

## Integrering av invandrare

- Rollen av bedömning av tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter i Norden



## Integrering av invandrare

- Rollen av bedömning av tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter i Norden

## **Integrering av invandrare**

### **- Rollen av bedömning av tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter i Norden**

TemaNord 2004:560

© Nordisk Ministerråd, København 2004

ISBN 92-893-1085-5

ISSN 0908-6692

Tryk: Ekspresen Tryk & Kopicenter

Omslag:

Oplag: 350

Trykt på miljøvenligt papir som opfylder kravene i den nordiske miljøsvanemærkeordning.  
Sælges gennem Nordisk Ministerråds salgsagenter, se listen på sidste side.

#### **Nordisk Ministerråd**

Store Strandstræde 18

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0200

Telefax (+45) 3396 0202

#### **Nordisk Råd**

Store Strandstræde 18

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0400

Telefax (+45) 3311 1870

**[www.norden.org](http://www.norden.org)**

## **Det nordiske samarbejde**

Det nordiske samarbejde er et af de ældste og mest omfattende regionale samarbejder i verden. Det omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøerne, Grønland og Åland. Samarbejdet styrker samhørigheden mellem de nordiske lande med respekt for de nationale forskelle og ligheder. Det øger mulighederne for at hævde Nordens interesser i omverdenen og fremme det gode naboskab.

Samarbejdet blev formaliseret i 1952 med *Nordisk Råds* oprettelse som forum for parlamentarikerne og regeringerne i de nordiske lande. I 1962 underskrev de nordiske lande Helsingforsaftalen, som siden har været den grundlæggende ramme for det nordiske samarbejde. I 1971 blev *Nordisk Ministerråd* oprettet som det formelle forum til at varetage samarbejdet mellem de nordiske regeringer og de politiske ledelser i de selvstyrende områder, Færøerne, Grønland og Åland.

# Innehåll

---

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Förord .....                                                                                                  | 7  |
| Öppningsanförande .....                                                                                       | 9  |
| Avauspuheenvuoro .....                                                                                        | 11 |
| Konferensordförande .....                                                                                     | 13 |
| 1  Bedömning av kompetens i olika nordiska länder .....                                                       | 15 |
| Marketta Saarinen, Finland .....                                                                              | 15 |
| Eva Nordlund, Sverige .....                                                                                   | 25 |
| Morten Overgaard, Danmark .....                                                                               | 31 |
| Marit Egner, Norge .....                                                                                      | 37 |
| 2  Återrapportering från grupperna .....                                                                      | 41 |
| Vägen till arbetslivet - vägledning; validering; språkfrågor;<br>framgångsrika projekt och verksamheter ..... | 41 |
| Vidareutbildning .....                                                                                        | 45 |
| 3  Nuläge och framtid ur arbetsmarnadsparternas perspektiv<br>i de nordiska länderna .....                    | 47 |
| Mirja Janérus, Finland .....                                                                                  | 47 |
| Berit Kjær Petersen, Danmark .....                                                                            | 51 |
| 4  Konferensavslutning .....                                                                                  | 59 |
| Peter S. Willadsen, Danmark .....                                                                             | 59 |
| 5  Invandrare och flyktingar möter Norden<br>– utkast till ett gemensamt nordiskt projekt .....               | 61 |
| Ulf Öhlund, Sverige .....                                                                                     | 61 |
| Bilaga 1: Konferensprogram .....                                                                              | 65 |



# Förord

---

Konferensen Integrering av invandrare och rollen av bedömning av tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter i Norden anordnades den 8-9 september 2004 på Hanaholmen i Esbo i samråd med Nordiska ministerrådet, arbetsministeriet, undervisningsministeriet och Utbildningsstyrelsen. Konferensen finansierades av Nordiska ministerrådet.

Konferensens målsättning var att diskutera åtgärder för att förbättra integrationen av invandrare både på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. Det handlade bl.a. om att i större utsträckning tydliggöra individens kunskap, kompetens och ta till vara individens egna drivkrafter. Här spelar bedömningen av invandrades tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter en stor roll. På denna konferens presenterades hur invandrarens utbildning och arbetslivserfarenheter bedöms i de nordiska länderna och hur man kan införa gemensamma system för att underlätta invandrarens tillgång till den nordiska arbetsmarknaden och vidare studier i de nordiska länderna.

I konferensen deltog tjänstemän som arbetar med ärenden som gäller integration av invandrare inom utbildnings- och arbetsförvaltningen, representanter från föreningar samt samarbetsparter i arbetslivet - cirka 55 personer från alla nordiska länder. Konferensen upplevdes som en fin möjlighet att träffa kolleger från olika nordiska länder som arbetar med gemensamma frågor. Det var också fruktbart för deltagarna att lära känna kolleger från hemlandet som arbetar inom olika förvaltningsgrenar.

