 filmer – och fler är på väg – på Skolverkets hemsida.

**Huvudspåren i filmerna.** Filmerna har fyra olika spår:

**Vad är litteracitet?** Förenklat handlar alfabetisering om att lära sig det latinska alfabetet. Litteracitet hand-

lar om lärande i en lite större kontext – inte bara att läsa och skriva, utan även att tyda symboler och förstå olika sammanhang, till exempel reklamslogans som kan vara obegripliga för den som inte förstår kontexten.

**Lärares roll:** Vad är skillnaden mellan att undervisa för barn och vuxna? En vuxen måste få bekräftelse på den erfarenhet han eller hon har med sig och inte bli behandlad som ett barn.

**Hur kan modersmålet användas som stöd i undervisningen?** Forskning har visat att modersmålet har en viktig roll för den som kommer till ett nytt land utan att kunna läsa och skriva. Att parallellt lära sig läsa och skriva på modersmålet och på det nya språket ger bättre förståelse och effekt.

**Digitala hjälpmedel** är det sista huvudspåret, och om det säger **Marcello Marrone**, enhetschef på vuxenutbildningsenheten på Skolverket:

– Det handlar inte bara om att ge alla en surfplatta så är de glada, utan att använda tekniken i en pedagogisk



Klipp från en av Skolverkets filmer, som handlar om att använda appar som verktyg.

kontext med tydliga mål och instruktioner för varje uppgift.

**Konkreta undervisningssituationer.** För att genomföra uppdraget tog Skolverket hjälp av Nationellt centrum för svenska som andraspråk vid Stockholms universitet (NC) där man samlar och sprider all forskning inom alfabetisering och litteracitet.

Ett produktionsbolag skapade sedan filmerna som nu finns tillgängliga för den lärare som vill fortbilda sig på egen hand. Men det kan vara svårt att veta var och hur man ska börja. Därför anordnar NC sexdagarskurser i olika delar av landet, som utgår från filmerna. Kurserna riktar sig till alla som arbetar som sfi-lärare eller lärare i svenska som andraspråk. Både behöriga och obehöriga lärare är välkomna.

Kurserna kommer att ges i flera olika delar av Sverige med start den 5, 6 och 7 september. En kurs för dem som bor på mindre orter äger rum på flygplat-

sen Arlanda för att göra det möjligt att resa dit och hem samma dag.

– Beroende på antalet sökande kommer vi att erbjuda kursen flera dagar i följd på samtliga orter. Grupperna kommer att omfatta 35–40 lärare och utbildningen ges under heldagar, berättar **Malin Dahlström** vid NC.

– Det finns redan mycket stödmaterial tillgängligt för lärare. Utmaningen för lärarna är att hitta tid i sin tjänst för att gå igenom utbudet, hitta rätt och sälla och använda materialet så att de känner att det hänger ihop och är användbart och givande. Det är syftet med kursen som startar i höst, att lotsa lärarna genom resurserna som finns på webben och strukturera ett kollegialt erfarenhetsutbyte. Men det kräver också att lärarnas rektor ger dem tid och möjlighet att ha kollegiala samtal under arbetstid. De enskilda lärarna kan inte själva ta ansvar för sin kompetensutveckling. Utbild-





Malin Dahlström

ningarna börjar i praktiken, i konkreta undervisningssituationer, säger Malin Dahlström.

**Fjärrundervisning på modersmålet.** Att använda många olika modersmål i undervisningen kan bli en dyr historia för huvudmän och rektorer runt om i landet. Skolverket planerar därför fjärrundervisning på modersmålet, ett stöd som till exempel kan innebära att en person över nätet kan få instruktioner på sitt modersmål.

Intresset för filmerna är redan stort. Marcello Marrone konstaterar nöjt att besöksstatistiken på hemsidan och Youtubekanalerna är höga trots att det inte var så länge sedan de lanserades. Behovet finns uppenbarligen.

På grundutbildningen för lärare finns inga kurser i hur man lär vuxna att läsa och skriva, men det finns som valbara kurser.

– Så fort vi får chansen för vi på NC fram att vi vill instifta en lärarut-

bildning för lärare som arbetar inom vuxenutbildningen. Vi vill höja behörighetskravet för att få undervisa inom sfi, bland annat eftersom sfi ju är den skolform som har den mest heterogena elevgruppen. Inget stödmaterial i världen kan helt ersätta en ändamålsenlig lärarutbildning! säger Malin Dahlström. ●

#### Länkar:

Skolverkets sida om litteracitetsutveckling:  
[www.skolverket.se/alfabetisering](http://www.skolverket.se/alfabetisering)

Alla filmerna:  
<http://bit.ly/Alfafilmer>

Nationellt centrum för svenska som andraspråk:  
[www.andrasprak.su.se](http://www.andrasprak.su.se)



#### FILMEJÄ LUKEMISESTA JA KIRJOITTAMISESTA

Ruotsin Kouluvirasto on tuottanut 20 opetusvideoa avuksi lukemista ja ruotsia siirtolaiskielenä opettaville. Ne perustuvat tutkimustuloksiin ja sisältävät neljä eri osa-alueita. Aiheita ovat asiayhteyden määrittely, opettajan rooli, opiskelijan äidinkielen käyttäminen ja digitaaliset työvälineet. Kaikki aineisto on vapaasti saatavissa verkosta, mutta parhaisiin tuloksiin päästään kuusipäiväisillä kursseilla, jotka tarjoaa Tukholman yliopisto. Nämä perustuvat konkreettisiin oppimistilanteisiin ja auttavat opettajaa muodostamaan käsityksen oppiaineistosta.



#### FILMS ABOUT READING AND WRITING

Skolverket has produced some 20 instructional videos to help literacy and SFI (Swedish for Immigrants) teachers. They are based on research results and include four different strands. Topics covered include context setting, teacher roles, how to use the mother tongue of the learner and digital tools. All the material is freely available online, but the best results are achieved through six-day courses, offered by the University of Stockholm. These are rooted in concrete learning situations and help the teacher conceptualize the learning material.

Av  
Maren-Louise  
Poulsen



## "DET ER KUN ET KLIK HERFRA"

**E**n undervisnings App »Sammisat« gjorde det nemmere at undervise i opkvalificeringsuddannelser i Majoriaq. Brug af app'en resulterede i bedre karakterer hos eleverne.

»Et klik herfra«. Der sker hele tiden teknologisk udvikling, og dette åbner mulighed for at ændre undervisningsformer med fx brug af meget papir. Den mulighed greb faglæreren **Kaaka Lund**, da hun i 2015 fik idéen til en undervisnings App »Sammisat« til brug i undervisning på opkvalificeringsskolen Majoriaq.

**Tilpasning til eleverne.** Mange elever lever og følger med i teknologiens udvikling. De spiller fx på iPads og bruger mobiltelefon. Det rejser spørgsmålet om hvordan teknologien kan inddrages i undervisningen, så den møder elevernes interesse for og kompetencer i at bruge ny teknologi.

– Hvordan kan man undervise flere på én gang og på en nem måde? Spurgte faglæreren Kaaka Lund, hvorefter hun i et pilotprojekt udviklede app'en i samarbejde med IT udviklere.

Vi havde tidligere flere udfordringer i vores arbejde med undervisningen. Dårlig internetforbindelsen var ét problem. Lærerne underviser på flere forskellige måde, men de udvekslede ikke inspiration, erfaringer og materiale. Ved hjælp af den nye App kan undervisere gemme materialer, de kan se læringsmål, dele opgaver og erfaringer og de kan give fælles informationer til alle eleverne.

Den første version af App'en »Sammisat« blev lanceret i april sidste år. hvor alle undervisere i Grønlands Majoriaq centre blev introduceret til App'ens muligheder og hvordan den kan bruges, fortæller Kaaka Lund.



*Kaaka  
Lund*

**Mulighed for at være kreativ.** I dag kan undervisere og elever i FA med »Sammisat« arbejde mere kreativt. De kan kommunikere hurtigt og enkelt ved at oprette et link til et chatforum, de kan optage undervisningen, og de kan lægge opgaver ud direkte til eleverne. Arbejdet med App'en har medvirket til, at elevernes præstationer er blevet tydeligt bedre.

– »Før vi begyndte at bruge denne App, havde vi flere elever med dårlige karakter i dansk. Men, sidste år bestod alle mine elever i dansk eksamen», fortæller en dansk lærer med et stolt smil.

– Denne App har også styrket samarbejde mellem lærerne. Vi kan se hvordan vores kollegaer underviser, og hvilke materialer de bruger. Vi behøver ikke som tidligere bruge rigtig meget tid på at mødes eller hente materialer. Det er bare rigtig godt, siger Kaaka Lund. I dag er der 333 grønlandske brugere af App'en »Sammisat.« ●



Av  
Sigrún Kristín  
Magnúsdóttir



## Souleymane Sonde et forbilde I VOKSNES LÆRING

Vi setter oss ned i Reykjavíks universitet hvor Souleymane Sonde fra Burkina Faso leser forberedende studier for opptak i fakultetet for natur- og ingeniørvitenskap.

**S**ouleymane mottok, mot slutten av fjoråret, utmerkelsen som forbilde i voksnes læring 2016 fra Arbeidslivets opplæringscenter. Han har velvillig gitt meg lov til å fortelle fra reisen fra Burkina Faso til sitt nye hjem på Island, familien og studiene.

**En islandsk dame på besøk.** Souleymane er født i Burkina Faso i 1983, men flyttet til Island året 2007. Han er gift med en islandsk kvinne, Björg Sonde Þráinsdóttir og de har tre barn på 5, 7 og 10 år. De ble kjent da hun besøkte bibelskolen han gikk på i Burkina Faso. De ble straks gode venner og etter hvert utviklet forholdet seg. Björg besøkte Souleymane i Burkina Faso flere ganger, deres forhold ble tettere og de bestemte at de ville dele livet med hverandre. Da han hadde fullført tre års studier og trening på bibelskolen, bestemte han seg for å flytte til Island og gifte seg med Björg. I starten hadde de tenkt å bo på Island i to år og deretter flytte til Burkina Faso. Men familien vokste og de ombestemte seg siden de ble enige om at det ville være bedre å

oppdra barna på Island. Der har de sikre forhold og bedre mulighet for å få den utdanningen de ønsker.

**Liten prikk i havet.** – Etter at jeg først hadde hørt om Island, søkte jeg etter landet på kartet og så det som en liten prikk i havet. Men nå er den prikken på en merkelig måte blitt større og Island er blitt hovedlandet, forteller han. Det som forbauset ham mest var vegetasjonen. – Hvor er alle trærne, tenkte jeg på veien fra Keflavík? Men etter å ha bodd her i mange år mener han heller at det er alt for mange trær i andre land han besøker.

Første gang jeg kom til Island ankom jeg i midten av august. Ut på høsten begynte jeg å lure på når det egentlig ville dager i denne del av verden. Været og årstidene er det som overrasket meg mest. Sammenlignet med Burkina Faso er det kaldt hele tiden på Island, mens det der er varmt året rundt.

**Språket er nøkkelen.** Helt fra starten av var Souleymane klar over at han måtte lære seg islandsk.

– Hvis man skal bo her må man lære språket.



## Burkina Faso

Ulikt øyen Island, er Burkina Faso omringet av andre lande i Vest-Afrika. Landet var tidligere fransk koloni, blant de fattige stater i Vest-Afrika. Bare en liten andel av beboerne har mulighet for å ta en utdanning. Det antas at omtrent 40 % av beboerne taler det offentlige språket fransk, men kun 15 % anvender det i det daglige liv. I følge opplysning fra FN er tallene for analfabetisme de høyeste i verden, bare 36 % av landets beboere kan lese.

## Forberedende studier for voksne

Arbeidslivets opplæringscenter på Island har i samarbeid med livslanlæringscenterne rundt om i landet utviklet to forskjellige tilbud for voksne som ikke har fullført videregående skole og ønsker generell studiekompetanse: Grunngymnas (isl: Grunnenntaskólinn), Utdanningsstøtte (isl: Menntastöðir) og Universitetsbro eller forberedende studier for opptak på universitet er et tilbud på flere av Islands syv universitet og Keilir akademi (isl: Háskólabrú – eng: Preliminary University Studies). Grunngymnas, er for voksne over 20 år som ønsker å vende tilbake til å studere.

Målet er å bygge en grunn i islandsk, engelsk, matematikk, IKT, trene selvstendig arbeidsmåte og styrke selvtilliten. Utdanningsstøtte er for voksne over 23 år som er på arbeidsmarkedet og som ikke har fullført videregående skole og ønsker å ta forberedende utdanning for høyere utdanning. Fagene er som i videregående skole, islandsk, et nordisk språk (enten dansk, norsk eller svensk), engelsk, matematikk, regnskap, IKT og studieteknikk.



*Souleymane  
Sonde*

Men jeg lurte også på hvordan i all verden det skulle lykkes. Jeg strever fortsatt litt med bøyningene, men jeg er overbevisst om at jeg klarer dem en dag. Det er i hvert fall planen. Jeg syns det er hyggelig og interessant å snakke med folk så jeg satser på å lære meg skikkelig islandsk. Jeg lærer mye av barna mine, vi snakker alltid islandsk hjemme, sier stolt far som viser fram et bilde av familien.

**Målet var å komme i arbeid.** Souleymane ville arbeide og bli kjent med folk. Første jobben han fikk var

bortkjøring av avfall. Men der kunne han ikke snakke med sine kollegaer, for de hverken snakket fransk eller engelsk. Selv om de hadde snakket islandsk ville han likevel ikke kunnet forstå dem. Dette måtte han gjøre noe med. Han hørte at Mimir-voksenutdanningscenter hadde kurs i islandsk for utlendinger og han registrerte seg. Han bestemte seg for å starte sakte, men sikkert. Det ble til en hel rekke med kurs fordi Souleymane tok grunngymnasiet hos Mimir etter å ha fullført islandsk for utlendinger.



## Jeg pleier å si at det er to verdener på samme planet.

**Ett skritt om gangen.** Souleymane hadde ikke generell studiekompetanse da han flyttet til Island.

– Jeg ville gjerne oppnå generell studiekompetanse og derfor sluttet jeg ikke hos Mimir, men tok også Mennstastoðir der. Det lyktes bra, og jeg gikk videre. Det skal også nevnes her at islandsk ikke var det eneste språket Souleymane måtte lære fra grunnen av, han måtte også lære dansk. Det er obligatorisk å ha grunn i et annet nordisk språk hvis man skal ha generell studiekompetanse på Island. De fleste islendinger synes det er vanskelig å lære dansk, selv om deres morsmål er i samme språkfamilie og at har hatt innføring i språket i grunnskolen. Etter at Souleymane fullførte Mennstastoðir ble han opptatt på Universitetet i Reykjavik til forberedende studier for opptak på fakultetet for natur- og ingeniørvitenskap. Det gir samme rettigheter og generell studiekompetanse. Han ble ferdigutdannet i juni 2017.

– Jeg tar bare ett skritt om gangen. Jeg kan godt tenke meg å fortsette å studere ved et universitet men jeg har ikke noe femårsplan, sier han.

Han vet ikke om noen andre personer fra Burkina Faso som bor på Island.

– Det er flere fra Afrika som har bo-

satt seg her, blant annet fra Ghana, Etiopia og Kenya, og de holder sammen. Men fordi fransk er offentlig språk i Burkina Faso er det mer vanlig at de som flytter til et annet land bosetter seg i et land hvor fransk er hovedspråket. De aller fleste av mine venner her er islendinger, sier Souleymane. Han har besøkt fedrelandet sammen med familien. Det er en lang reise.

– Jeg pleier å si at det er to verdener på samme planet.

**Forbilde.** Souleymane har studert ved siden av arbeid og familieliv. Det krever stor innsats.

– Jeg arbeider om dagen, er i skole om aftenen og studerer inn i mellom sier Souleymane smilende. Hans stilting har forandret seg totalt. Han arbeider i et bofellesskap hos Reykjavik kommune og synes det er interessant fordi han vil arbeide med folk og snakke islandsk på jobben. Han har kommet seg over den ene hindringen etter den andre og har gjort stort fremskritt sammenlignet med situasjonen da han først kom til Island. Derfor er «forbilde i voksnes læring» en meget passende betegnelse for ham. ●

*Interviewet gjennomførtes i mai 2017*



### SOULEYMANE JA ISLANNIN KIELI

Vuonna 2016 Souleymane Burkina Fasosta palkittiin aikuisopiskelun roolimallina Islannissa. Hän muutti Islantiin vuonna 2007. Hän on naimisissa ja hänellä on kolme lasta. Jo alun pitäen hän tiesi, että kotoutuakseen hänen oli opittava kieli, mutta aluksi hän ei tiennyt miten. Pelastus oli aikuiskoulutuksessa. Vuosien mittaan hän on osallistunut melko moniin kursseihin. Sen sijaan, että hän olisi tyytynyt työpaikkaan, jossa hän olisi kielellisesti voinut toimia vain rajoitusti, hän on työskennellyt uutterasti luodakseen suhteita islantilaisiin ja islannin kieleen.



### SOULEYMANE AND THE ICELANDIC LANGUAGE

In 2016 Souleymane from Burkina Faso was awarded as a role model for adult learning in Iceland. He moved there in 2007, is now married with three children. From the beginning, he knew he must learn the language to integrate, but at first, he could not see how. Adult education came to the rescue, and over the years, he has participated in a fair number of courses. Rather than settling for a job with little language interaction, he has worked hard to connect with Icelanders and Icelandic.

Av  
Per Langgård



## Når integration vender den tunge ende opad – Om voksenuddannelse og integration i Grønland

Medens voksenuddannelse af landets egne borgere endnu ikke fylder meget hverken i politikken eller medie billedet i Grønland, har den utilstrækkelige integrering af den danske arbejdskraft længe haft politisk fokus og fyldt meget i den folkelige debat.

**S**tort set alle – både grønlændere og danskere – har en drøm om et samfund, hvor dansk arbejdskraft er integreret radikalt anderledes end tilfældet er det i dag. Men det er svært for alvor at ændre situationen trods alle de gode viljer.

**Voksenuddannelse er kommet på den politiske dagsorden i Grønland.** Der er i vor tid ikke ret mange, der sætter spørgsmålstegn ved værdien af livslang læring og næppe heller mange, der ikke accepterer, at realkompetence som et supplement til formel kompetence er blevet en faktor i det moderne samfund. Heller ikke i Grønland.

Alligevel har voksenuddannelse ikke været nogen højt profileret sektor i Grønland – hverken som konkrete initiativer i uddannelsessystemet eller som stemmer i den offentlige debat. Faktisk er der langt mellem behandlinger af emnet i Inatsisartut og der har kun været allokeret få ressourcer til konkrete forløb.

Billedet har dog ændret sig i de senere år. Etableringen af Center for National Vejledning efter vedtagelse af Inatsisartutlov nr. 4 af 29. november i 2013<sup>1</sup> er en væsentlig styrkelse af voksenuddannelse, der som en del af centrets agenda nu har fået en formel base. De store, akutte behov for for alvor at få voksenuddannelse og livslang læring på agenda også i Grønland er ganske vist endnu ikke er dækkede, men de første spadestik til en ny politik på området er taget og der er en del nye initiativer på vej.

Det bør i denne sammenhæng nævnes, at begrænsede muligheder for opkvalificering af den voksne befolkning er et generelt problem i alle de selvstyrede områder og at de grønlandske tilbud ikke mindst efter etableringen af de såkaldte Majoriaq centre bestemt ikke halter efter de andre områder. Snarere tværtimod. Integrering af udefra kommende arbejdskraft

Men medens der således er positive udviklinger i voksenuddannelsen af landets egen befolkning er der



ikke meget der tyder på, at integreringen af udefra kommende arbejdskraft vil opleve væsentlige styrkelser i de nærmeste år.

Den manglende integrering af ikke-grønlandsk arbejdskraft – især tilflyttere fra Danmark og danske migrantarbejdere – fylder ganske vist meget i den offentlige debat og det politiske ønske om bedre integrering er tydeligt udtalt og har været det i mange år.