De gemensamma diskussionerna var livliga och upplevdes som viktiga eftersom olika synvinklar och problem togs upp. Det upplevdes som viktigt att i fortsättningen gå mer in på djupet och utveckla samarbete mellan olika aktörer. Som en följd av diskussionerna har förslag för fortsatt samarbete noterats. Mer om detta kan läsas i slutet av denna publikation.

Publikationen består av föreläsningsmaterial. Texterna och bilderna publiceras sådana som föreläsare vänligen sänt oss. På arrangörens vägnar vill vi än en gång tacka alla föreläsare och deltagare i konferensen. Vi vill också tacka Nordiska ministerrådet som gjorde konferensen möjlig.

Undervisningsrådet Carita Blomqvist ([carita.blomqvist@oph.fi](mailto:carita.blomqvist@oph.fi)), Utbildningsstyrelsen  
Utbildningsplanerare Carola Helle ([carola.helle@oph.fi](mailto:carola.helle@oph.fi)), Utbildningsstyrelsen



# Öppningsanförande

---

Överdirektör Kalevi Kivistö, undervisningsministeriet

Bästa konferensdeltagare!

Invandring, identitet och växelverkan mellan olika kulturer är alla viktiga teman i den kulturpolitiska debatten av i dag. På grund av sitt geografiska läge och sin språkkultur stannade Norden länge utanför de stora invandringsströmmarna. För tillfället ökar mångfalden främst just i och med att invandringen tilltar. I dagens Norden möter vi olika språk, religioner och sätt att klä sig. Den ökade invandringen syns redan i gatubilden, i affärer, på tåg och bussar och allt mer även i utbildningen. Alla som skiljer sig i mängden är inte längre turister på besök, utan invandrare som är fast bosatta i Norden.

Invandrarnas politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, liksom även den kulturella mångfalden har blivit föremål för fortsatt granskning. Kulturpluralismens styrka som samhällsmotor har den senaste tiden fått ett större erkännande än tidigare. Invandringsfrågorna dryftas under trycket av globaliseringen, integrationsfrågorna har från att ha varit en mer perifer sak, lyfts fram bland de viktigaste ärendena i främsta ledet.

Den kulturella mångfalden har kommit till Norden för att stanna. Folk från andra länder flyttar av olika orsaker hit även i fortsättningen. Umgänge över gränserna, slopade handelshinder och en allt friare rörlighet för arbetskraften garanterar att internationaliseringen fortgår. I industriländerna, särskilt i Europa och Japan, har den allmänna trenden i invandringen de senaste åren varit att den ökar. Traditionellt har invandringen i många länder dominerats av ett fåtal ursprungsländer, och flyttningsströmmarna från dessa har behållit sin starka ställning. Antalet asylsökande har vuxit, och i en del länder har även invandringen på grund av arbete ökat.

Trots att man fortfarande lägger stor vikt vid kontrollen av migrationsströmmarna har diskussionen de senaste tiderna samtidigt tillförts nya element. I och med de försämrade försörjningskvoterna kommer de nordiska länderna att behöva extern arbetskraft, om de vill förvalta och utveckla välfärdsstaten. Det har också blivit synnerligen viktigt att se till, att de som bor i och de som i framtiden flyttar till våra länder får en plats i utbildning och arbetsliv. För det krävs, att den utbildning och de erfarenheter som inhämtats i andra länder kan utnyttjas bättre i det nya landet.

Nordiska ministerrådets integrationsministermöte beslutade i november 2003, att samarbetet mellan de nordiska länderna när det gäller erkännande av invandrarnas examina och bedömning av deras tidigare arbetserfarenhet och kompetens bör intensifieras. Som mål sattes att invandrarna skall ha flexiblare möjligheter att placera sig i arbetslivet eller i kompletterande eller fortsatta studier i mottagarlandet. Frågan har rönt stor uppmärksamhet även i Europeiska unionen. De rådande bristerna i erkännandet av tidigare utbildning och erfarenhet har setts som ett hinder för arbetskraftens och studerandenas rörlighet.