Men integreringen fungerer ikke, hverken sprogligt eller kulturelt. Dagligdagen i Grønland er fortsat i mange henseender betinget af, om man tilhører den ene eller den anden etnicitet og sproglig integrering af den danske befolkning er fortsat en tilsyneladende uopnåelig drøm.

Det er som nævnt ikke mangel på politisk interesse, der har skabt denne situation, men derimod en synergi af problemer, der gør det meget svært at få processen løbet i gang trods det politiske ønske. Derfor er ambitionsniveauet også lavt og de enkeltstående initiativer uden ret mange nye tanker trods en generel erkendelse af at problemet er reelt.

**Hvorfor er det så svært?** I Grønlands postkoloniale situation er antallet af kulturelle, økonomiske og andre strukturelle udfordringer for stort set ethvert samfundsanliggende næsten ad libitum, men et problemkompleks spiller ind på og definerer stort set alle de andre problemkomplekser, nemlig sprogsproblemet:

Grønland består groft sagt af to befolkningsgrupper med hver sit sprog. I den ene gruppe er der ca. 40.000 grønlandssprogede grønlændere og i den anden små 6.000 ikke-grønlandssprogede danskere. I den resterende del af befolkningen finder man et anseligt segment af tosprogede blandinger og danskere født i Grønland.

Det selvstyrede Grønland er officielt monolingualt grønlandsk, og de dansksprogede udgør entydigt mino-

riteten, men alligevel interagerer de to grupper udelukkende på minoritetens sprog, nemlig dansk.

Dette forekommer umiddelbart overraskende, men der ganske mange forhold, der gør det meget tungt at ændre på den situation. Nedenfor skal to af de bagvedliggende faktorer kort behandles.

**Det grønlandske sprog og en ambitiøs sprogpolitik.** Det polysyntetiske Inuit-sprog grønlandsk eller kalaallisut, som det hedder på grønlandsk, er Grønlands eneste officielle sprog. I konsekvens af dette skal det grønlandske sprog altså kunne anvendes om ethvert emne uagtet tid og sted eller udtrykt anderledes være et komplet og samfundsbærende sprog.

I en tid, hvor minoritetssprog kæmper hårdt for overhovedet at overleve og det mest ambitiøse mål for næsten ethvert andet lille sprog i denne verden er at fastholde en tosproget situation hvor minoritetssproget tager sig af intimsfæren og de kulturelle rødder medens majoritetssproget anvendes i andre domæner inkl. i uddannelsessystemet er den grønlandske lov helt eller næsten unik og meget ambitiøs. Den er bestemt heller ikke uden udfordringer, for uagtet at grønlandsk er et af verdens mest vitale minoritetssprog er der nødvendigvis uendeligt mange emner, som et sprogsamfund med mindre end 50.000 talere af rent numeriske årsager ikke vil kunne levere sprog og terminologi til.

Hermed være ikke sagt, at opgaven er umulig. Visse små sprog som færøsk fungerer som bekendt udmærket også i de videregående uddannelser og de fleste steder i erhvervslivet, men trods den numeriske sammenlignelighed må en række afgørende forskelle erindres, fx at færøsk er et nordisk sprog, der ret enkelt kan indoptage fx tekniske termer via dansk og engelsk samt at den færøske befolkning er ualmindeligt højt uddannet.



## Om Grønland

Selvstyret del af det danske rigsfællesskab siden Hjemmestyret blev indført i 1979

**Aktuelt befolkningstal:**  
55.860 heraf  
5.766 født uden for Grønland

**Officielt sprog:**  
Grønlandsk hovedsprog iflg. Hjemmestyreloven af 1979, men eneste officielle sprog iflg. Selvstyreloven af 2009

**Antal talere:**  
I modsætning til fx Finland registreres der ikke oplysninger om sprog i officielle registre. Der kan dog næppe herske tvivl om, at en overvældende majoritet af de ca. 50.000 i Grønland fødte personer er grønlandssprogede.

Foto: Silje Bergum Kinsten/norden.org



varetage funktioner, der forudsætter internationale autorisationer og certificeringer.

Der er altså ud over etniske og sproglige grænser mellem det hjemmehørende og det tilkaldte segment af befolkningen også markante uddannelsesmæssige og sociale skel. Således har mere end hver 8. ikke-grønlander i Grønland en uddannelse på kandidatniveau eller højere medens det tilsvarende tal for den hjemmehørende gruppe er næsten 20 gange mindre, nemlig ca. en hundredoghalvtredsindstyvendel (kilde Grønlands statistikbank (<http://bank.stat.gl>))

Integrering såvel sprogligt som kulturelt i Grønland er altså ikke et spørgsmål om at gøre immigranterne arbejdsmarkedparate endsige at forholde sig til fx analfabetisme. I segmentet af ikke-grønlandere er tværtimod arbejdsløshed næsten uset og sociale problemer yderst begrænsede i forhold til landsgennemsnittet. Integration handler tværtimod om at få en velstillet importeret minoritet bragt i et bedre samspil med en mindre velstillet majoritet af landets egne børn.

**Er der en vej frem?** Målt med globale alen er de problemstillinger, der behandles her, nærmest trivielle. De to befolkningsgrupper i Grønland interagerer fredeligt på både det personlige og det professionelle plan og den lille gensidige racisme i dagligdagen er næsten ikke mærkbar. I forhold til næsten alle andre lande i Verden er Grønland et godt land at leve i for alle.

Hermed være ikke sagt, at der ikke skal gøres noget for at gøre tingene endnu bedre end de er. Den lille daglige irritation over danskernes manglende integrering i Grønland er et faktum ingen kan se bort fra... og en irritation, der kan minimeres ved en målrettet indsats.

Den nødvendige indsats må rettes mod både at øge fremmedsprogskompetencerne og uddannelsesni-

veuet generelt i den grønlandske befolkning og mod en langt mere ambitiøs fremmedsprogsundervisning af ikke-grønlandske immigranter til Grønland. Heldigvis virker det som om konsekvenserne af laissez-faire holdningerne til såvel vigende fremmedsprogskundskaber i store dele af den grønlandske befolkning og det fortsatte næsten totale fravær af grønlandskkundskaber blandt ikke-grønlandere er blevet så iøjnespringende at ingen længere kan se bort fra dem og at såvel lægmænd som Naalakkersuisut i stigende grad har fokus på problemerne.

Jeg tror, at det er sympomatisk, at private sprogskoler, der tilbyder grønlandsk som fremmedsprog, på det sidste har oplevet en spontan elevtilgang større end nogensinde før, ligesom det er symptomatisk at Naalakkersuisoq for bl.a. uddannelse netop i år har søsat en række initiativer til forbedring af sprogetheden i bredeste betydning i Grønland.

**JA, der er måske lys for enden af en mørk tunnel.** Integreringsproblemerne i Grønland er som sagt for en overordnet betragtning langt fra dramatiske, men de eksisterer som en daglig lille sten i skoen, så der bør selvfølgelig gøres noget.

Og det gøres der heldigvis. Når man samtænker den aktuelt øgende fokus på sprogethed både i modersmålet og i fremmedsprogene med udviklingerne på voksenuddannelsesområdet iøvrigt, er der skellig grund til at håbe, at integrationen i Grønland i den nærmeste tid vil være bedre end tilfældet er i dag.

Og altså håb om et samfund i Grønland, der vil være endnu bedre for alle end tilfældet er det i dag. ●

*1 Bemærkes dog, at selve loven kun omtaler ungdomsuddannelserne og ikke voksenuddannelse eksplicit.*

*2 Bemærkes dog, at en nyere trend er at flere og flere ansatte efter en periode i uvist bolig køber ejerbolig.*



## AIKUIKOULUTUS JA KOTOUTTAMINEN GRÖNLANNISSA

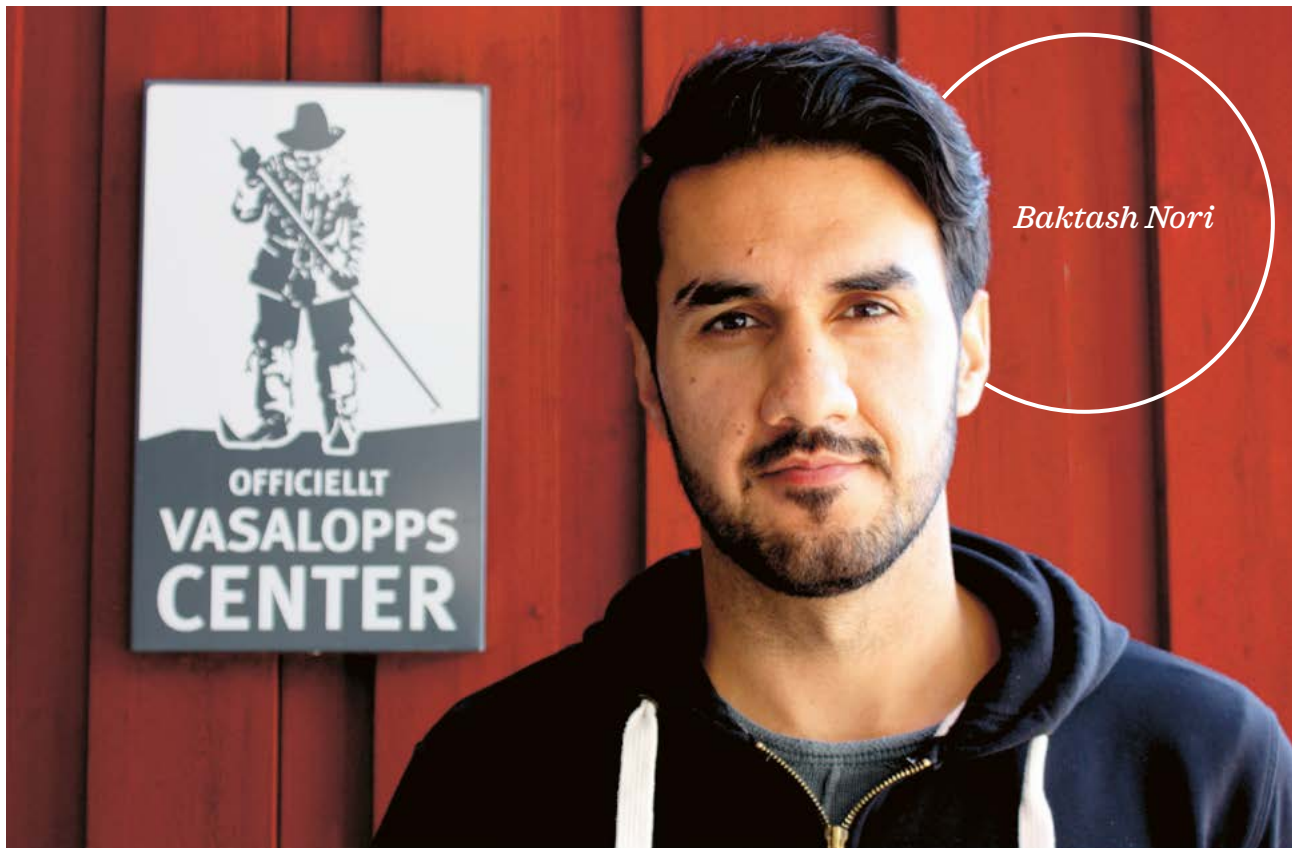
Aikuiskoulutus ei ole etusijalla Grönlannissa. Epäonnistunut tanskalaistyöntekijöiden kotouttaminen on. Kotouttavasta yhteiskunnasta haaveillaan, mutta muutos on kovan työn takana hyvästä tahdosta riippumatta. Pientä edistystä on saatu aikaan ottaen huomioon grönlantilaisten koulutustarpeet. Samaa ei voi sanoa kotouttamisesta. Tanskalaiset siirtolaiset eivät ole kotoutuneet kulttuurisesti eivätkä kielellisesti. Eikä lähitulevaisuudessa näy merkkejä siitä, että tilanne muuttuisi.



## ADULT EDUCATION AND INTEGRATION IN GREENLAND

Adult education is not on the agenda in Greenland. The unsuccessful integration of Danish workers is. There is a dream of an integrating society, but change is hard to come by, in spite of the good will. Small steps have been taken toward a lifelong learning agenda for Greenland, taking into consideration the learning needs of all Greenlanders. The same cannot be said about integration. Today Danish migrants are not integrated culturally or language wise. There are no signs the situation will change in the near future.





*Baktash Nori*



*Dalahäst*



*Shahamak  
Rezaei*



Nu kan livet börja för Baktash Nori som är utbildad civilingenjör och flykting från Afghanistan. Han fick uppehållstillstånd i somras och kan börja läsa in de kurser han behöver för att kunna utöva sitt yrke i Sverige.

Dalahästen är en populär symbol för Sverige och kommer från Dalarna. Naturligtvis fick föreläsarna varsin Dalahäst i gåva.

"Alla nyinflyttade ska åka Vasaloppet" och "Låna en svensk" var två av idéerna som kom fram under gruppsamtalen.

Av  
Marja Beckman



## Integration I VASALOPPSLAND

NVL:s ö-nätverk har träffats på fastlandet – närmare bestämt mitt i Sverige. I september hölls ett seminarium om integration i Mora i Dalarna, staden som många förknippar med Vasaloppet.

**C**ivilingenjören **Baktash Nori**, 27 år, deltog på NVL:s To-Do-seminarium i Mora och bidrog med sitt perspektiv som flykting från Afghanistan. To-Do-seminariets paroll är nämligen ”tala inte OM de nyanlända – tala MED dem”.

Baktash berättar att han flydde från Afghanistan hösten 2015. En oktoberdag satt han i en buss lastad med asylsökande som skulle placeras på asylboenden runt om i landet. Medan medresenärerna gick av en efter en fick han själv sitta kvar. Baktash följde resan i Google maps i telefonen och den visade bilder på snö. Men även om resan kändes lång hade det inte börjat snöa i Mora än.

Baktash och de andra asylsökande placerades på ett asylboende i Gesunda två mil utanför centrala Mora.

Under de knappt två åren som har gått har Baktash lärt sig att tala bra svenska. Han har haft jobb på ett HVB-hem och

på en fritidsgård, men vill arbeta som ingenjör. Sommaren 2017 fick han sitt efterlängtrade uppehållstillstånd och kan börja läsa in de kurser som krävs för att hans civilingenjörsutbildning ska bli validerad i Sverige.

Förutom Baktash och andra nyanlända deltog representanter från bland annat utbildningssektorn, det lokala näringslivet, organisationer och föreningsliv på seminariet.

**Från öar till en mindre ort.** Hur kommer det sig då att NVL:s ö-nätverk har rest till fastlandet? I ö-nätverket ingår Gotland, Åland och Bornholm. Samarbetet utgår från att dessa öar har ungefär samma problematik – de ligger isolerat från grannkommunerna och många flyttar däriifrån, vilket leder till brist på arbetskraft inom vissa yrken. De nya invånarna kan bli en räddning om deras kunskaper tas till vara.

Läs också om hur  
asylsökande **Bashar  
Mustafa** bidrog till att  
öka ett lokalt företags  
omsättning med  
6,5 miljoner.

## S

### TO-DO JA KOTOUTTAMINEN

NVL Islands -verkosto on käyttänyt onnistuneesti ”To-Do” -menetelmää kehittäessään kotouttamista kolmella saarella: Gotlannissa, Bornholmilla ja Ahvenanmaalla. Nyt menetelmä, joka pohjautuu toimintaan ja siihen, että maahanmuuttajien kanssa puhutaan eikä vain heille tai heistä, herättää kiinnostusta uusissa Pohjoismaiden osissa. Ruotsalainen Moran kunta järjesti äskettäin To-Do -seminaarin kokeillakseen, edistäisikö menetelmä kunnan kasvua ja kehitystä. Suurempi tavoite on tyrehdyttää aivovuoto ja kannustaa ihmisiä jäämään paikallisyhteisöihin.

## e

### INTEGRATION WITH TO-DO

The NVL Islands network has successfully implemented a ”To-Do” method when developing integration on three islands: Gotland, Bornholm and the Aaland islands. Now the concept, which is action oriented and based on talking with the immigrants, not to or about them, is attracting attention in new parts of the Nordic countries. Mora, a city in Sweden, recently organized a To-Do seminar to see if the method could help the city grow and develop. The wider ambition is to stop the brain drain and encourage people to stay in local communities.

Ö-nätverket använder ”To-Do-metoden” som bland annat innebär gruppsamtal utifrån noga utvalda frågeställningar.

När **Jenny Lennhammar**, chef för integrationsenheten på Gotland, sökte nya medarbetare och hade en platsannons ute, blev hon uppringd av en man som hette **Åke**. Han ställde frågor om arbetsuppgifterna och Jenny frågade om han var intresserad av jobbet. Åke svarade glatt: ”Nej, jag är ju din motsvarighet i Mora!”

Åke heter Nyström i efternamn och telefonsamtalet ledde alltså till samarbete eftersom de märkte att Mora hade liknande utmaningar som öarna: Det är också en liten ort vars befolkning ökar markant under turistsäsongerna. I Moras fall inträffar dessa ökningarna både på sommaren och på vintern. För många är Mora mest känt för att det årliga skidloppet Vasaloppet äger rum där.

**Från ”brain waste” till ”brain gain”.** Den danske forskaren **Shahamak Rezaei** från Roskilde universitet talade om entreprenörskap: Invandrare uppmuntras visserligen att bli entreprenörer men förväntas ofta driva pizza- eller kebabrestaurang, något som inte passar alla. Shahamak Rezaei avfärdade idén om att invandrare kommer från missgynnade positioner och fattigdom till våra nordiska ”land med mjölk och honung” för att bli ”integrerade” här. Många av de nyanlända har stor kapacitet och att inte ta vara på deras kunskaper är ”brain waste”. De mest drivna flyttar ofta tillbaka till sina hemländer när det

är möjligt. Där slår de nämligen inte i ”glastaket” utan får möjlighet att utnyttja sin fulla potential.

– Vi måste vända denna ”brain waste” till ”brain gain”, sa Shahamak Rezaei (vilket kan översättas till att inte slösa bort deras hjärnkapacitet utan att ta vara på den).

Att se individen var ett återkommande tema under seminariet. ”Varje människa äger sitt liv”, sa **Torun Israelsson**, verksamhetsledare på det kooperativa företaget Macken i Växjö. Macken arbetar med återvinning och inspirerar människor att tänka kreativt och entreprenöriellt. De vänder sig särskilt till dem som står långt ifrån arbetsmarknaden.

**Hockeymorsa åt någon annans barn.** Under gruppsamtalen diskuterades först svårigheter och sedan möjligheter. Bland svårigheterna nämndes språket – svenskan är svår – och ett ”von oben-perspektiv” – att svenskar tenderar att tro att vi är bäst på allt. Byråkratin kan också sätta käppar i hjulet.

Några idéer till lösningar var förtom tidiga insatser och tidig språkinläring – att hjälpa privatpersoner att ta sig tid för nyanlända. Detta kan till exempel göras med hjälp av naturliga mötesplatser eller att vara fritidsfadder: Varför inte bli hockeymorsa åt någon annans barn?

Efter seminariet säger Åke Nyström, chefen för Integrationsenheten i Mora:

– För många av deltagarna var det första gången de satt vid samma bord som en nyanländ person, det är tillräckligt för att jag ska känna mig nöjd. ●



Av  
Marja Beckman



## Asylsökande praktikant gav Morakniv ETT NYTT AFFÄRSOMRÅDE

När asylsökande **Bashar Mustafa** fick en praktikplats på det lokala företaget Morakniv gick han till chefen och erbjöd sig att översätta företagets produktkatalog till arabiska. Drygt ett år senare är han Moraknivs exportchef i Mellanöstern, och omsättningen i den regionen har ökat från 0,5 till 7 miljoner. Här är berättelsen om hur det gick till.

**H**östen 2015 kom en våg av asylsökande till Sverige. De placerades på olika asylboenden i landet. Ett av dessa boenden låg i Gesunda utanför Mora i Dalarna, i mellersta Sverige. Mora är kanske mest känt för den årliga skidtävlingen Vasaloppet som går samma sträcka som Sveriges kung **Gustav Vasa** flydde från danska soldater år 1520. I Mora hittar du mycket av det som symboliserar det gamla Sverige; fäbodar, röda hus med vita knutar och vacker natur. Härifrån kommer också Dalahästen som är en av Sveriges mest populära souvenirer.

Många Morabor är intresserade av sport, och förutom skidåkning är även hockey populärt. Föreningarna är viktiga för det sociala livet på orten.

**Bjöd in till hockeymatch.** På det lokala företaget Morakniv funderade man över vad de kunde göra för att hjälpa de asylsökande att komma in i samhället. Morakniv tillverkar knivar som är kända för sin höga kvalitet. Deras mest kända modell används traditionellt till friluftsliv; allt från att tälja trä till att rensa fisk.

– Vi bjöd in alla från asylboendet till en hockeymatch. Det brukar vara trevlig stämning på matcherna, de knyter ihop byn. Vi berättade om spelets regler. Sedan hämtade vi dem med buss. De kom hela familjer – män, kvinnor och barn, berättar Moraknivs vd **Henk Noback**.

– Mora har aldrig haft en så stark hejallack, säger **Pia Kadfalk** som är HR-ansvarig på Morakniv.



Läs också om  
**To-Do-seminariet  
i Mora**

– De sprang runt med flaggor och trummade. Mora vann också! Spelarna brukar tacka klacken efteråt, den här gången tackade de även de asylsökande, berättar Henk Noback.

**Möte med kulturkrockar.** På den tiden var det möjligt för företag att ge asylsökande en praktikplats under tre månader. Morakniv kunde erbjuda två praktikplatser. De presenterade sina verksamheter för de asylsökande, och fick mycket positiv respons.

– Det uppstod förstås kulturkrockar. När vi sa att vi har 70 personer i fabriken och 50 på kontoret frågade de ”har ni så många chefer?”. En gång under visningen försvann de bara. Vi sprang och letade, och till slut visade det sig att de hade gått undan för att be, säger Henk.

– Det var ju okej, bara de berättade för oss varför de försvann, säger Pia.

**Från praktikant till exportchef.** De två irakiska män som Morakniv tog in som praktikanter var drivna och tog för sig. Efter två månader fick de arbetstillstånd. **Hayder Alhassan** praktiserade och är nu fast anställd i produktionen. Bashar Mustafa praktiserade på marknadsavdelningen. När Bashar hade varit där några veckor föreslog han för sin chef att han skulle översätta Moraknivs produktkatalog till arabiska och skicka ut till sina kontakter i Mellanöstern. Chefen sa ja. Nu är Bashar fast anställd som exportchef på Morakniv. Eftersom han kan språket och kulturen vet han hur han ska arbeta med arabisktalande kunder. När han började hade Morakniv en omsättning på cirka en halv miljon kronor i den regionen. Idag, ett och ett halvt år efter att Bashar började som exportchef, ligger omsättningen på 7 miljoner kronor.



Henk Noback och Pia Kadfalk i Moraknivs fabrik.

Pia berättar också att Bashar kunde nästan flytande svenska när han började på Morakniv. Han hade lärt sig språket på egen hand genom internet.

**Svåra minnen.** Det låter som en solskenshistoria, men de båda männen har svåra minnen att bearbeta. Morakniv har också haft andra praktikanter, till exempel en man vars fru omkom under flykten. Den mannen klarade inte riktigt arbetsbördan eftersom det var svårt att hitta barnpassning.

Hayder fick uppehållstillstånd i våras, men Bashar och hans familj väntar fortfarande på uppehållstillstånd. Den som inte har uppehållstillstånd saknar svenskt personnummer och får egentligen inte ha ett bankkonto. Genom att finkamma hela Mora hittade man till slut en bankdirektör som såg mellan fingrarna och ordnade så att de kunde få sina löner insatta på banken.

– Det är många hinder på vägen, säger Pia Kadfalk med en suck. ●



#### PAKOLAISEN AVULLA UUDET MARKKINANÄKYMÄT MORAAN

Kun Ruotsiin saapui vuonna 2015 suuri pakolaismäärä, jotkut pakolaisista tulivat Moraan. Yksi heistä oli **Bashar Mustafa**. Hän sai harjoittelupaikan Mora-puukkoja valmistavasta paikallisesta yrityksestä, Morakniv. Hän meni johtajan puheille ja tarjoutui kääntämään yrityksen tuoteluettelon arabiaksi. Noin vuotta myöhemmin hän vastaa yrityksen Lähi-idän vientiosastosta. Alueen liikevaihto, joka oli 0,5 miljoonaa Ruotsin kruunua on nykyisin 7 miljoonaa.



#### REFUGEE OPENED A NEW MARKET FOR MORA

When a large number of refugees came to Sweden in 2015 some of them came to Mora. **Bashar Mustafa** was one of them. He got a trainee position at the local company Morakniv, where he went to the boss and offered to translate their product catalogue to Arabic. About one year later he is in charge of Morakniv's export division in the Middle East, and the turnover for this region has increased from 0,5 to 7 million Swedish crowns.




 Af  
 Julie Elver

SHAHAMAK REZAEI:

## ”I ligestillingens hellige navn skal vi BEHANDLE FOLK FORSKELLIGT”

Nordiske lande er markant dårligere til at inkludere folk med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet end andre vestlige lande.

**I** ligestillingens hellige navn behandler vi alle nyttilkomne ens uanset socioøkonomisk udgangspunkt. Det er en fejl, siger **Shahamak Rezaei**, økonom, PhD og lektor ved Roskilde Universitet, som i stedet opfordrer til, at vi differentierer indsatsen. Dialog har sat ham stævne for at blive klogere på, hvad samfundets struktur betyder for inklusionen, hvordan forskelsbehandling kan føre til mere ligestilling, og hvorfor vi bør oprette inkluderingsministerier frem for integrationsministerier.

**Hvad betyder et samfunds strukturelle ramme i forhold til at opnå inklusion på arbejdsmarkedet?** – For den del af befolkningen, der har uddannelser, er der noget, der tyder på, at muligheden for at opnå socioøkonomisk mobilitet er meget, meget højere i lande med en mindre offentlig sektor sammenlignet med lande med en højere grad af offentlig forsørgelse, som for eksempel kendetegner Norden. Jeg har blandt andet været involveret i et pilotprojekt, hvor vi fulgte en ”identisk kohorte”, en række ’identiske’ unge fra Iran, der kom fra præcis samme baggrund og var som tvillinger, bortset fra

at de havde forskellige forældre. Efter 25 år så vi på, hvad der var sket med dem. Som udgangspunkt havde de fulgt de samme mønstre; de immigrerede til forskellige dele af verden, lærte modtagerlandets sprog, uddannede sig stort set inden for samme brancher, skiftede statsborgerskab, og alt var på den måde helt ens, indtil de blev færdiguddannede. Så ændrede mønsteret sig markant. Dem i England kunne tilnærmelsesvis få job inden for deres fag eller beslægtede områder, dem i Kontinental-Europa blev selverhvervende inden for deres uddannelser, dem i USA og Canada fik job som lønmodtagere inden for deres område, mens dem, der var bosat i Norden, endte i passive overførelsesindkomster. Det betyder, at hvis udgangspunktet er ens, men resultaterne forskellige, så er det nærliggende at tro, at svaret ligger i de strukturelle rammer. Jo mere universel en velfærdsstat, jo større er risikoen for en blokering af den socioøkonomiske mobilitet i forhold til immigranter, og omvendt; jo mindre velfærdsstat, jo større er sandsynligheden for, at du klarer dig godt økonomisk set. Der er derfor meget, der tyder på, at det er de strukturelle rammer og de



## Integration er politisk mål og krav, hvor inklusion er strategisk tænkning.

institutionelle betingelser, der afgør, om du bliver en fiasko eller succes. Og det er ikke den eneste undersøgelse, der viser denne tendens, vi har bl.a. set lignende eksempler fra et svensk forskerteam.

**Hvorfor er vi som velfærdsstater dårligere til at inkludere immigranter på arbejdsmarkedet?** – Noget af det, der er gået galt, er for mig at se, at man ud fra et nordisk velfærdsstatsperspektiv har de bedste intentioner om at behandle alle lige. Kig for eksempel på en folkeskoleklasse, hvor du både har de hurtige elever og de mere langsomme – som udgangspunkt ender det altid med, at man sænker niveauet for at få alle med. Konverterer man den diskussion til inkludering, betyder det, at man i ligestillingens hellige navn behandler alle immigranter ens. Den iranske kernefysiker og den somaliske enlige mor, der måske også er analfabet, får de samme tilbud i forhold til at flytte dem fra passiv overførelsesindkomst til selvforsørgelse. De værktøjer, man som samfund tager i brug, gør, at der ikke er ressourcer til at nå i mål. Dem, der er motiverede, men ikke har færdighederne, mister man, fordi de skal gå i samme klasse som den somaliske mor. Dem med kompetencer er ikke motiverede, fordi vi ikke kan tilbyde dem de muligheder,

de gerne vil have, og som passer til deres uddannelsesniveau. Lige pludselig knækker hele filmen.

**Hvad kan vi ud fra dit perspektiv gøre anderledes?** – Det bedste ville være at erkende, at ligestilling måske bedst kan opnås gennem forskelsbehandling – i stedet for i ligestillingens hellige navn at behandle alle lige. Det er i hvert fald ikke lykkedes via den vej, vi er gået indtil nu. Der er brug for, at man tænker nyt. Man bør som minimum overveje det.

### **Er det ikke ret kontroversielt?**

– Jo, det er det nok. For 10–15 år siden ville det dog have været meget mere kontroversielt, så man er da nået et skridt på vejen. I dag er vi i højere grad kommet til det stadie, hvor man godt ved, at der er stor forskel på, om immigranter for eksempel er romaer eller eks-jugoslaver, selv om de kommer fra samme område.

**Hvad betyder det for den måde, vi bedriver indvandringspolitik på i dag?** – Vi bør i hvert fald stille os selv det spørgsmål, om ikke alle de integrationspolitikker, vi har i de vestlige lande, har spillet fallit. Hvis vi erkender det, bør det i stedet være inkludering, vi stræber efter. Og så må vi i samme ombæring spørge os selv, om der over-



### **Om Shahamak Rezaei**

Lektor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv ved Roskilde Universitet i Danmark og tilknyttet forskningsgruppen 'Changing Societies: Welfare and Diversity'. Han er derudover tilknyttet forskellige universiteter herunder Princeton, Center for Migration and Development, COMPAS ved Oxford University og Sino-Danish Research & Education Center (SDC) i forskningsgruppen for 'Innovation Management', hvor han siden 2010 har gennemført forsknings- og undervisningsaktiviteter i Kina.

Han har i sin forskning blandt andet fokuseret på økonomiske konsekvenser af migration, komparative velfærdsstatsanalyser og arbejdsmarkedsanalyser, Migration Management og Etnisk Entreprenørskab.

## S

## TASA-ARVOISUUDEN NIMISSÄ KAIKKIA ON KOHDELTAVA TASAVEROISESTI

Shahamak Rezaei Roskilden yliopistosta toteaa, että Pohjoismaat ovat huonompia kuin monet muut länsimaat, silloin kun kyse on etnisten vähemmistöjen osallistamisesta työmarkkinoille. Hyvinvointimalli ja kaikkien maahanmuuttajaryhmien tasa-vertainen kohtelu voi jopa tavallaan olla osallistamisen este. Artikkelissa esitetään useita perusteluja sille, että pitäisi harkita monimuotoisia lähestymistapoja eri maahanmuuttajaryhmien varten ja myös kyseen ollessa sellaisista maahanmuuttajaryhmistä, joilla on erilaiset koulutustaustat. Osallistaminen on strateginen ajattelutapa, joka vaatii paljon yksilöltä, kun taas kotouttaminen on poliittinen tavoite.

## e

## IN THE NAME OF EQUALITY, WE SHALL TREAT EVERYONE ALIKE

Shahamak Rezaei, Roskilde University, concludes that the Nordic region is worse than many other western countries when it comes to the inclusion of people from ethnic minorities into the labour market. The welfare model and equal treatment of all immigrant groups can in a way be a hinder to inclusion. The article raises several arguments in favour of the consideration of diverse approaches for the different groups of immigrants, and groups with different level of education background. Inclusion is a strategic way of thinking, and demands a lot from the individual, while integration is a political goal.

hovedet er en eneste indvandrere, der som udgangspunkt er interesseret i at blive integreret. Hvis du bliver tvunget til at flygte, er det ikke med henblik på at blive integreret i et land, du ikke kender. Og hvis vi kommer frem til det svar, at de kommer til vores land af andre grunde, er vi nødt til at få det på dagsordenen gennem en anden vej, end den vi er vant til.

### Hvilke veje kan det i så fald være?

– Hvis man kan opnå socioøkonomisk mobilitet gennem integration, er migranter villig til det. Kan en migrant for eksempel ikke bede på sit arbejde, er han villig til at opgive det og så bare bede lidt ekstra, når han kommer hjem. Det er en slags forhandling, man laver med sin Gud, fordi man på den måde kan brødføde sine børn eksempelvis. Indenfor mange religioner er det at forsørge sig selv og ikke ligge samfundet til last meget helligere end alt andet. Det gælder i særdeleshed inden for Islam.

### Hvad er så vigtigst – integration eller inklusion?

– For mig at se er det inklusion. Og det skal begynde i boligområderne, hvor der er en overrepræsentation af folk med samme sprog, tro, etc., og som også har deres egne erhvervsnetværk. Her kommer 'mig og mine' ofte først, og det er et problem, fordi det strider mod alt det, vi har i Norden. Vores samfund bygger på en universel solidaritet. Hvis du så har en gruppe, der lukker sig inde med en afgrænset solidaritet – og det

kan både være pakistanere, somaliere eller folk fra whisky-bæltet – hopper kæden af. Så bliver vi værdi-autonome øer, der ikke føler, at vi har noget til fælles. Derfor bør vi have en inkluderingspolitik frem for en integrationspolitik. For integrationskrav kan vel kun forstås i en dikotomi bestående af majoritet-minoritet og oftest som udtryk for positionering og magt. Inkludering derimod er et tilbud og et udtryk for at stille krav til sig selv. Man kan sige, at integration er politisk mål og krav, hvor inklusion er strategisk tænkning. Og så skal vi i øvrigt også turde erkende, at den somaliske, enlige mor måske er fortabt. Hvis vi nu lader hende være i fred, kan både hun og vi bruge vores kræfter bedre og få meget mere ud af hendes børn. På den måde undgår vi, at vi taber flere generationer på gulvet. ●

*Interviewet gennemførtes i oktober 2017*



Av  
Björn Vikström,  
biskop i Borgå



Kolumn

## ATT VÅGA FÖRÄNDRAS TILLSAMMANS

**T**olerans är ett vackert ord. Under årtionden har det betonats i skolornas läroplaner och i samhällsdebatten att vi behöver fostra de växande årskullarna till toleranta människor. Att vara tolerant har likställts med att låta andra vara som de är, utan att tvinga dem till likriktning eller anpassning.

Det här är en vacker målsättning, men allt fler har idag kommit fram till att det inte räcker. Tolerans har i allt för hög grad tolkats som ett statiskt förhållningssätt, där två individer eller folkgrupper tillåter varandra att existera sida vid sida – tyvärr ofta med vattentäta skott emellan.

Långvariga relationer mellan två människor kan aldrig enbart bygga på att man accepterar eller kanske till och med uppskattar den andras egenskaper. Kärlek och vänskap väcks ofta av vissa inre eller yttre egenskaper hos en annan människa, men om relationen skall bestå behöver vi också kunna förändras och mogna tillsammans. Sökandet efter en livskamrat eller en god vän handlar inte om att hitta den perfekta matchen mellan respektive personers oföränderliga egenskaper, utan att bygga upp ett ömsesidigt förtroende, som gör att man vill och vågar växa tillsammans.

Någon har sagt att det är meningslöst att älska om man inte själv är beredd att förändras. Vi kan inte på samma gång både älska hängivet och svartsjukt bevaka vår egen integritet. Om man satsar på en relation tar man oundvikligen risken att bli besviken och övergiven, men alternativet, att aldrig satsa helt, hindrar oss effektivt från

att få uppleva stunder eller perioder i livet då den ömsesidiga kärleken bär.

Trohet i kärlek och vänskap handlar inte om oföränderlighet, utan om att förbli den samma trots de förändringar vi går igenom under livets gång. Att ge ett löfte innebär att ta ett steg ut i det okända, eftersom ingen med säkerhet kan veta vad som kommer att hända i framtiden. Men om jag betygar min vänskap eller omsorg för en annan människa, då uttrycker jag min avsikt att även i framtiden vara den person som gav detta löfte – trots att vi båda kommer att ha förändrats.

**Det som jag saknar** i ordet tolerans är den växelverkan och ömsesidiga påverkan som hör till dynamiska människorelationer. Jag hoppas innerligt att vi i Finland skall ta modell av våra nordiska grannländer och bära ett större ansvar för de människor som har drabbats av krig, förtryck och hungersnöd på olika håll i världen. Men vi behöver vara medvetna om att gästfrihet förändrar vårt samhälle och oss själva. Det kommer inte en dag då allting igen återgår till ”hur det var förr”, vad vi nu sedan lägger in i det uttrycket.

Integration misslyckas, om den bara innebär att vi godmodigt eller motvilligt ger rum åt representanter för en annan folkgrupp. Integration misslyckas också, om vi tror att det bara är de som kommer från en annan kultur, som behöver anpassa sig. En lyckad integration förutsätter en ömsesidig beredskap till att förändras tillsammans. ●



Av  
Clara  
Henriksdotter

## Skräddarsydd integration och lokala entusiaster GÖR STARTEN MJUK

Att rita och måla blev ett lyckat sätt för nyanlända syrier  
att kommunicera med invånare på den nya hemorten Dalsbruk i södra Finland.  
Nu ska modellen spridas i landet.

”Om det råder en god stämning är det lätt att lära sig, säger **Ahmad Al Sharkat**. Han pratar om att lära sig finska och att lära sig det finländska samhället. Ahmad Al Sharkat kom med sin fru **Amina Alkahat** och deras fem barn till den lilla orten Dalsbruk på Kimitoön i södra Finland i en grupp med ett tjugotal syriska kvotflyktingar i februari 2017. Ett år tidigare kom den första gruppen med ca 20 syrier till samma ort.

– Jag träffar det syriska paret i deras hem i Dalsbruk av en alldeles speciell anledning. Tillsammans med några andra inflyttade sitter de nu och planerar en konstutställning på orten. Vardagsrummet är fyllt av entusiastiska människor, bordet dignar av läckerheter och högar med teckningar gås igenom. Skratt blandas med tårar i en avslappnad atmosfär. Diskussionen, med hjälp av en tolk, rör sig mellan högt och lågt, att förlora hoppet och få det igen, mörkret som täcker solen och solen som lyser igen. Språket och kolden. Om hur det är för en mycket pratsam person att

inte kunna prata. Rädslan som blev mindre genom kontakten med ordsbor. Längtan hem.

– Den här gången tycker jag att vi ska välja lite gladare bilder så att finländarna inte behöver gråta, säger Ahmad Al Sharkat.

Han refererar till hur det hela började. **Marianne Jokinen** och **Sari Kippilä**, som även de är relativt nyinflyttade på Kimitoön, berättar om hur de inom ramen för integrationsundervisningen började teckna och måla tillsammans med den syriska gruppen. Marianne undervisade syrierna i finska, men tyckte att finsk grammatik borde lättas upp lite grann, till exempel med teckning, och där var bildläraren Sari som efterskickad. Det blev mycket bilder, från Syrien, Turkiet och Dalsbruk. Även bilder av miljöer som inte längre existerar.

Kommunikation med hjälp av bilder i stället för språk visade sig vara mycket givande för alla parter. Det hela ledde till en första konstutställning i juli 2017.

– Jag har aldrig tidigare varit med om att någon börjat gråta på en vernissage, säger Sari Kippilä,





och då talar hon om besökarna.

– Jag hoppas att de som skickar tillbaka folk till krigshärdar skulle se de här bilderna. De beskriver verkligheten på ett helt annat sätt än någon journalist kunnat göra det.

**Kärlek, hopp och längtan.** Dagens träff handlar om en ny utställning som ska bestå av paret Al Sharkat–Alkahats bilder. Uppbackade av Jokinen och Kippilä har paret fortsatt att teckna och måla hemma i sitt eget kök och det har resulterat i en tjock hög med teckningar och målningar. Att välja ut bara några visar sig inte vara så lätt. Inte heller att hitta ett namn på utställningen. Ahmad Al Sharkat kommer på ett arabiskt ord som visar sig vara svårt att översätta, något som innebär både kärlek, hopp och längtan.

I ordet finns för paret Al Sharkat–

Alkahat såväl en allmän önskan om fred på jorden som en önskan om att kunna flytta tillbaka till hemstaden Aleppo, men också ett hopp om att få ett nytt yrke i Finland, journalistens för Ahmad och lärarens för Amina.

**Både klassrum och vardagsrum behövs.** Sini-Tuulia Numminen, som är flyktingkoordinator på Kimitoön, med lång erfarenhet av integrationsarbete, och även hon nyinflyttad, har skraddarsytt den modell som visat sig vara speciellt lyckad just här.

– Första årets grupp var liten, men tack vare att det var en pilotgrupp kunde vi komma igång med integrationsundervisning väldigt fort. Fyra dagar i veckan är klassrumsundervisning (delvis distansundervisning via Skype) och en är aktivitetsdag och det är ett koncept som fungerar.

Om organisationen  
Byverksamhet i Finland/  
projektet Koko kylä  
kotouttaa:

[kylatoiminta.fi](http://kylatoiminta.fi)

Kompetenscentret  
för integration av  
invandrare:

[Integration.fi](http://Integration.fi)  
[Kotouttaminen.fi](http://Kotouttaminen.fi)





Amina Alkhat har ritat sin familj gående från mörker mot ljus.

Nyinflyttade samlas för att planera en konstutställning. Fr.v. Marianne Jokinen, Marjut Haapanen, Sini-Tuulia Numminen, Ahmad Al Sharkat, Amina Alkhat, dottern Reem och Sari Kippilä.

Ahmad Al Sharkat håller med om att en kombination av klassrum och vardagsliv fungerar bäst.

Numminen påpekar också hur viktigt det är att kommunen får delta i planeringen av undervisningen eftersom det för en lyckad integration är avgörande att känna till vilka kunskaper som behövs på en viss ort. Där kommer också aktivitetsdagen in.

– Vissa saker går bara att lära i levande livet, såsom att gå till butiken, gå i svampskogen, besöka arbetsplatser eller ämbetsverk, eller varför inte plocka äpplen hos någon som bor i egnahemshus. Om en människa inte fungerar utanför klassrummet har vi inte lyckats, säger Sini-Tuulia Numminen.

Målet för henne är att göra sig själv överflödig och det verkar gå åt rätt håll.

– Den första gruppen syrier ser jag knappt. De verkar kunna sköta sina egna saker helt själva.

### Dalsbruk som förebild

Den lyckade integrationsmodellen som används i Dalsbruk bygger

också på att frivilliga, såsom Jokinen och Kippilä, har kastat sig in i arbetet med hull och hår, och att organisationer som Röda Korset ordnat program för de nyanlända tillsammans med deras vänner som bott längre på orten.

Den här modellen får nu en större spridning i Finland tack vare projektet *Koko kylä kotouttaa* (Hela byn integrerar) som leds av byarnas paraplyorganisation Suomen Kylätoiminta/Byaverksamhet i Finland. Dess integrationskoordinator, **Marjut Haapanen**, har som uppgift att sprida information om lyckade satsningar och hon är eld och lågor inför Dalsbruksmodellen, som har valts till pilotprojekt.

– Jag besöker orter i hela Finland, och det finns många exempel på verkligt lyckad integration, men det är något speciellt med Dalsbruk. När jag första gången kom hit och såg den vackra byviken kippade jag efter andan. Kontrasten mellan höghus av betong och havet utanför är alldeles speciell. Det är något här som påminner om en Medelhavsmiljö, havet som kanske kan ge själen ro.



### Ingen myndighet kan integrera

Haapanen är ingalunda omedveten om de utmaningar som en liten ort av detta slag innebär.

– Att till exempel hitta arbete är inte så lätt på en ort som domineras av säsongarbete. Skärgårdsmiljön betyder å andra sidan att man har lång erfarenhet av speciallösningar gällande distansundervisning och mycket annat.

Marjut Haapanen ger månatligen ut ett nyhetsbrev, där hon berättar om livet i Dalsbruk i allmänhet och integrationen i synnerhet. Nyhetsbrevet, som även publiceras via Arbets- och näringsministeriets hemsida, har fått mycket positiv feedback, vilket sporrar Haapanen i hennes arbete.

– Det finns många olika sätt att integrera, men ingen myndighet kan göra det integrationsarbete som görs helt konkret på gräsrotsnivå. Integration måste ske i vardagen.

Och här får hon medhåll av Sini-Tuulia Numminen, som berättar att det med högsta sannolikhet hädanefter kommer att vara kommunerna själva som via den fria bildningen ordnar undervisningen för de nyanlända. ●



### RÄÄTÄLÖITY KOTOUTTAMINEN ALUN HELPOTTAMISEKSI

Taalintehdas Etelä-Suomessa voi yleensä onnistuneesta kotouttamisesta, jossa yhdistyvät erinomaisesti kielenopetus, johdattelu arkipäivän yhteiskuntaelämään ja paikalliseen toimintaan, jossa ovat mukana saaristolaiset ja uudet tulokkaat. Kielenopettajat, vapaaehtoiset ja paikallisviranomaiset ovat kukin tavallaan olleet mukana toivottamassa syyrialaisperheet tervetulleiksi ja johdattelemassa heidät Taalintehtaan elämään ja kulttuuriin.

On tärkeää, että kotouttaminen lähtee arkielämästä ja että perheet, jotka ovat uusia tulokkaita, voivat toimia luokkahuoneen ulkopuolella. Parhailaan kaikki suunnittelevat taidenäyttelyä. Teemana on rakkaus ja toivo.



### TAILOR-MADE INTEGRATION MAKES IT EASIER TO START

Dalsbruk in Southern Finland can boast with successful integration due to an excellent combination of language learning, introduction to the daily life of the society, and local social activities, which include the inhabitants of the archipelago and the newcomers. Language teachers, volunteers and the local authorities have each their way engaged in welcoming and introducing the Syrian families to the life and culture in Dalsbruk.

It is essential that integration takes place through daily life, and the newly arrived families can function outside the classroom. Right now, everyone is engaged in planning an art exhibition. Love and hope is the theme.



Foto: Pauli Djurholm



Thailandske Preeyakorn Mokham, også kaldet Ya, har boet på Færøerne i halvandet år.

Foto: Elisabeth Holm



Ph.d. stipendiat Elisabeth Holm er tilknyttet Heriot-Watt University i Edinburgh, hvor hun er en del af projektet The New Speakers Network, [www.nspk.org.uk](http://www.nspk.org.uk).





Af  
Kristianna  
Winther-Poulsen

## Adgang til arbejdsmarkedet FOR FÆRØERNES NYE BORGERE

De kommer langvejs fra med gode uddannelser i bagagen, men flere har svært ved at finde et arbejde, der matcher deres kvalifikationer og erfaringer.

**B**landt udfordringerne for de mange mennesker fra hele verden, der i disse år flytter til Færøerne, er at lære deres nye hjemlands sprog, samt at få adgang til professionel vejledning om mulige indgange til en udfordrende ansættelse.

**Ingen nem genvej.** Elisabeth Holm er tilknyttet Heriot-Watt University i Edinburgh, hvor hun er i gang med et ph.d. projekt om tilflytteres tilegnelse af færøsk og deres adgang til arbejdsmarkedet. Ifølge Elisabeth Holm har tilflyttere ofte en lang og udmattende vej foran sig, hvis de ønsker at bruge deres uddannelse og deres arbejds erfaringer fra hjemlandet.

I løbet af sin forskning har hun mødt mange højtuddannede tilflyttere, der trods deres gode kvalifikationer er fastlåst i et ufaglært arbejde, i

nogle tilfælde fordi de ikke kan færøsk, og i andre tilfælde fordi de ikke har tilstrækkeligt indblik i, hvordan de kan komme videre i systemet.

De begynder typisk i et ufaglært arbejde, hvilket for mange er et job som rengøringsassistent eller på fiskefabrik. I disse positioner er det ikke nødvendigt at kunne færøsk, og mulighederne for at lære det er også begrænsede. – På fiskefabrikken gør larmen fra maskinerne det svært at føre en samtale. Og når man arbejder med rengøring, arbejder man primært når alle andre er taget hjem. Begge arbejder er isolerede, siger Elisabeth Holm.

Og som en af hendes interviewpersoner udtrykker sig: Der bor så mange fremmede her, som har uddannelser, men de kan ikke bruge deres kvalifikationer. Rengøring betaler regningerne, men det er et ensomt arbejde, et begrænsende arbejde.



En del af fritiden går med at vandre i naturen sammen med sin færøske mand.

**En mangfoldig gruppe.** – Den eksisterende viden om vores nye medborgere, der typisk arbejder med rengøring eller på fiskefabrik, er begrænset. Hvem er de? I mit arbejde har jeg mødt mennesker med mangfoldige kompetencer, der ville kunne bidrage til det færøske samfund, hvis bare de fik muligheden. I dag er det op til hver enkelt tilflytter at klare sig selv, så godt de kan, hvilket er for tilfældigt. Tilflytterne har forskellige ressourcer, både i form af baggrund og i form af netværk, og dette stiller dem i ulige positioner, fortæller Elisabeth Holm.

Når de så har arbejdet som ufaglærte i en årrække, har de ikke brugt deres uddannelse længe, og derfor kan de blive uinteressante i en arbejdsgivers øjne. Kombineret med, at adgangen til sprogkurser og erhvervsvejledning er begrænset, har tilflytterne ikke de bedste kort på hånden, når de ønsker at finde et arbejde, hvor de kan bruge deres kvalifikationer, siger Elisabeth Holm.

Ifølge Elisabeth Holm er det vigtigt at samfundet har tydelige ram-

mer for modtagelsen af tilflyttere, og denne modtagelse bør bestå af varierede sprogkurser af høj kvalitet i hele landet, en opsøgende erhvervsvejledning og en formel validering af tilflytternes kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet.

**Fra Chiang Mai til Torshavn.** **Pre-eyakorn Mokham** er fra Thailand. Ya, som hun mere mundret kaldes i hverdagen, havde en krævende karriere i et stort transportfirma i den nordthailandske millionby Chiang Mai, da hun for tre år siden mødte færøske **Pauli**, som hun blev gift med. Kærligheden bragte hende for halvdelen af siden til Torshavn, hvor hun i dag arbejder i køkkenet på Hotel Føroyar, Færøernes største hotel.

Ya har studeret markedsføring på universitetsniveau, men hun færdiggjorte ikke sin uddannelse, fordi hun fik arbejde, hvor hun hurtigt avancerede til at blive leder med ansvaret for over hundrede medarbejdere. I Chiang Mai arbejdede Ya mellem



## At skulle lære et helt nyt sprog i en voksen alder er en lang, følelsesmæssigt udfordrende og kompleks proces.

12 og 15 timer om dagen, seks dage om ugen, og mobilen var tændt døgnet rundt. Hun elskede sit krævende arbejde og havde gode udsigter til at avancere endnu mere i karrieren. Så for Ya var det ikke nogen nem beslutning at sige sit arbejde op.

Da Ya flyttede til Torshavn, måtte hun holde fri i fem måneder, fordi hun skulle have de nødvendige papirer på plads. – For første gang i 25 år var jeg hjemme i stedet for at gå på arbejde, og jeg nød virkelig at lave ingenting. Jeg startede på mit nuværende arbejde to uger efter, at mit visa var på plads, fortæller Ya på engelsk, mens hun ihærdigt forsøger sig med et par færøske ord i hver sætning.

Ya er glad for sit arbejde i køkkenet på Hotel Føroyar, hvor hun nemt kommunikerer med alle kollegaerne, da arbejds sproget er engelsk. Men hun har en drøm om igen at få mulighed for at beskæftige sig med sin oprindelige profession, logistik. Dette vil dog kræve gode sprogfærdigheder i færøsk samt i dansk, der også anvendes som arbejdsprog i næsten alle domæner og på alle niveauer i det færøske samfund.

**Sproget er udfordringen.** Ifølge Elisabeth Holm viser forskning i tilegnelse af fremmedsprog, at det er betydeligt sværere for voksne end for børn og unge at lære et nyt sprog. – At skulle lære et helt nyt sprog i en voksen alder er en lang, følelsesmæssigt udfordrende og kompleks proces, der kræver langt mere af individet end sprogtilegnelse for børn og unge. Det er vigtigt at være bevidst om denne viden, når vi uddanner undervisere og udvikler faget færøsk som fremmedsprog, hvilket endnu er et næsten ikke-eksisterende fagområde på Færøerne, siger Elisabeth Holm.

Ya har taget et kursus i færøsk og vil gerne fortsætte, når hun får muligheden. Hun har et fuldtidsarbejde på hotellet, så et kommende sprogkursus må afholdes udenfor almindelig arbejdstid, hvis Ya skal have mulighed for at deltage. I mellemtiden forsøger hun sig på færøsk, når det er muligt. Kommunikationen med svigerfamilien og de færøske venner foregår hovedsagelig på færøsk, og hvis Ya ønsker at tale med sin svigermor, har hun intet valg, for svigermor hverken taler eller forstår engelsk. ●



### TYÖMARKKINAT FÄRSAARTEN UUSILLE TULOKKAILLE

Ya on muuttanut Chiang Maista Tórshavniin ja on töissä Hotel Føroyarin keittiössä. Hän pitää työstään ja työtovereistaan; siitä huolimatta hänellä on vahva haave paluusta logistiikkauralle. Se vaatii kuitenkin hyviä viestintätaitoja niin fäärin kuin tanskan kielessä. Ya tarvitsisi paljon enemmän kielitukea työpaikallaan ja joustavampaa kielenopetusta työajan ulkopuolella. Ammatillinen ohjaus on myös tärkeä, jotta Yan ja muiden uusien tulokkaiden osaamisesta tulisi voimavara Färsaarten työmarkkinoilla.



### LABOUR MARKET FOR THE NEWCOMERS TO THE FAROE ISLANDS

Ya has moved from Chiang Mai to Torshavn and works in the kitchen of the Hotel Føroyar. She likes her job and colleagues; still the dream about returning to the career of logistics is very strong. This demands good language skills for communication in Faroese and Danish. Ya would need much more language learning support at the workplace and through more flexible language instruction outside the working time. Career counselling is also essential if Ya and other newcomers' competences should become an asset in the Faroese labour market.





Av  
Sissel Kondrup

## To-Do: En vej til at styrke det lokale samarbejde OM INTEGRATION?

I 2015–2017 gennemførte NVL's Ø-netværk et udviklingsprojekt, der afprøvede To-Do-seminarer som metode til at styrke og udvikle det lokale samarbejde om integration af nyankomne.

**A**rtiklen præsenterer dele af projektevalueringen, som undersøgte, om To-Do indfrie sine ambitioner om at skabe nye ideer, netværk og aktiviteter, og hvad det kræver, hvis metoden skal styrke og udvikle det lokale samarbejde.

Baggrunden for projektet var, at der i 2015 var kommet relativt mange flygtninge til Norden. En del af dem, både i Danmark og Sverige, blev placeret i 'yderområder'. Initiativtagerne bag To-Do så integration af de nyankomne som et svar på lokale demografiske og velfærdsmæssige udfordringer. Derfor ønskede de, at inkludere de nyankomne hhv. flygtninge, migranter og arbejdsmigranter i det lokale arbejds- og samfundsliv, og fastholde dem som aktive medborgere på øen. For at understøtte dette, udviklede og afprøvede man på hvert af de tre ø-områder, som deltager i Ø-netværket (Bornholm, Gotland og Åland), To-Do-seminarer. Målet var at etablere konstruktive møder mellem

nyankomne og "gamle" øboer, hvor deltagerne i fællesskab udviklede idéer til fremme af lokal integration.

**To-Dos idégrundlag og organisering.** Visionen bag To-Do-seminarerne er, at de er mødesteder, hvor forskellige aktører med forskellige interesser, behov, viden, ressourcer og erfaringer sammen genererer problemforståelser (hvad er det for en udfordring, vi står overfor?), visioner for fremtiden (hvor er det, vi gerne vil hen?) og konkrete handleadéer til, hvordan man kan adressere en given problemstilling. Dette bygger på antagelsen om, at samarbejde og fælles ejerskab fører til bedre og mere robuste løsningsforslag og fælles ejerskab.

På Bornholm har man afholdt to To-Do-seminarer, hvert seminar foregik over to dage. På hhv. Gotland og Åland har man afholdt ét To-Do-seminar med efterfølgende opfølgingsseminarer.

På alle ø-områder prioriterede man målrettet at



invitere de forskellige relevante aktører. Der deltog lokale embedsmænd fra kommuner og myndigheder, faglige organisationer, private virksomheder, NGO'er og uddannelsesinstitutioner. Der blev endvidere lagt stor vægt på at inddrage og rekruttere dem, det handlede om; de ny-ankomne. Man ville udvikle bæredygtige løsninger, netop ved at tale "med" og ikke "om" dem, der skulle integreres.

#### Inspiration fra fremtidsværkstedet.

To-Do-seminarerne er inspireret af "Fremtidsværkstedet"<sup>1</sup> fra den kritisk utopiske aktionsforsknings-tradition<sup>2</sup> og bestod af en kritikfase, en visions- og drømmefase og en realiseringsfase.

I *kritikfasen* peger deltagerne på hvilke udfordringer og barrierer, der

forhindrer en god integration. Pointen bag kritikfasen er, at de ting, der irriterer og begrænser os, ofte er det mest påtrængende i vores bevidsthed. Derfor skal de italesættes og bearbejdes, inden man kan tænke og handle nyt. En anden pointe er, kritikfasen kan føre til social læring; kun gennem udveksling af erfaringer er det muligt at erkende, hvad der er individuelle, og hvad der er strukturelle 'problemer'. Denne erkendelse er forudsætning for, at problemerne kan adresseres.

I *visions- og drømmefasen* udvikler deltagerne utopier om den gode integration. Pointen bag denne fase er, at man i hverdagen er underlagt handletvang og derfor optaget af, hvad der fungerer lige nu og her. Kun ved at skabe et rum hvor man kan dyrke og

udfolde drømme og visioner, uden at lade sig begrænse af, hvad der kan eller ikke kan lade sig gøre nu og her, kan man bryde med hverdagstænkningen, og tænke og handle radikalt nyt.

I *realiseringsfasen* analyserer man først sine visioner – hvad er egentligt kernen og hvad vil man gerne opnå? Derefter arbejder man med, hvordan man indenfor det eksisterende mulighedsrum, kan komme nærmere kernen i visionen. Pointen i denne fase er, at deltagerne i fællesskab kan formulere konkrete handleperspektiver, som ændrer situationen/hverdagen i den rigtige retning.

**Resultaterne af To-Do.** Intentionen med To-Do var at skabe mødesteder og generere nye idéer, kontakter og

## S

## TO-DO: TAPA KEHITTÄÄ JA TUKEA KOTOUTTAMISTA PAIKALLISESTI?

”To-Do” suhtautuu osanottajiin aktiivisina toimijoina, jotka kehittävät oman päiväjärjestyksensä ja omat ratkaisunsa. Tarkoituksena on luoda kohtaamispaikkoja, joilla eri toimijat omine kiinnostuksineen, tarpeineen, osaamisineen, voimavaroineen ja kokemuksineen kohtaavat kehittääkseen yhteisen käsityksen (mitkä ovat haasteemme), visioita (mihin pyrimme) ja konkreettisia toimintasuunnitelmia. Kaikki perustuu oletukseen että yhteistyö ja jaettu omistus johtavat parempiin ja kestävämpiin ratkaisuihin. Tärkeää oli keskittyä rekrytointiin ja äskettäin maahan tulleiden mukaan saamiseen. Tärkeää oli keskustelu kotoutettavien kanssa eikä heistä.

## E

## TO-DO: A WAY TO DEVELOP AND SUPPORT LOCAL INTEGRATION?

”To-Do” sees participants as active agents developing their own agenda and solutions. The idea is to create meeting places where different actors, each with their own interests, needs, knowledge, resources and experiences, meet to develop a joint understanding (what are our challenges), visions (where do we want to be) and concrete action plans. This is built on the assumption that cooperation and shared ownership leads to better and more sustainable solutions. A lot of focus was put on recruiting and engaging the newly arrived. It was important to talk with, and not about the people to be integrated.

handling. Derfor har evalueringen haft fokus på hvilke ideer der blev formuleret i seminarernes forskellige faser<sup>3</sup> og om deltagerne oplever, at seminarerne har givet anledning til nye ideer, netværk og aktiviteter. Evalueringen konkluderer, at de gennemførte To-Do-seminarer har indfriet intentionen.

Stort set alle deltagere, der har besvaret evalueringens spørgeskemaundersøge (94 %), angiver, at de fik nye idéer. Nye idéer skal forstås bredt og indbefatter også nye perspektiver og viden. Deltagerne fremhæver generelt netop dét at få nye idéer, som særligt godt ved seminarerne. Samme andel (94 %) angiver, at de fik nye kontakter. Der er primært nye kontakter, men nogle har også fået sat ansigter på kontakter, og eksisterende kontakter har etableret nye måder at samarbejde på. 70 % svarer ja til, at de enten er i gang med at planlægge, igangsætte eller har afviklet aktiviteter. Nogle af de, der svarer nej, udtrykker, at To-Do har bekræftet, at de er på rette vej med allerede igangsatte aktiviteter, andre angiver at de aktiviteter, de gerne vil igangsætte, er midlertidigt udsat.

**Erfaringerne fra To-Do.** Evalueringens andet fokus er, hvad der skal til, hvis To-Do skal fungere som metode, der styrker og udvikler det lokale samarbejde om integration. På tværs af de tre cases er der tegn på, at en række faktorer har betydning.

*Temaet skal være relevant.* Arbejdsformen er relativt tidskrævende. Deltagerne skal prioriterer tid til deltagelse i selve seminarerne og til at udføre de aftalte aktiviteter, herunder deltage i efterfølgende opfølgingsseminar. To-Do er derfor ikke en quick fix-metode, der kan bruges til hvad som helst.

To-Dos succes afhænger af, at temaet er aktuelt, relevant og presserende nok til at deltagerne er villige til at investere den nødvendige tid og ressourcer.

*Tovholderne skal have indgående kendskab til lokalsamfundet.* I forlængelse af ovenstående er det centralt, at dem, der initierer et To-Do-seminar, har et indgående kendskab til lokalsamfundet og ved, at der er et reelt lokalt behov for at arbejde med temaet i den konkrete kontekst.

*Seminarerne skal være tværsektorielle mødesteder og inddrage dem det handler om.* Det er vigtigt at sammensætte deltagergruppen så de relevante aktører er inddraget, særligt dem indsatsen er rettet mod.

*Rekrutteringsindsatsen kræver prioritering og lokalt kendskab og troværdighed.* Rekruttering til seminarerne er kræven- de og skal prioriteres. Det forudsætter både lokalt kendskab til, hvem de centrale aktører er, og hvordan man får dem interesseret i projektet. Det sidste kræver typisk direkte henvendelser og vedholdenhed. Derfor er det vigtigt med en lokal forankring hos tovholdere, der har lokalt kendskab og troværdighed. Det er også vigtigt at tovholderne ’er modige’ og har til- tro til og understøtter potentialet i den gruppe, der dukker op.

*Der skal tages hensyn til deltagerne forskellige forudsætninger.* Hvis man ønsker en meget sammensat deltagergruppe, er det væsentligt at tage hensyn til deres forskellige deltagerforudsætninger. Når man fx laver To-Do-seminarer for deltagere uden fælles sprog bør man overveje hvordan man får tolket, og hvordan man sammensætter de grupper.

*Klare forventninger og roller på seminaret.* Forventningerne til deltagerne rolle på seminaret skal være klare og





## To-Dos succes afhænger af, at temaet er aktuelt, relevant og presserende nok til at deltagerne er villige til at investere den nødvendige tid og ressourcer.

afstemmes. Arbejdsformen kræver at deltagerne åbner, engagerer og forpligter sig. Det kan skabe forvirring og modstand fra deltagere, der ikke kender metoden, og tror de har tilmeldt sig en traditionel temadag eller konference.

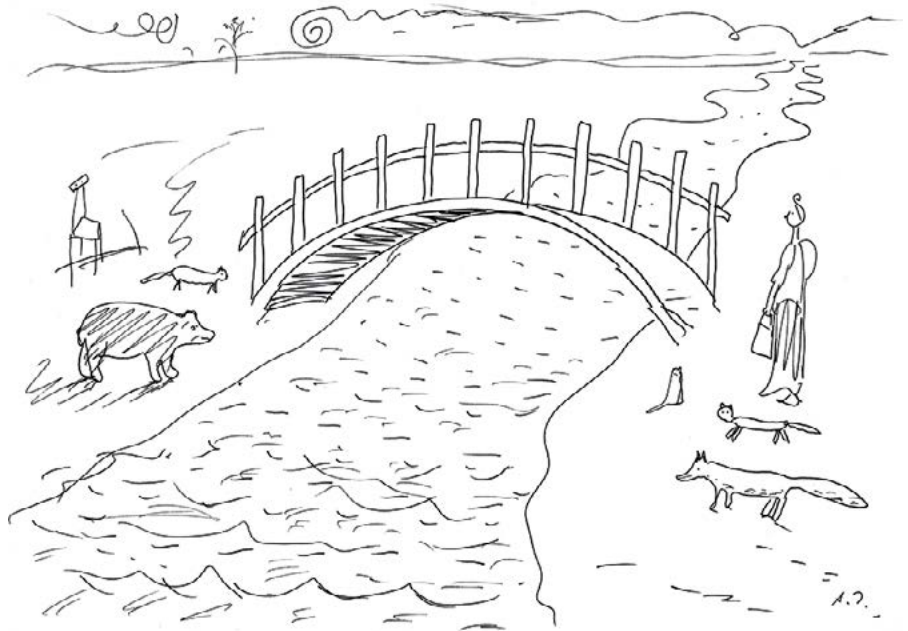
*Fleksible fysiske rammer og mulighed for fælles visualisering.* Det skal være muligt at bevæge sig i lokalet og veksle mellem forskellige arbejdsformer og gruppestørrelser. Man skal vælge redskaber, der understøtter, at alle kan udtrykke sig, og få fælles overblik over de idéer, der genereres.

*Facilitering.* To-Do kræver at deltagerne både styres og gives frit spil. Derfor skal de, der faciliterer, være velforberejdede og tydelige på opgaverne i de enkelte faser, særligt i opsamlingerne.

*To-Do kan suppleres med inspirationsoplæg.* Korte oplæg kan være produktive til at rammesætte temaet, give deltagerne fælles begreber og nye indspark, men programmet skal sammensættes så inspirationsoplæg understøtter og ikke begrænser To-Do.

*Tid til arbejdet med idéer og handleperspektiver vækker begejstring.* Priorité god tid til arbejdet med faserne. To-Do giver rum til at formulere og konkretisere visioner og konkrete handlingsmuligheder, på en måde der alt for sjældent er tid til i hverdagen.

*Tidsrammen kan have betydning for forandringspotentialer.* I sin korte version kan To-Do være en udmærket metode til at skabe mødesteder og udvikle idéer. Men den komprimerede tid re-



ducerer fremtidsværkstedets emancipatoriske potentiale for at adressere strukturelle problemstillinger. Vær derfor bevidste og ærlige om målet når det besluttes hvor meget tid, der skal anvendes på To-Do.

*Priorité opfølgning.* Det tværfaglige samarbejde lever ikke nødvendigvis videre i sig selv. Det skal støttes. Det samme gælder de aktiviteter der formuleres på seminaret. Det skal derfor overvejes og beslutter, om og hvordan man vil følge op på de konkrete aktiviteter, der bliver formuleret på seminaret.

*Klare opgaver og roller i det videre arbejde.* Klare forventninger til og roller i de opgaver, der ligger ud over selve seminaret, er vigtigt. Skriv derfor ned, hvem der er ansvarlig for hvad. Hvis

de tværsektorielle mødesteder skal bibeholdes, skal det også aftales, hvem der er ansvarlige for en fremadrettet koordinering og facilitering. ●

1 Jungk, Robert og Norbert R. Müllert: Håndbog i fremtidsværksteder. Politiske Revy, 2. udgave 1989, 3. oplag 1998.

2 Dnuus, Gitte, Mia Husted, Karin Kildedal, Erik Laursen & Ditte Tofteng (red.) Aktionsforskning – en grundbog, Samfundslitteratur 1. udgave 2012.

3 Denne artikel giver desværre ikke plads til at udfolde de konkrete idéer, i stedet bemises til (reference til evalueringen)

Af  
Frederik  
Buhl Kristensen



## MARIANNES UNIVERSITET

Det er ikke de indsatte, der gør det svært at undervise i et fængsel. Det er fokuset på sikkerhed og afstraffelse, der står i vejen, mener **Marianne Kirkelund**, der er underviser i Kriminalforsorgen. NVL var sammen med seks varetægtsfængslede mænd til AMU-kursus i Frederikssund Arrest.

**T**o grå computerskærme står på et bord ved vinduet. På den modsatte væg hænger en plakat med billeder og beskrivelser af pladetektonik: jordskælv, vulkaner og jordens indre. På væggen ved siden af hænger en grøn tavle, hvor en cirkel og ordet “kultur” ikke er blevet visket ud siden sidste undervisningsgang. Og i bogreolen står blandt andet Bibelen, bøger om dansk litteratur, historie og erhvervsøkonomi.

Og den svenske forfatter **Jan Guillous** roman ‘Ondskaben’.

I midten af det trange, kvadratiske rum sidder seks mænd. De har trukket deres stole en smule væk fra det firkantede bord, så deres brede skuldre ikke rammer hinanden.

– Men prøv at høre her: Er der logik i det, du siger?

Det er Marianne Kirkelund, en gråhåret kvinde med et stort silketørklæde om halsen, der bryder ind i en længere talestrøm fra en af mændene. Han har langt, krøllet hår sat op i en hestehale, store overarme og tatoveringer på sin lysebrune hud, og han har netop fortalt om, hvorfor han ikke bryder sig om svenskere, og hvordan han reagerede aggressivt, da en svensk mand antastede hans blonde kæreste.

Marianne Kirkelund skal til at uddybe sit spørgsmål, da en af de andre, en mand med grå kasket og blåt Adidas-træningssæt, kommer hende i forkøbet:

– Racister, ved du, hvad det kommer fra? Det kommer fra uvidenhed.

Den unge mand er tidligere bandemedlem i København “med 20 mand under mig”, og sammen med de fem andre omkring bordet er han varetægtsfængslet i Frederikssund Arrest nordvest for København.

Men de seks mænd er også kursister på et arbejdsmarkedsuddannelseskursus – AMU-kursus – om konflikt-håndtering. Én gang om ugen, hver onsdag, har de fem timers undervisning med Marianne Kirkelund, som er underviser i Kriminalforsorgen.

– De kalder det Mariannes universitet, siger hun grinende.

**Et frirum på 10 kvadratmeter.** Her på ‘universitetet’ er det ikke lærdommen i sig selv, der er det vigtigste. Det er viljen til at lære mere og til at komme ud af den kriminalitetsbane, som flere af mændene i lokalet sidder fast i.

– Jeg bilder mig ind, at det hjælper, siger Marianne Kirkelund, da vi for en kort stund har forladt undervisningslokalet og er gået ud på den anden side af den låste tremmedør og op på første sal i det lille arresthus.

– Jeg håber, at de kommer videre og ikke stopper her, når de kommer ud af fængslet. Jeg kan se, hvordan de tager fat i hinanden, taler om og undersøger muligheder for uddannelse.

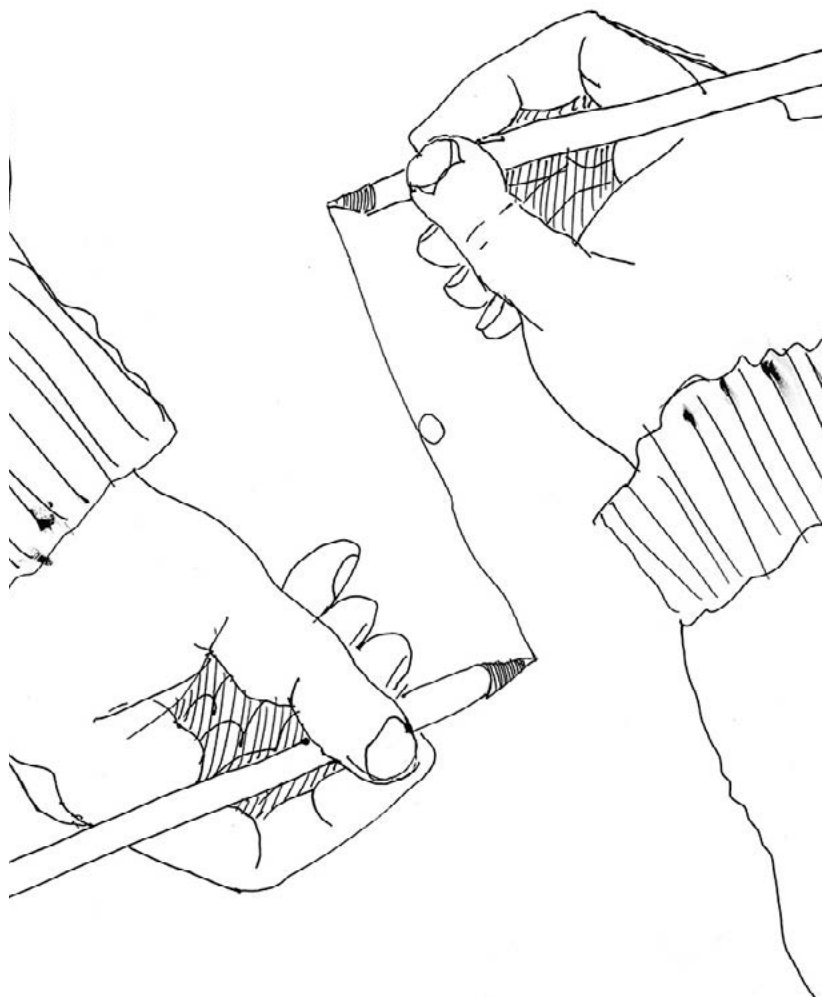
Dagens kursus i konflikthåndtering er et af trinnene på den trappestige, der skal hjælpe mændene ind på videre uddannelse og senere i job. For inden de kan komme så langt, må de sikre, at de ikke griber efter kniven eller pistolen, når noget går dem imod, men i stedet vender ryggen og går den anden vej.

Og det er en svær disciplin. Som den unge mand med grå kasket siger:

– Jeg taber, hvis jeg flytter mig.

Derfor bruger Kirkelund de fem timer hver onsdag til at skabe et “frirum” på de omkring 10 kvadratmeter, som undervisningslokalet måler.

– For hvis jeg kan danne et rum



sammen med dem, der er frit, så er det også et kreativt rum, hvor de lukker de andre ting ude. Så glemmer de tid og sted, og så begynder de at sætte spørgsmålstegn ved deres egen livspraksis, og hvad de gerne vil. Det er jo vigtigt at kunne slippe tanken fri, så de ikke sidder og hænger i dyndet fra deres erfaringsverden, siger hun.

**Matematik på G-niveau er bedre end julestjerner.** Tilbage i undervisningslokalet er det det samme, de indsatte siger, da jeg spørger, hvad undervisningen giver dem.

– Marianne tvinger os til at tænke i 2. orden, til at tænke lidt ud over det, vi normalt tænker, siger en stor, mørkhåret fyr med milde, brune øjne med henvisning til den teoretiske ramme om refleksion i 1. og 2. orden, som Marianne har taget med ind i undervisningen for at få kursisterne til at forholde sig til egen kriminelle karrierer og deres eget ønske om at kunne handle anderledes.

NVL's udsendte har hverken fået lov at tage mobiltelefon, diktafon eller kamera med ind i arresthuset, ligesom navnene på de indsatte ikke må





nævnes. Da jeg foreslår, at jeg kan give dem opdigtede navne, spørger den unge mand med den grå kasket, om de selv må vælge.

– Så vil jeg gerne hedde Stikker-Torben, siger han, hvilket får de fem andre mænd til at bryde ud i krampelatter.

Da grinene igen er forstummet, fortæller han, at han for tiden tager matematik på G-niveau, svarende til 10.-klasseniveau, på et fjernkursus over computeren ved siden af onsdagens AMU-kursus.

– Jeg har altid været dårlig til matematik. Nu har jeg chancen, siger han.

Han har dansk på A-niveau og engelsk på B-niveau, men vil gerne være datamatiker. Da han fortæller, at det er fordi, han gerne vil arbejde med

hacking, bryder latteren igen ud i det lille lokale.

En af de andre mænd tager fjernkursus i erhvervsøkonomi. Et kursus, som han, efter sit eget og Mariannes udsagn, har måttet kæmpe for at få ret til. Generelt mener de seks mænd omkring bordet, at det er alt for svært for dem at få en uddannelse, mens de er i arresthuset. Det hele går op i meningsløst arbejde med at lave rawl-plugs og folde julestjerner, siger de.

– Når jeg kommer ud, kan jeg ikke gå ud til en arbejdsgiver og sige, at jeg er sindssyg til at lave julestjerner, fordi jeg ikke har lavet andet i et år. Men jeg kan godt gå hen til VUC (voksenuddannelsescenter, red.) og sige, at jeg har taget matematik på G-niveau, siger den unge mand med kasketten.

### Sikkerhedsfokuset står i vejen.

Men det er svært at bryde igennem med budskabet om, at indsatte i danske fængsler har brug for og ret til undervisning. Faktisk er det at undervise kriminelle slet ikke det sværeste ved jobbet, mener Marianne Kirkelund, der har en lang karriere som blandt andet underviser og skoleleder bag sig, inden hun kom til Kriminalforsorgen i maj 2016.

– Det er betingelserne, siger hun.

– Selvom jeg sidder med nogen, der for eksempel er gået ud af 8. klasse og har haft et meget flygtigt forhold til at gå i skole, og sammen med nogen der er anden- og tredje-gangskriminelle, er det mere betingelserne for at etablere uddannelse, der gør det svært.

Hun nævner den nuværende rege-



**Hvis jeg kan danne et rum sammen med dem, der er frit, så er det også et kreativt rum, hvor de lukker de andre ting ude.**

rings store fokus på afstraffelse, som hun mener sker på bekostning af fokus på undervisning og resocialisering.

Og hun nævner det pres, som fokuset på afstraffelse skaber blandt nogle af enhedslederne og fængselsbetjentene. Det præger kulturen bag murene og giver ofte en ensidig betoning af sikkerhed, mener hun.

– Det at være betjent og det at være civil ansat er to regimer. Fængselsbetjentene skal tjekke fangerne, kontrollere dem, skabe sikkerhed, sige nej til ting de gerne vil. De står i en anden position til de indsatte, end jeg gør. Men deres rolle og opgave er også resocialiserende. De er jo netop i dialog med de indsatte i døgn drift, siger hun.

– Det udfordrer mig, fordi kommunikationen mellem de indsatte og de ansatte kan blive meget hård, og det står lidt i kontrast til det, jeg prøver at lære dem i faget Konflikt håndtering. Hvis der bliver talt ned til dem, hvis der hersker et dårligt sprog, eksempelvis fordi nogle betjente er pressede. Det er et pres, der rammer de indsatte, og det mærker jeg. Så det er under de betingelser, jeg arbejder, siger Marianne Kirkelund og tilføjer med henvisning til det trange undervisningslokale, at også de fysiske forhold er begrænsede.

– Ovre i hjørnet har der været en utæt kloakskakt, der har lugtet rigtig ilde. Vores forhold er meget fysisk dårlige.

**Født til at være kriminel?** Da de seks mænd er tilbage fra deres rygepause i gården, og Marianne og jeg igen er låst inde sammen med dem, fortsætter undervisningen i konflikt håndtering.

Den ene af mændene, som vi her kalder Peter, fortæller om, da han lige var kommet ud af behandling og blev mødt af en gruppe drenge i Ballerup, som ville vide, hvad han lavede der. Før ville han have provokeret tilbage, men denne gang greb han det anderledes an, fortæller han.

– Jeg stak hånden frem og sagde: “Hej, jeg hedder Peter. Jeg har lige været i Ballerup centret”. De vidste ikke, hvad de skulle sige, fortæller han grinende.

Marianne Kirkelund bruger historien til at spørge den unge mand med fortid som bandeleder, om han ikke ville kunne gøre det samme, hvis han blev provokeret. Men svaret er nej.

– Jeg prøver at forandre mig, men jeg har været sådan her hele mit liv.

– Er du bange for ikke at lykkes med ikke at være kriminel, spørger Peter, hvilket får Marianne til at udbrude “godt spørgsmål”.

– Ja, jeg er født til at være kriminel. Det er det, jeg er født til, svarer den unge mand, inden han korrigerer sig selv:

– Nej, der er ingen af os, der er født til at være kriminelle. ●



#### MARIANNENYLIOPISTO

Vankilaopetus perustuu ajatukseen osaamisen kehittämisestä ja oppimispaikkojen luomisesta rikollisuuteen palaamisen ehkäisemiseksi. **Marianne Kirkelund** opettaa pientä vankiryhmää lukitussa huoneessa. Haastavinta eivät ole oppijoiden asenteet, vaan haastavin on vankilajärjestelmässä vallitseva rangaistusilmapiiri. Mariannen kanssa oppijoilla on viikoittain vain viiden tunnin ”ikkuna” ulospäin – heihin itseensä – ainoa toivomukseni on, että se voi saada aikaan muutoksen, hän sanoo.



#### THE UNIVERSITY OF MARIANNE

Prison education stems from the idea to build competencies and provide a learning space that may help prevent returning to crime. **Marianne Kirkelund** teaches a small group of inmates in a locked-up room. The main challenge is not the attitudes of the learners, but the atmosphere of punishment prevalent in the prison system. Together with Marianne the learners have a window of only 5 hours per week to peek outside, and into themselves. – I can only hope it makes a difference, she says.







Av  
Marja Beckman



## ”Människor som har självaktning och tror på sig själva, DET ÄR SÅ BETYDELSEFULLT!”

Det talas emellanåt mycket om sociala företag som en räddning för välfärdssamhället, men de framgångsrika exemplen syns sällan.

**Y**allatrappan i Malmö har gjort det som andra misslyckats med – de har gått från att vara ett ESF-projekt till en lyckad verksamhet med 34 anställda, och priserna regnar över dem.

På bottenplan till ett av de höga miljonprogramshusen i Malmöstadsdelen Rosengård ligger Yallatrappans kontor och kafé. På gården utanför finns kryddodlingar, med odlingslådor som formats till bokstäverna Y och T. Där får alla som bor i området plocka kryddor.

När DialogWebb kommer dit en solig junimorgon håller **Taghrid El-Ali**, **Layla Alhfi** och **Fatme El-Zein** på att förbereda lunchen i det lilla köket. Gemensamt för alla som jobbar och praktiserar i Yallatrappans verksamheter är att de är utlandsfödda, har bott många år i Sverige och har låg utbildning och ingen eller väldigt lite arbetslivserfarenhet. De har ofta tagit stort ansvar för barn och familj.

**Socialt företag som växte.** Yallatrappan startade som ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden (ESF) mellan 2008 och 2010. Målgruppen var utlandsfödda kvinnor som stod långt ifrån arbetslivet. Man valde att utgå från vad dessa kvinnor kunde,



och började med matlagning eftersom det är något flera av dem har stor erfarenhet av.

Till skillnad från många andra ESF-projekt, som runnit ut i sanden i samband med att stödpengarna tagit slut, har Yallatrappan fortsatt som ett socialt företag – och vuxit. Vid starten var de sex personer i personalen. Numera finns 34 anställda och därtill praktikanter. De flesta anställda har tidigare varit praktikanter på Yallatrappan. Verksamheten styrs som ett kooperativ vilket innebär att alla beslut fattas demokratiskt mellan de anställda.



Yallakvinnor: Fatme El-Zein, Taghrid El-Ali och Layla Alhfië lagar och säljer mat i Yallatrappans kök.

– Här finns så mycket kraft, energi och förhoppningar, säger ordföranden **Christina Merker-Siesjö** som har varit med sedan starten. Hon var verksamhetschef på studieförbundet ABF:s bolag ABL i Malmö när projektet startades.

ESF-projekt ska alltid delvis finansieras av någon form av offentlig verksamhet och Yallakvinnorna hade försörjningsstöd medan projektet pågick. Det fanns inga ekonomiska krav på kvinnorna, utan deltagandet byggde på frivillighet. Syftet var att arbeta med utveckla kvinnornas självförtroende och oberoende. Sedan blev de anställda på deltid, och numera jobbar några av dem på heltid.

– Idag bär vi våra egna kostnader. Vi är en ideell förening med näringsverksamhet och har inte sökt föreningsbidrag eftersom vi är momspliktiga. Alla våra pengar går tillbaka till verksamheten, säger Christina Merker-Siesjö.

Yallatrappan har idag 14 miljoner kronor i omsättning varav ungefär 55–60 procent kommer från deras kommersiella verksamhet. En annan del av verksamheten görs i samarbete med Arbetsförmedlingen. Den som söker praktik på Yallatrappan uppmanas att gå genom sin handläggare på Arbets-

förmedlingen eller kommunen (som förmedlar försörjningsstöd).

**Yallatrappan skalar upp.** Verksamheten är så framgångsrik att Malmö stad har bett Yallatrappan att skala upp och etablera sig på fler utsatta områden. I området Sofielund finns en syateljé och där sömmerskor gör beställningsarbeten. I skrivande stund syr de om gamla hotellhanddukar till morgonrockar. En stor del av verksamheten bygger på återbruk. Inom samma verksamhet finns också tapetserarverksamhet där både kvinnor och män renoverar möbler.

Yallatrappan har också ett samarbete med Ikea i Malmö. Ikeas kunder kan köpa tyger i varuhuset och lämna in dem för att få dem sydda av kvinnorna i ateljén som ligger i varuhuset.

Yallatrappan har också cateringverksamhet och kontorsstädning. Men ingen av de kommersiella verksamheterna dumpar priserna – man betalar avtalsenliga löner. Däremot kan introduktionen ta tid.

**Det skrivna ordet kan skapa osäkerhet.** – Många av kvinnorna har nästan beröringsskräck när det gäller papper och tryckta ord. Det skrivna ordet har en sådan tyngd. Vi kan inte ”segla fram” med papper och PM som de ska läsa igenom utan vi måste hitta andra modeller för att närma oss kvinnorna, berättar Christina Merker-Siesjö.

Det pedagogiska arbetet blir därför ”learning by doing” – pedagogerna står bredvid och går igenom momenten rent praktiskt.

– Sedan kan vi komplettera med korta skrivna stycken, till exempel i punktform – 1, 2, 3. Vi lämnar aldrig ifrån oss papper utan att ha gått igenom dem först. Ett annat sätt att förklara sammanhang kan vara att rita cirklar och symboler som gör det visuellt lättillgängligt. Och i syateljén

hänger alla verktyg på väggen med de svenska orden under, säger Christina Merker-Siesjö.

Det är en sak att lära sig orden, men i ett nytt land ska man också lära sig kulturella koder. Yallatrappan hade ett avtal med en matleverantör, men plötsligt kom mat från ett annat ställe – kvinnan som hade beställt konstaterade att maten var billigare där. När pedagogerna förklarade att allt måste köpas från den avtalade leverantören förstod hon inte vad de menade. Inte förrän de liknade avtalet med ett giftermål: Du kan inte träffa någon ny förrän du har avslutat din gamla relation.

– Det gäller att hitta exempel som ligger nära dem själva, då förstår de, säger Christina Merker-Siesjö.

Ibland låtsas den som inte riktigt förstår att hon gjorde det låtsas att hon förstår. För pedagogerna gäller det därför att ständigt kontrollera att kvinnorna har förstått.

**Mentorskap utanför Malmö.** Yalla har spridit sig utanför Malmö och Yallatrappan erbjuder mentorsverksamhet till verksamheter på andra orter som vill göra något liknande. Kraven är att ingen vinst tas ut och att besluten fattas kooperativt. Nu finns Yalla även i Sjöbo, Rinkeby och Östersund. Yallatrappan har också tagit emot flera näringslivspriser.

Många vill göra studiebesök på Yallatrappan och Christina Merker-Siesjö reser Sverige runt för att berätta om verksamheten. Den här torsdagen i juni är en grupp volontärer från Svenska kyrkan i Höllviken där för att samla inspiration till sin verksamhet där de skänker kläder och anordnar middagar för migranter.

– Det är sådana som ni är kittet i samhället! säger Christina Merker-Siesjö till volontärerna och berättar att kvinnor från tretton olika nationaliteter arbetar på Yallatrappan.

– Vi fokuserar på det som vi har gemensamt istället för att se skillnader.

Jag brukar berätta om fyra generationer kvinnor i min familj – mormor, mamma, jag och min dotter. Min mormor hade nio barn och sex års utbildning. De bodde i ett rum och kök och var bönder i Småland. Min mamma hade två barn och bodde i två rum och kök. Hon gick också bara sex år i skolan och arbetade alltid. Hon städade, plockade potatis och plockade rosor i en handelsträdgård. Varje dag cyklade hon hem från jobbet för att ställa mat på bordet åt oss, och på kvällarna skrev hon fakturor åt pappa. Jag fick fyra barn men har fler rum. Jag har också haft möjlighet att studera på universitet och högskola. Min dotter som är 32 år jobbar som psykolog i Indonesien. Hon lever ett kosmopolitiskt liv. När jag berättar detta för kvinnorna här på Yallatrappan säger de: Nu är vi din mamma.

– Vi säger åt dem att flytta 75 år framåt i tiden direkt, medan vi har successivt har inhämtat kunskap under flera generationer, konstaterar en av kvinnorna från kyrkan.

**Att känna sig behövd.** Att gå från långvarig arbetslöshet och utanförskap till att få ett jobb kan göra underverk för en människa. Bara att veta att någon väntar på en. Christina berättar om en handläggare som besökte Yallatrappan och inte kände igen en kvinna, vars ärende hon tidigare arbetat med: kvinnan gick inte längre med krökt rygg utan var stolt och glad.

Kvinnorna får också en helt annan position i sina familjer. Eftersom de ofta utgör navet i sin familj är det nyttigt för barnen att se sin mamma mer tillfreds med tillvaron. Hon blir också en förebild.

– Människor som har självaktning och tror på sig själva, det är så betydelsefullt! Yalla har sparat samhället 200 miljoner kronor sedan det startade! säger Christina Merker-Siesjö. ●



## OMANARVONTUNTO JA ITSE-LUOTTAMUS OVAT TÄRKEITÄ

Sosiaalisia yrityksiä ylistetään usein siitä, että ne ovat hyvinvointiyhteiskunnan pelastus, mutta menestystarinat ovat hyvin harvinaisia. Yalla Trappan Malmössä on poikkeus. Euroopan sosiaalirahaston hankkeesta on kehittynyt menestyksekkäs yritys, jossa on 34 työntekijää ja joka on saanut useita palkintoja ja tunnustuksia. Nyt muut ovat seuraamassa heidän esimerkkiään. Yalla Trappan on tarjonnut naisille työmarkkinoiden ulkopuolella mahdollisuuden hyödyntää ruoanlaittotaitojaan ja siten kehittää omia vahvuuksiaan.



## THE IMPORTANCE OF SELF-ESTEEM AND BELIEVING IN YOURSELF

Social enterprises are often touted as saviours of the welfare society, but success stories are few and far between. Yallatrappan in Malmö is an exception. They have gone from being an ESF-project to a thriving company with 34 employees, and several awards and recognitions. Others are now set to follow their example. Yallatrappan has offered women far from the labour market an opportunity to use their skills in cooking and thus build on their strengths.



Av  
Sturla Bjerkaker



## Gjenbruksdesign ved DANSK FRITIDSSKOLE

Ved Dansk Oplysningsforbund (DOF) sin Fritidsskole i Allerød etablerte man et prosjekt om "Gjenbruksdesign".

**F**ormålet med prosjektet var «at skabe et uformelt rum for læring og integration, hvor danske kvinder og kvinder med anden etnisk baggrund end dansk kunne mødes på et aftenskolehold med fokus på håndarbejdsdesign af genbrugsmaterialer. Idéen var, at man i håndarbejdet taler fælles sprog og forstår hinanden – at det at samles om et fælles, praktisk prosjekt skaber fællesskab på tværs af kulturer. Flygtningekvinderne skulle på den måde få mulighed for at øve deres dansk, få styrket deres selvtillid og få øget indblik i det danske samfund, berunder den danske aftenskolekultur, mens de danske kvinder omvendt kunne få større indsigt i flygtningekvindernes situation og vilkår.»

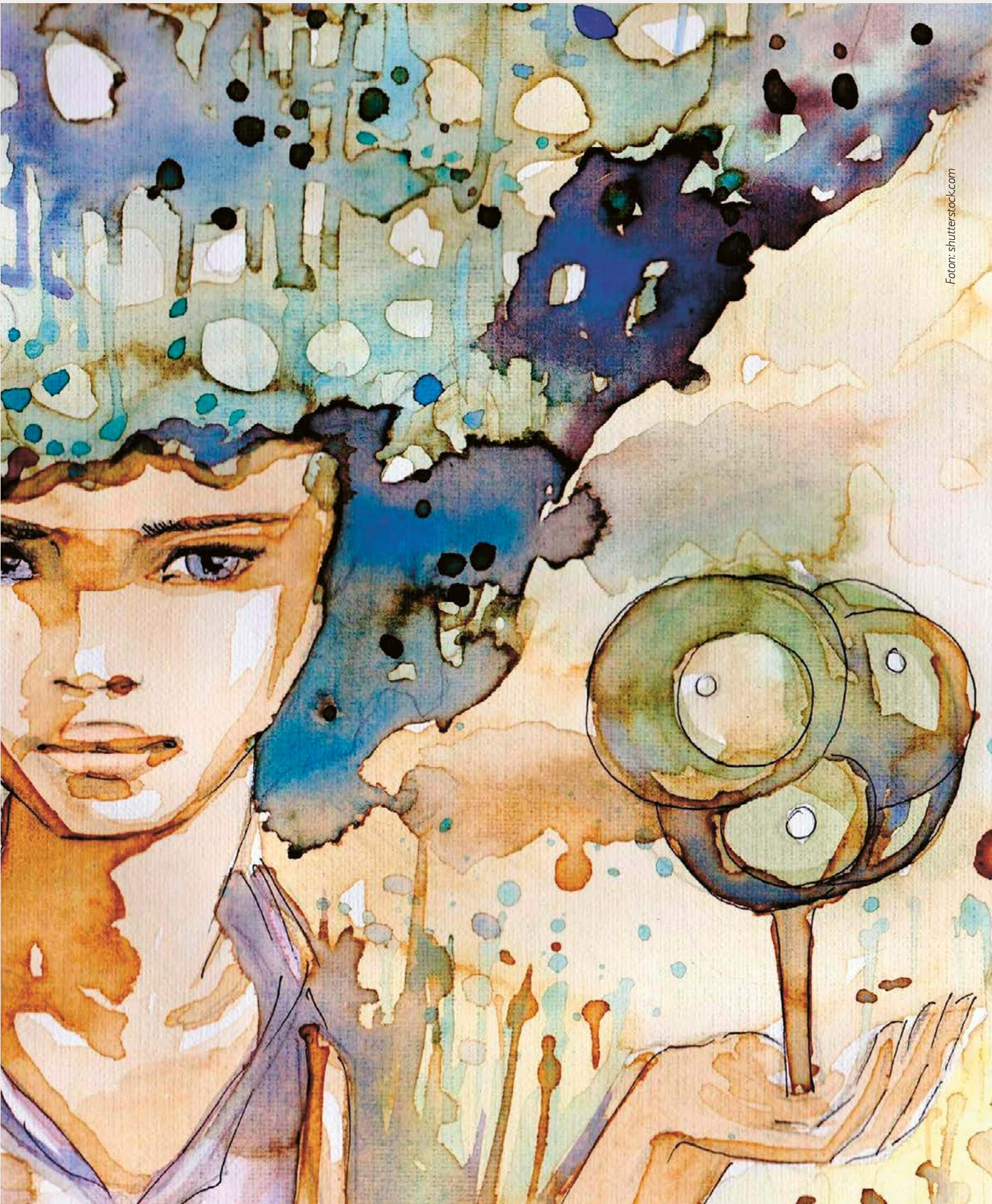
**Idéen til prosjektet** opsto høsten 2015, da man søkte om finansiering fra Dansk Oplysnings Forbund (DOF). Det var en aftenskolelærer på et vanlig håndarbejdskurs ved DOF Allerød Fritidsskole som sammen med sine danske kursdeltakere ble enige om å etablere et håndarbejdskurs med deltakere både fra danske kvinner og kvinnelige flyktninger. Prosjektet startet deretter våren 2016 med ukentlige kurskvelder. Prosjektledelsen forteller videre at: – Prosjektets aktiviteter foregik i Allerød Kommune – en mindre by ca. 30 km nord for København. Kursu-

saftenerne fant sted på en lokal folkeskole i deres håndarbejdslokaler, som kommunen stilte til rådighet. Her blev anvendt symaskiner, strygejern og strygebræt og klippeborde. Der ved var der fasiliteter til at udføre håndarbejde i flere forskjellige former. Materialerne var noget, der primært blev doneret af lokale borgere i kommunen.

**Engasjere flytningekvinner.** Motivet for at opprette prosjektet var at forsøge at engasjere flere flytningekvinner i det danske aftenskole- og foreningsliv og at bidrage til integrasjon gjennom at skape et uformelt rum for læring og utvikling. Flere av kvinner med dansk bakgrunn hadde etterlyst et tiltag, som kunne være let og uformelt at delta i. Tanken om at mødes om et innhold i form håndarbejde med genbrugsmaterialer, var at mødes om noget alle kunne relatere til og som ikke afkrævede større personlige præstationer av deltagerne: Folkeoplysning med og ikke for flytninge.

**Flytningekvinner og danske frivillige.** Udover at man med prosjektet også hadde et formål om at rekruttere danske frivillige, var mål-









gruppen primært flygtningekvinder, der ikke tidligere havde deltaget i aften-skoleaktiviteter, og generelt havde ringe kendskab til det danske samfund og det danske sprog. Målgruppen var således forholdsvist ”tung”, og det viste sig også at være svært at komme i kontakt med flygtningekvinderne, og få dem til at deltage i aktiviteter på en hverdagsaften, når de samtidig også skulle passe deres sprogskole og familie.

Der blev først afholdt et infomøde om projektet, hvor udelukkende dan-

ske kvinder deltog. Derefter tog man kontakt til Integrationshuset i Allerød Kommune, der har til formål at koordinere kommunens arbejde på integrationsområdet. Integrationshuset hjalp med at skabe kontakt til lokale flygtningekvinder. Herefter oplevede man at projektet i høj grad blev spredt ”fra mund til mund”. Efter den første gruppe flygtningekvinder begyndte at deltage på holdet, fortalte de det videre i deres omgangskreds, og derefter steg antallet af deltagere med flygtningebaggrund kraftigt.

Kvinderne med flygtningebaggrund var i alle aldre, og overvejende fra Syrien og Eritrea. Der var en tilknyttet person fra Bydelsmødrene, der kunne tolke, og ellers foregik kommunikation på dansk. De danske deltagere var overvejende ældre kvinder på deltid eller uden for arbejdsmarkedet. De var ikke svære at rekruttere – dette blev gjort gennem flyers og plakater sat op på offentlige steder. Det blev dog oplevet som vigtigt, at de danske kvinder ikke skulle føle sig alt for forpligtet. Det blev slået op som et åbent tilbud. Der var ingen adgangskrav til kurset.

### **Genbrug som verdi og ressource.**

Et af de mere åbenlyse elementer var at lære om genbrug som en værdi og ressource, der ikke nødvendigvis virker indlysende for alle nye borgere. Gennem håndarbejds-projekterne og det dertil resulterede kulturmøde var det intentionen, at deltagerne skulle gennemgå en personlig udvikling. For kvindernes med dansk baggrund betød dette at skabe et ikke-formelt rum, hvor de kunne få mulighed for at bi-



drage til indsatsen med nyttilkomne og lære mangfoldighed i praksis. For kvinderne med flygtninge-baggrund betød det også særligt at lære om det danske samfund. Metoden bestod af integration via den uformelle læring, der foregår gennem den løse snak henover håndarbejdet og via netværk- og fællesskabsdannelse, der sker på kurset. På sprogkurserne, som kvinderne med flygtninge-baggrund følger om dagen, er der ikke altid tid til at stille alle de nødvendige spørgsmål om håndtering af forskellige personlige sager og udfordringer og om et mere dybdegående indblik i det danske samfund.

**Ledelse, metoder og materiale.** Der var en lokal leder og underviser ansat i projektet, som underviste og holdt styr på projektet. Ellers var alle deltagere i projektet frivillige. Den lokale underviser var overordnet ansvarlig for at igangsætte arbejdet på kursusafstenerne. Kvinderne motiveredes for medbestemmelse og for at lære fra sig. Læreren rolle var faciliterende, og var primært at styre processen fra gang til gang, og sætte rammerne for aktiviteterne. Metoden var håndarbejde, og de eneste anvendte materialer var genbrugsmaterialer primært doneret af lokale borgere i Allerød. Materialerne bestod af eksempler gamle håndarbejder, klokkestreng, brugte lagner, plastikposer, vaskesnøre, etc, som blev brugt til at lave smykker og skåle, broderier, væve måtter, hjemmelavede stoftryk, mm. Projektet fik penge fra Kultur- og Idrætsudvalget i Allerød til at fortsætte.

**Mødes om håndarbejde.** Det som gør projektet unikt, er at man gennem det at mødes om håndarbejde skabte et fællesskab danske og etniske kvinder på tværs, og derved formåede at engagere nogle kvinder i det danske foreningsliv, som ellers aldrig ville have deltaget i aftenskoleaktiviteter. Fordi at aftenskolen ikke er en offentlig myndighed, og fordi kvinderne følte at det var et trygt rum, turde de møde op og deltage i projektet. For mange blev det deres indgang til det danske samfund – til øget selvtillid, bedre sprogkunderskaber og et større netværk, også blandt etnisk danske kvinder. – Det er udvalgt som et godt eksempel, fordi det er et projekt som formår at organisere integrerende folkeoplysende aktiviteter mellem lokale og nyttilkomne på frivillig basis og af uformel karakter, sier **Celia Skaarup** ved DFKS<sup>1</sup>, som har været med til å velge ut de danske prosjekter. – Det er til en vis grad selvorganiseret og er fællesskabsopbyggende i ånd af den folkeoplysende tradition.

**Gode råd.** Udfordringerne er primært finansieringen og det at få skabt partnerskaber med de rigtige aktører. En vigtig erfaring fra projektet var, at den lokale leder og underviser var absolut afgørende – det hele kunne ikke være baseret på frivillighed. Det er afgørende med facilitering af ansat lønnet personale. ●

*1 DFKS er paraplyen over 9 landsorganisationer på det frivillige kulturelle område (berunder Kulturelle Samråd i Danmark).*

**Dansk Oplysnings Forbund**

er landsorganisation for aftenskoler, der ønsker at udbrede folkeoplysning på et frit og neutralt grundlag – uafhængigt af partipolitik.

DOF's landsorganisation omfatter omkring 250 aftenskoleforeninger samt enkelte daghøjskoler og sprogskoler fordelt over hele Danmark.

DOF's skoler forestår årligt undervisning for ca. 160.000 holddeltagere.

Landsorganisationen støtter medlemsskolerne i deres daglige virke på en lang række områder.

Der sker ved på den ene side at give rådgivning, inspiration, viden, projektstøtte og netværk til medlemsskolerne

og på den anden side at arbejde for bedre rammer for aftenskolerne på det politiske niveau – både lokalt og nationalt.

www.danskoplysning.dk

Av  
Sturla Bjerkaker



## MINORITETSKVINNER I RØDE KORS

Prosjektet «Stella Røde Kors Kvinnesenter» er en arena for deltakelse og involvering i det norske samfunnet for kvinner generelt og kvinner fra minoritetsmiljøer spesielt.

**G**jennom deltakelse i senterets aktiviteter er økt deltakelse i arbeids- og samfunnslivet et viktig mål, sammen med bedret psykisk og fysisk helse. Ved senteret møter man andre i samme situasjon, og får utvidet sitt nettverk. Slik er dette et godt eksempel på folkeopplysende virksomhet for integrasjon. Prosjektet startet i februar 2012. Etter prosjektperioden startet ordinær drift i 2015 og Senteret er fortsatt i drift.

**Røde Kors i dialog.** Virksomheten var og er fortsatt lokalisert i Røde Kors sine lokale sentralt i Oslo, lett tilgjengelig for målgruppen. Møteplassen har rom for mange aktiviteter, så som internettkafe, kurs, veiledning, nettverksbygging og Stella Kafé. Lokalene er lyse og innbydende.

Prosjektet tok i startfasen kontakt og ønsket dialog med relevante organisasjoner og samarbeidspartnere, som NAV, Stella Kvinnekafé og Mira – ressurscenter for kvinner

med minoritetsbakgrunn. Etter kun et halvt år var det ikke lenger behov for å bruke ressurser på rekruttering. Folk kom. En av to brukere har fått kunnskap om tilbudet gjennom egne nettverk. Siden starten har 1590 deltakere vært innom prosjektet, ca. 350 nye registreres hvert år, i 2015 var det hele 7274 besøkende. Kafe Stella drives av over 170 frivillige, i hovedsak kvinner. Nesten halvparten av de frivillige har annen etnisk bakgrunn enn norsk, de har stor aldersspredning og har forskjellig utdanning og kompetanse. Flere menn har kommet til etter hvert.

**Kunnskap og organisering.** Innholdet i den kunnskapen som er formidlet i prosjektet er bl.a. tilbud om veiledning, norsktrening, engelsk, samfunnskunnskap, workshops og seminarer etter behov og ønske, mentorvirksomhet og praktikantmuligheter. Prosjektet skal gjennom slik kunnskap gi kvinner økte muligheter for selvut-



## Det handler mye om å finne god balanse mellom de frivilliges engasjement og drivkraft og de etablerte organisasjonens støtte og ansvar.

vikling, nettverksbygging og praksis og gjennom det økt mulighet for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv.

Prosjektets kafesenter er åpen alle hverdager mellom kl 1000 og 1500 og driftes av tre ansatte, en praktikant og 170 frivillige. Frivillige veiledere driver senteret på dagtid og følger opp deltakerne. Alle frivillige får veiledning, kurs og samtaler.

**Finansiering.** Det er gratis å være deltaker. Senteret bygger på frivillighet, men samarbeider med NAV, med næringslivet og andre organisasjoner. Bidrag som gis kan være rent økonomisk eller indirekte bidrag som utstyr, frivillig arbeid og praktikantstillinger. Prosjektet legger stor vekt på å etablere og opprettholde et godt forhold til støttespillere i næringslivet for å sikre Stella økonomisk. Også de som driver senteret er frivillige, de er veiledere, mentorer og henter opp behov og ønsker. Faglige tilbud ledes av eksterne fagpersoner. Studiemateriellet varierer etter tema. De ulike kurstemaene krever forskjellig kompetanse som hentes utenfra.

**Resultater og frivillighet.** Deler av Stellaprojektet, Stella Mentor og Stella Kafé, deltok i perioden 2012–2015 i forskningsprosjektet Frivilligheten

som treningsarea for arbeidslivet i regi av Norges Røde Kors. Rapporten viser at kvinnene på Stella har fått styrket sin kompetanse og tilegnet seg nye kvalifikasjoner. Den beskriver også hvordan frivillige organisasjoner kan ha visse fortrinn framfor kommersielle og offentlige aktører i møter med sosiale utfordringer. Det handler om tillit, identifisering av nye behov og utfordringer i samfunnet og mobilisering av ekstra ressurser når de trengs.

Frivillige organisasjoner har en sterk tradisjon i å tilby kunnskap ved siden av det formelle utdanningssystemet, fastslår **Astrid Thoner** i Voksenopp-læringsforbundet, som har vært med på å velge ut de norske prosjektene i det nordiske bærekraftprogrammet. – Stella Kvinnesenter er et godt eksempel på en slik arena. Det benytter aktivt frivillige, deltakerne er en integrert del av virksomheten, tilbudene er fleksible og deltakerstyrt.

Som drivkraft for prosjekter som dette er det viktig å ha en visjon og et godt rammeverk, samt ha tillitt til og godt samarbeid med de frivillige driverne av senteret; gi dem mulighet og kunnskap til å drive på egne premiser. Det handler mye om å finne god balanse mellom de frivilliges engasjement og drivkraft og de etablerte organisasjonens støtte og ansvar. ●

**Stella  
Kvinnesenter**

i regi av  
Norges Røde Kors  
driver omfattende  
kurs- og andre  
aktiviteter med  
150 frivillige.

**Blant tilbudene er:**

Avslappende yoga,  
kurs i engelsk, datakurs,  
helse på norsk, jobbvei-  
ledning, kultur på norsk,  
presentasjonsteknikk,

skrive- og  
lesetrening, snakk  
og forstå norsk  
og lesesirkler.

Norges Røde Kors  
er en av Norges  
største frivillige  
organisasjoner.



Av  
Sturla Bjerkaker



## Grenseløse grønnsaker og innvandrerkvinnens GRØNNE KUNNSKAPER

Det norske hageselskap (DNH) er en av Norges eldste frivillige organisasjoner, stiftet i 1884. DNHs lokale enheter – hagelagene – finnes over hele landet. DNH er medlem av Studieforbundet natur og miljø, og registrerer sine kurs gjennom dette studieforbundet.

**I** dette prosjektet har Hageselskapet hatt fokus på innvandrerkvinnens grønne kunnskaper og ønsket å synliggjøre denne ressursen for samfunnet. Målet har vært å bidra til at flere innvandrerkvinner med familier inspireres og veiledes til å være ute i nærmiljøene og dyrke egne grønnsaker og urter, styrke interessen for miljø og naturmangfold og bidra til sosial integrering. Prosjektet og virksomheten startet i 2013 og pågår fortsatt (2017).

Det har vært gjennomført tiltak i prosjektet i de forskjellige Hagelagene over hele landet. Man har hatt egnede lokaler til kurs, møter og samvær, slik som møterom, telt, kjøkken, men også utemiljøer for dyrking og ekskursjoner. Prosjektet har samarbeidet med lokale organisasjoner og næringsliv.

**Kvinner fra minoritetsmiljøer.** Målgruppen for «Grenseløse grønnsaker» har først og

fremst vært kvinner av etnisk minoritet og deres familier. Men alle med interesse for eksotiske grønnsaker, matlaging og hagebruk har kunnet være med. Tiltaket har hatt flere hundre deltakere som i hovedsak har vært rekruttert gjennom Nav, Frivilligsentraler, voksenopplæring og andre tiltak der innvandrere har kunnet nås, gjennom Hageselskapets lokale lag, deltakere på møter og arrangement og også lesere av Hagelagets tidsskrift «Norsk Hagetidend».

Prosjektet satset på kunnskapsdeling – kunnskap om hverandres mattradisjoner, grønnsaker og urter – for å gi innvandrerkvinner en arena for deltakelse og utvikling der de føler de mestrer og kan bidra med egen kunnskap og tradisjoner samtidig som de lærer norsk kultur å kjenne og får nye nettverk. Presentasjonskunnskap og produksjon av brosjyrer og materiell har også vært en del av prosjektet. Det er lagt vekt på arbeid og læring i grupper.



## Prosjektet er et godt eksempel på folkeopplysning fordi det retter seg mot tydelige behov og nye målgrupper

**Organisering.** Virksomheten har vært noe forskjellig organisert avhengig av lokale forhold og muligheter.

Det startet med ett team på fem innvandrerkvinner som våren 2013 gjennomførte et kompetanseprogram. Programmet besto av fem moduler, med bl.a. opplæring til å lede dagsarrangementene og holde foredrag om temaet. Det inneholdt faglig kunnskap, historie om norsk dyrknings- og matkultur, samt at kvinnenes egne erfaringer og historier ble trukket inn. De har reist rundt for å presentere sin matkultur på dagsarrangement, festivaler og andre aktuelle steder. Teamet skulle inspirere andre kvinner til å delta og engasjere seg. De forskjellige Hagelagene har fulgt opp lokalt.

**Eget kursprogram.** Studieforbundet Natur og Miljø har utviklet et kursopplegg som bygger på prosjektets erfaringer. Til lokale arrangement har innvandrerkvinner i de besøkte områdene vært spesielt invitert og det har vært lagt vekt på den videre kontakten mellom disse kvinnene og Hageselskapets lokallag. Hageselskapets administrasjon, fylkesavdelinger og lokallag har bidratt med planlegging, gjennomføring og etterarbeid. Det har ikke vært noen bestemte krav til forkunnskaper for å være med i kursopplegget. Kursdeltakerne har fått egne kursbevis.

**Finansiering.** I 2012 inngikk Seema AS og Det norske hageselskap et samarbeid som munnet ut i et prosjekt og en bok. Det første året ble finansiert av Sparebankstiftelsen. Ellers har prosjektet vært rimelig. DNH har gitt bidrag til reisevirksomhet. De lokale arrangørene har samarbeidet med næringslivet og andre aktuelle om bruk av lokaler og andre økonomiske behov.

I prosjektet er det skrevet rapporter for hvert år. Rapportene er mer en beskrivelse enn en evaluering. Av mer konkrete resultater er det utviklet brosjyrer, plakater og laget en bok.

**God folkbildning og gode råd.** Prosjektet er et godt eksempel på folkbildning/folkeopplysning fordi det retter seg mot tydelige behov og nye målgrupper. Det er et lavterskeltilbud som bygger på deltakernes erfaring og engasjement. Det tar i bruk flere arenaer og det tilbyr strukturert opplæring, sier **Astrid Thoner** i Voksenopplæringsforbundet Norge, som har vært med å kartlegge og velge ut prosjekter fra Norge.

Noen gode råd fra prosjektet: For å nå (nye) målgrupper og for å få tiltakene godt forankret er det viktig å ta kontakt med lokale myndigheter som har ansvar for flyktninger og innvandrere og innlede samarbeid med disse. Dialog og samarbeid er viktig. Sjekk også alle muligheter for økonomiske bidrag. Det finnes flere muligheter lokalt og regionalt enn man tenker over. ●

### Det norske hageselskap

er en landsomfattende, frittstående, ideell kultur- og miljøorganisasjon som arbeider for bedre livskvalitet gjennom grønne opplevelser.

**Formålet er** å fremme hageglede, bærekraftig hagekultur og landskapspleie, samt grønne omgivers positive helseeffekt for det enkelte menneske, familien og samfunnet.

Vi skal derfor være den selvfølgelige kunnskaps-, informasjons- og interesseorganisasjon for alle hageinteresserte i Norge.

Om lag 24 000 medlemmer er organisert i ca. 330 Hagelag over hele landet.

Hovedadministrasjonen ligger i Oslo.

Det norske hageselskap ble etablert i 1884 under navnet Selskabet Havedyrknings Venner. I 1939 ble navnet endret til Det norske hageselskap.

Arbeidet omfatter i dag alt som har tilknytning til den grønne delen av våre omgivelser.

Av  
Marja Beckman



## ”Var klar med dig själv NÄR DU JOBBAR MED ANDRA”

Integrationspedagog är ett yrke som enligt prognoserna kommer att bli alltmer efterfrågat. Yrket innebär ofta att du blir en länk mellan nyanlända och samhället.

**E**n rad olika utbildningar har dykt upp på sistone, både som yrkeshögskoleutbildning och på folkhögskola. Vi talade med **Per Wandel**, lärare på Dalslands folkhögskola, om hur de utbildar integrationspedagoger ur ett folkbildningsperspektiv.

Dalslands folkhögskola i västra Sverige har många nyanlända studenter eftersom svenska som andraspråk är en av skolans inriktningar. En annan populär kurs är Livslinjen som är inriktad på personlig utveckling. Dit söker sig bland annat människor som av olika anledningar väljer att avsätta ett år för att arbeta med sig själva.

Båda dessa inriktningar präglar den ettåriga utbildningen till integrationspedagog, som på initiativ av rektor **Tomas Rydsmo** startades i augusti 2016 och nu är inne på sin andra kull. De flesta som läser där nu har bara bott i Sverige i några år.

– Det är viktigt att vara någorlunda klar med sig själv när man ska jobba med andra. Jag har haft deltagare som har fått avbryta för att de har haft fullt upp med sig själva. En stor del i början av utbildningen är att vi tittar på vad människovärde är. Vi gör övningar där vi delar erfarenheter med varandra. En sak som skiljer oss från yh-utbildningarna är att våra studenter har erfarenheter av integration ganska nära inpå, säger läraren Per Wandel.

Några av studenterna studerar svenska medan de

läser kursen. En del kan engelska, men inte alla.

– Men kommunikation i sig är egentligen aldrig något problem. Om jag tar mig tid och anstränger mig kan vi förstå varandra. Dessutom lär de sig svenska supersnabbt, säger Per Wandel.

**Gymnasiekompetens behövs inte.** Dalslands folkhögskola har valt att göra kursen till en allmän kurs, vilket innebär att den som söker inte måste en gymnasieutbildning. Det gör det möjligt att få med människor med olika erfarenheter. Det skiljer dem också från yh-utbildningarna som kräver gymnasiekompetens och som är mer inriktade på att göra studenterna anställningsbara. På folkhögskolan är folkbildningstanken minst lika viktig.

– Vi vill arbeta med att greppa vad som händer i samhället, politiskt och ekonomiskt. Det är jätteviktigt att inte bara producera arbetskraft utan att vara fria i tanken, säger Per Wandel.

Han fortsätter:

– Jag kan bara se på mig själv. Jag är privilegierad med en lägenhet inne i stan. Många värddar vill inte ha hyresgäster med utländsk härkomst. Jag tror inte att vi kan blunda för de bitarna. Flera av mina studenter har vittnat om hur de blivit trakasserade, det har varit ren rasism. Jag som är ursprunglig svensk känner inte av sådant. De får kommentarer som ”åk hem”.





Studenterna som läser till integrationspedagog på Dalslands folkhögskola får arbeta mycket med sig själva för att kunna hjälpa andra.

Man trodde att samhällsutvecklingen höll på att bli mer positiv, men nu är jag inte lika säker.

I utbildningen ingår också sex veckors praktik. Ofta är det en mycket lärorik tid för personer från andra länder, då de får möjligheter att praktisera svenska och lär sig mycket, samtidigt som det är svårt att komma vidare och få ett riktigt jobb.

Utbildningen har två samarbetspartners: Rädda Barnen och Göteborgs räddningsmission. De sitter i styrgruppen, deltar på projektredovisningarna och anordnar vissa kurser, bland annat inom traumamedveten omsorg. De hjälper också till att ordna praktikplatser.

**Många tankar inför framtiden.** I samhället finns starka krafter som inte vill att en sådan här utbildning ska finnas. Per Wandel är orolig över vad som ska hända om Sverigedemokraterna får många röster i valet 2018. – Utifrån vad som står i deras parti-program skulle det vara omöjligt att driva en sådan här kurs, säger han.

Mötena med människor från många olika länder och kulturer har varit

”helt magiska” och fått honom att fundera mycket. Sverige är sekulariserat medan många av de nyanlända är religiösa. Per Wandel har märkt att vissa personer som har varit med om svåra, traumatiserande händelser hämtar kraft i sin tro.

– Det finns något glapp där, när vi ska lära ut samhällskunskap för någon som lever starkt i sin tro. Sedan finns det religiösa meningsmotsättningar i klassen, vissa är kristna och andra är muslimer. Men allt är folkbildning. Jag har konfronterats med frågor som kanske inte fanns där när vi startade kursen, säger Per Wandel.

Eftersom yrket som integrationspedagog är så nytt är utbildningen ständigt under utveckling. De arbetar mycket med trauma och vill göra det möjligt så att både experter och anställda inom olika områden ska kunna se tecken på trauma och därmed kunna ge rätt hjälp. Skolan håller på att utveckla en egen traumautbildning med deltagare som har gått kursen.

– Integration är något som angår alla, vi kommer inte ifrån det, säger Per Wandel. ●

## S

### UUDET VÄLMIEHET

Kotouttampedagogi on uusi ammatti, josta on ennusteiden mukaan tulossa yhä kysytympi. Heistä tulee usein vasta saapuneiden ja yhteiskunnan välinen yhteyshenkilö. Kysynnän tyydyttämiseksi on äskettäin ilmestynyt joukko uusia koulutusmahdollisuuksia niin sovelletun tieteen yliopistoissa kuin kansanopistoissa. Taalainmaan kansanopisto on yksi esimerkki ja tarjoaa vuoden pituisen kurssin. Monilla opiskelijoilla on henkilökohtaisia kokemuksia siirtolaisuudesta ja monet opiskelevat ruotsin kieltä opiskellessaan kansanopistossa.

## e

### THE NEW GO-BETWEENS

Integration pedagogue is a new profession that according to forecasts will become increasingly in demand. They often become the link between newly arrived and the society. A number of new training options have appeared recently to meet this demand. They are offered both, in universities of applied science and in folk high schools. Dalsland folk high school is one example, where a one-year course is offered. Most of the learners have personal experiences of migration; many are learning Swedish as they study here.



Av  
Sturla Bjerkaker



## TRE ORTER I VÄSTMANLAND

De to folkehøgskolene i Västerås og Bergslagen har i noen år nå prioritert aktiviteter for mennesker med innvandrerbakgrunn. Skolene ville arbeide med de behov som oppstår i det nye Sverige som voksen fram.

**T**iltak for innvandrere er en viktig del av folkehøgskolenes virke, de driver i dag bl.a. samfunnsorientering, flere ulike integreringsprosjekt, etableringskursen ”Svenska från dag ett” og etableringsprosjektet ”Projekt Påfart”.

– For å fatta de fyra integrasjonsprojekten *Påfart* er det viktig å forstå den bakomliggende prosessen. Under åren 2012–13 formades tanken om hur vi såg på SFI. Det mynnade ut i dokumentet ”SFI på folkhögskola”. Det måste förstås i sammanhanget att vi arbetat mycket med arbetsmarknadsfrågor och har nära relationer med Arbetsförmedlingen, andra myndigheter och med kommuner. Vi har byggt en solid kompetens kring svenska som andra språk, samhällsfrågor och interkulturella perspektiv. Idag är vi kända som en viktig aktör inom hela området, berättar rektor **Lars Forsmark** vid Västerås folkhögskola.

**Mål og delt ansvar.** – Olika myndigheter har ansvar för olika delar av etableringsreformen. Arbetsförmedlingen har ansvar för samordningen. Vi vill tillsammans genomföra projekt för att hitta arbets-

sätt och genom individuella som gemensamma insatser för att förbättra möjligheterna för arbetssökande i målgruppen att ta sig vidare. Bakgrunden för nyanlända är mycket skiftande. De kommer från olika delar av världen med skiftande erfarenheter och utbildning. En del, inte minst de som har kommit från Syrien, har ganska lång och bra utbildning. Projektet ger möjligheter att se sambandet mellan en arbetsförmedling och en folkhögskola.

**Övergripande mål.** Huvudmålet med projektet är att finna ett arbetssätt och en ny samverkansform med mycket aktiva insatser under en begränsad tid, att finna former och utveckla och förfina en ny form av samverkansmodell inom ramen för etableringsreformen som handlar om effektivare vägar till arbete, att använda yrkeskompetensbedömning för olika yrken, att validera och kompetensbedöma mjuka värden, att skapa en plattform för vidare samtal och kommande aktiviteter inom arbetsmarknadspolitikens ramar, att finna kanaler ut till företag och organisationer, hitta former för handledarutbildningar på organisationer och ar-



## KUNSKAPSINNEHÅLLET

### Gruppvisa utbildningsmoment utifrån behov:

- Vägledning i grupp – studievägar och kompetenskrav i arbetsliv
- Samhälle och arbetsmarknads-kunskap, koder i arbetslivet
- Svenska, SFI, så långt det går kopplat till arbetsliv
- Vardagsekonomi, företagande som idé och väg till arbete
- Vardags-IT, relaterat till jobb, sökvägar och arbetsmarknad
- Studiebesök. Berättelser av människor som har gjort en resa i Sverige och fått ett arbete. Förebilder och framtidstro

### Individuella moment kan innehålla:

- Vägledningssamtal och studievägledning
- Matchning utifrån individ och behov, stöd för att komma till jobb
- Prova på arbete, arbetsplatsförlagt lärande
- Validering av språkliga kunskaper

### Utbildning av handledare och samhällsmentorer:

- Att se möjligheter med ny kompetens och andra erfarenheter
- Kulturella koder och barriärer, hur man tar emot människor från andra länder
- Handledarskapets utmaningar, anställningsvägar för en arbetsgivare
- Det svenska civilsamhället – integration
- Mentorsutbildning – att vara stödperson

Foto: unsplash.com



## Goda råd

### Projekterfarenheter:

- 1.** Man måste ha en grundläggande idé, ett stort engagemang och en nyfikenhet om varför man vill genomföra ett projekt av beskrivna karaktär.
- 2.** Grundläggande kunskaper och erfarenheter inom området språk/samhälle med invandrare och kunskaper om arbetsmarknadsfrågor är viktigt.
- 3.** Se projektet som en del av hela folkhögskoletanken. Projektet måste ”folkhögskolefieras”, annars måste man avstå.
- 4.** Utgångspunkten att vi är en icke vinstdrivande verksamhet anser vi är en enorm styrka.
- 5.** Man måste vara tålmodig med myndighetskontakter och hur kommuner fungerar.
- 6.** Det är viktigt att säkerställa hur de praktiska frågorna ska hanteras, inte minst gäller det vid rekryteringen av deltagarna till projektet.
- 7.** Framtidens folkhögskolor kommer att arbeta mycket med våra nya svenskar. Vårt projekt har gått i förväg, menar skolchef Tomas Aronsson och rektor Lars Forsmark.



## Hittills har projekten varit en stor framgång där cirka 60 procent av deltagarna gått vidare till arbete och studier.

betsplatser som är knutna till projektet och lotsa vidare till olika former av utbildningar där SFI är en viktig del.

Mål med deltagandet är att genom aktiva insatser se till att deltagarna i projekten kommer fram till en handlingsplan och väg till arbete, att de påbörjar en anställning, genomför längre eller kortare praktikperioder, påbörjar SFI, grundskola eller annan reguljär utbildning, startar eget med stöd och utbildning och inleder någon form av arbetsmarknadsinsats eller –utbildning.

**Et långvarigt projekt.** Verksamheten inleddes hösten 2015 och pågår fortfarande. Det finns plats för cirka 100 deltagare åt gången, fördelat på tre orter. Individuella bedömningar görs och ambitionen är att deltagarna är kvar i projektet så länge som behov finns och deltagaren har genomfört sitt val. Deltagandet följs upp i ett år efter avslutad projekttid. Under kurs-tiden har deltagarna tillgång till bärbara datorer och Ipads.

**Uppdrag Arbetsförmedlingen.** Målgruppen för verksamheten är i första hand sökanden inskrivna på Arbetsförmedlingen. De har idag inte tillgång till en sammanhållen aktivitet.

Deltagare antas till projektet utifrån en individuell bedömning från Arbetsförmedlingen. I Norberg riktar sig projektet till deltagare mellan 20–25 år oavsett språk- och utbildningsbakgrund. Under 2016 har cirka 200 deltagare varit inskrivna i projekten, ungefär hälften kvinnor och hälften män.

**Valg av innehåll.** – Vi menar att detta både är ett arbetsmarknads- och utbildningsprojekt, säger Lars Forsmark.

– Det skisserade innehållet är överväganden som vi gjort utifrån erfarenheter och kunskaper från tidigare folkhögskolearbete och från Arbetsförmedlingens arbete med etablering/invandrare. Det bygger även på forskning om interkulturellt pedagogiskt arbete. Våra grundläggande värderingar och engagemang får inte heller glömmas bort. Vi anser att momenten som beskrivs är viktiga för våra deltagare i projektet.

**Pedagogernas roll och deltagarnas kompetens.** Pedagogerna i projektet har olika bakgrunder och erfarenheter för att täcka ett så brett område som behövs. Deltagarna i projektet träffar samtliga pedagoger så lagarbetet är av stor vikt. Kompetensen i pro-

jektet bygger på handläggarkunskaper kring vägledning och arbetsmarknad. En fördel med projektet är att arbeta med både individ och grupp. Folkhögskolans miljö ger möjligheter till nya upplevelser och kontaktytor.

**Resultat.** Hittills har projekten varit en stor framgång där cirka 60 procent av deltagarna gått vidare till arbete och studier. En extern utvärderare är tillsatt och under våren 2017 genomfördes en större utvärdering. I de utvärderingar som mäter deltagarnas nöjdhet med kurserna är resultaten mycket goda. De mjuka värdena är svåra att mäta men generellt säger deltagarna att de är mycket nöjda och att de mår bättre och känner sig mer förberedda för privat- och arbetsliv i Sverige.

Kombinationen av pedagoger och arbetsförmedlare som genomför ”traditionellt” pedagogiskt arbete i grupp med individuellt stöd är unikt. ”80/20-modellen” bygger på ett nytt sätt att arbeta där några medarbetare har kvar en 20-procentig anställning på Arbetsförmedlingen. Det innebär att beslutsvägarna finns direkt inbyggda i projekten. ●



Av  
Anh-Dao Tran,  
PhD

*University of Iceland*

## Successful Immigrant Students: INVESTING IN THE FUTURE

The reasons that drive people across borders between countries and continents can be explained in term of economics, culture, politics, environment, or combinations of these factors.

**T**he decision to leave one's home country is to accept the loss of one's social capital, restarting from scratch and in a lower social status within a new society where the immigrant may lack proficiency in the host language, where their qualifications or work experience may not be recognised, and where they are alien to the majority culture.

Families search for better economic opportunities in order to give their children a higher standard of living, a safer and more peaceful living environment, and better educational opportunities for their future. The sacrifices of many immigrants are made in order to invest in their children's futures. Thus, many immigrants have high educational aspirations for their children. The report *Untapped Skills: Realizing the Potential of Immigrant Students*, OECD (2012) suggested that the best measurement for successful integration of immigrants is their children's outcomes.

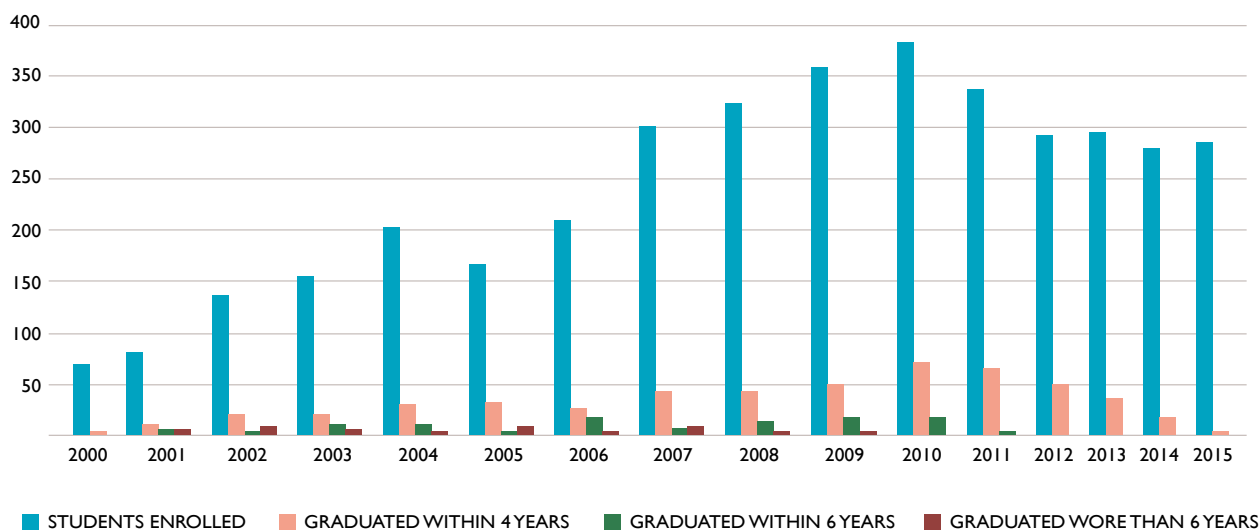
OECD reports and research in many countries have shown that immigrant children, in general, have strong dispositions toward learning, are resilient, motivated, resourceful and work hard, both to help their parents

to build a new life in the host country and to earn an education to build their own future. They draw upon all their resources and experiences, from both the old and the new culture, to achieve their working and learning goals. They also make the most of any opportunity that arises in order to attain their educational goals.

**Also in Iceland.** Two research projects in Iceland show similar results: *Untapped Resources or 'Deficient Foreigners': Students of Vietnamese Background in Icelandic Upper Secondary Schools* (Tran, 2015) and *Learning Spaces for Inclusion and Social Justice: Success stories of immigrant students and school communities in Four Nordic Countries* (Ragnarsdóttir, 2015). The youth drew on the educational knowledge they brought with them from their home country, such as their math and science proficiency, to help with their schooling in Iceland. They made use of learning habits and skills they had acquired in their home country, and they used the family educational and cultural values they already had as foundations for



## IMMIGRANT STUDENTS IN UPPER SECONDARY SCHOOL – ENROLMENT AND GRADUATION



their achievements in Iceland.

They adopted various strategies including using the internet, getting assistance from family members, exchanging information and knowledge with classmates, and signing up for homework assistance. The ones who had acquired enough Icelandic proficiency to comfortably associate with Icelanders had an additional strategy of establishing ties with Icelandic-born individuals to help further develop their Icelandic language skills. They were strong in character, active in different social spaces that contributed to their Icelandic proficiency and to their positive process of integration.

**Looking at the teachers.** The teachers who contributed to these immigrant students' success stories had diverse backgrounds. The teachers' professional and life experiences ranged from philosophy to sociology, ethnology to business administration, multicultural education to teacher education. These teachers had travelled, studied and worked in different parts of the world and had experienced living in another coun-

try with limited language knowledge. They acknowledged and appreciated their students' cultural, linguistic and academic backgrounds. They believed in their students' capabilities, had high expectations for them and supported them in pursuing their dreams and reaching their social and academic goals. They were willing to take extra steps to assist and support their immigrant students, both with school work and with issues in their personal lives. The students deemed successful had attained positive outcomes both in social and academic life.

Nevertheless, the number of academically successful immigrant students in upper secondary schools in Iceland is rather small. The graph above shows the number of students with foreign citizenship's enrolment and graduation in upper secondary schools in Iceland between 2000–2015. The green column indicates the number of students enrolled. The blue column indicates the number of students graduating within 4 years, the red column within 6 years and the yellow column after more than 6 years. The graph shows that the highest

graduation rate among these students within 4 years is approximately around 20% in 2010 and the approximate average was around 17% between the years 2000–2012. In 2012, OECD reported the average graduation rate among all youth in Iceland after four years of attending upper secondary education was 45% while the OECD average was 68%.

**It's the language.** Tran's study (2015) and other studies in Iceland showed that immigrant students, in general, were most vulnerable in Icelandic language achievement. The finding was in tune with PISA surveys that showed 15-year old immigrant students in most OECD countries lagged behind non-immigrant students in reading. Icelandic research found that in addition, teacher education in teaching Icelandic as a second language was lacking, and that teachers also lacked professional development in culturally responsive pedagogy, which could help to make their classroom environments inclusive to their immigrant students (Karlsdóttir, 2013; Tran, 2015, 2007; Aðalbjarnardóttir, Guðjónsdót-

S

## MAAHANMUUTTAJAOPISKELIJAT ISLANNISSA

Tutkimusartikkelissa kirjoitetaan siirtolaiskiellen opettajista Islannissa. Anh-Dao Tran kirjoittaa tarpeesta uudistaa opettajien perus- ja jatko-koulutusta, kehittää koulujen johtoa ja siten taata maahanmuuttajanuorten paremmat tulokset ylemmällä keskiasteella. Tutkimus osoittaa, että maahanmuuttajat yleensä osaavat taitavasti hyödyntää kulttuurisia ja sosiaalisia voimavaroja saavuttaakseen tavoitteensa koulutuksessa ja työssä. Koulutusjärjestelmältä puuttuu kuitenkin kyky ja osaaminen hyödyntää etnistä ja kulttuurista monimuotoisuutta siten, että se toimisi tarpeeksi tukevana.

S

## INVANDRARSTUDERANDE PÅ ISLAND

Läro-utbildningen och fortbildningen på Island behöver reformeras. Ledarskapet i skolan behöver förbättras. Dessa åtgärder är nödvändiga för att unga invandrare skall lyckas bättre i sina studier på gymnasienivå. Forskning visar att invandrare generellt är duktiga på att utnyttja kulturella och sociala resurser för att lyckas i studier och arbete. Samtidigt saknar utbildningssystemet förmågan och kompetensen som behövs för att tillräckligt stöda den etniska och kulturella diversiteten.

tir, & Rúnarsdóttir, 2005). The immigrant students' culture, language, and previous academic knowledge were resources left untapped (Guðmundsson, 2013; Karlsdóttir, 2013; Tran & Rúnarsdóttir, 2015, 2013; Rúnarsdóttir, 2012, 2011).

An education which applies the philosophy of bridging cultures, respect for the students, their culture and background, as means to successful school outcomes develops a whole individual far beyond the aspect of academic achievement, and includes intellectual, academic, ethical and political dimensions, all of which are developed in concert with one another (Gay, 2010). In contrast, Óskarsdóttir's study (2012) of pedagogical practices for first-year students in upper secondary schools in Iceland found that 43% of the class time was in the form of a lecture. The teachers talked and the students mainly listened, watched, and followed. There was little dialogue between students and teachers. But dialogue between students, schools and teachers are essential because, as a result of such dialogue, teachers adapt their instruction to meet the needs of a diverse set of students, and enable the students to successfully acquire essential knowledge and skills in all school subject areas.

**A pedagogy with results.** OECD (2012) specifically pointed out there was a comprehensive need to enrich the pedagogical practice of teachers at the upper secondary education level both at the initial and in-service teacher education. In 2012, the European Agency for Development in Special Needs Education published *Teacher Education for Inclusion: Profile of Inclusive Teachers (TE4I)*. This document was the result of a three-year project that involved fifty-five experts from twenty-five European countries, including Iceland.

The document outlines guidelines for a framework for inclusive education programs for teacher educators, teacher education, and ongoing professional development for teachers, policy makers, and school leaders. The four core values of this framework are valuing learners' diversity, supporting all learners, working with others and continuing personal professional development.

The barriers immigrant students face were also recognised by the OECD reports *Closing the Gap for Immigrant Students: Policy, practice and performance* (2010), *Untapped Skills: Realising the potential of immigrant students* (2012) and *Helping Immigrant Students to Succeed at School – And beyond* (2015). These reports repeatedly recommended that member states adopt a culturally responsive educational philosophy in order for their school systems to be more inclusive, since the population of immigrant children and youth is increasingly more diverse linguistically and culturally. They called for policy makers to give priority to improving education for immigrant students and that policies at all levels (national, regional and local) be well-coordinated. The realization was that this population is part of the host country, even though differing in culture and language from the host country, and despite some of these youths still having foreign citizenship. The expectation is that these youths are integrating and will become citizens and as such they are part of the countries' future generations. The investment countries make in educational success for immigrant children and youth does not only assist immigrant families in attaining their dreams for the future, it is an investment in the future for the countries as well. ●