De nordiska länderna har här möjligheter att skapa god regional praxis och modeller för verksamheten. Ministrarna satte som mål att utbildning och kompetens skall kunna be-

dömas efter enhetligare kriterier. Invandrarna kan då lättare överföra den bedömning av utbildning och kompetens som gjorts i ett nordiskt land till ett annat. Detta kräver djupare samarbete och stort förtroende inte bara inom, utan även mellan olika förvaltningsområden - nationellt och mellan de nordiska länderna. Konferensen här på Hanaholmen är ett bra exempel på sådant samarbete. Det gläder mig att se experter från hela Norden - inte bara från arbets-, integrations- och utbildningsförvaltningen, utan även från olika organisationer.

Utgångspunkten är god. Norden kan ses som ett enhetligt utbildnings- och arbetsmarknadsområde, där det är relativt lätt att röra sig mellan länderna. De senaste tiderna har man i synnerhet arbetat med att underlätta erkännandet av utbildning på dels andra stadiet, dels högre nivå inom Norden. I fråga om den högre utbildningen har man nyligen kommit överens om att konstaterade problem regelbundet skall rapporteras till Nordiska ministerrådet. I framtiden bör samarbetet utsträckas till att täcka även dem som kommer till Norden från andra länder.

Bästa nordiska kolleger,

När vi letar efter god nordisk praxis är det skäl att också uppmärksamma de svårigheter som invandrarna orsakas av att deras tidigare utbildning och kompetens inte kan utnyttjas till fullo i mottagarlandet. På konferensen kommer olika arbetsgrupper att behandla två betydelsefulla situationer i en invandrares liv: möjligheterna till en plats i utbildningen och i arbetslivet, och därtill ska de ta fram olika verksamhetsmodeller och god praxis. Förtroendet för systemet i ett annat nordiskt land, om det så gäller utbildningens kvalitet eller valideringen av en examen, kan inte föreskrivas. Det måste skapas genom långsiktigt samarbete. Vi väntar oss att konferensen och arbetsgrupperna ska komma med konkreta förslag, så att målen, som är till nytta för alla, kan uppnås.

Mina damer och herrar, med dessa ord vill jag önska er alla hjärtligt välkomna till konferensen!

## Avauspuheenvuoro

*Ylijohtaja Kalevi Kivistö, opetusministeriö*

Hyvät konferenssin osanottajat,

Maahanmuutto, identiteetit ja kulttuurien välinen vuoropuhelu ovat tämän päivän sivistyspoliittisen keskustelun tärkeitä teemoja. Sijaintinsa ja kieltensä vuoksi Pohjoismaat pysyivät pitkään suurten maahanmuuttovirtojen ulkopuolella. Tällä hetkellä monimuotoisuuden kasvu Pohjoismaissa tapahtuu kuitenkin pääasiassa lisääntyvän maahanmuuton myötä. Tämän päivän Pohjolassa kohtaamme erilaisia kieliä, uskontoja ja pukeutumista. Maahanmuuton lisääntyminen näkyy jo kaduilla, kaupoissa, liikennevälineissä ja yhä enemmän myös koulutuksessa. Kaikki erilaiset ihmiset ympärillämme eivät ole enää täällä käyviä turisteja, vaan Pohjoismaissa pysyvästi asuvia maahanmuuttajia.

*Maahanmuuttajien poliittiset, taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet sekä kulttuurinen monimuotoisuus ovatkin jatkuvan tarkastelun kohteina. Kulttuurisen monimuotoisuuden voima yhteiskuntien moottorina on viimeaikoina tunnustettu aikaisempaa paremmin. Maahanmuuttokysymyksiä pohditaan globalisoitumisen paineissa, integraatiokysymykset ovat nousseet takarivin asiakohtien joukosta eturivin tärkeimpien asioiden joukkoon.*

Monikulttuurisuus on tullut Pohjoismaihin jäädäkseen. Tänne muutetaan muualta jatkossakin eri syistä. Rajat ylittävä kanssakäyminen, kaupan esteiden poistuminen ja työvoiman entistä vapaampi liikkuminen takaavat kansainvälistymisen jatkumisen. Maahanmuuton kehityksen yleisenä trendinä teollisuusmaissa on viime vuosina ollut niihin kohdistuvan maahanmuuton kääntyminen kasvuun erityisesti Euroopassa ja Japanissa. Monissa maissa maahanmuuttoa on perinteisesti hallinnut muutamista harvoista lähtömaista tapahtuva muutto, ja nämä perinteiset muuttovirrat ovat edelleen säilyneet vahvoina. Turvapaikanhakijoiden määrä on ollut kasvussa, ja joissakin maissa myös työn vuoksi tapahtuvan maahanmuutto on lisääntynyt.

Vaikka maahanmuuttoasioissa edelleen kiinnitetään erityistä huomiota siirtolaisvirtojen kontrollointiin, keskusteluun on viime aikoina tullut myös uusia elementtejä. Huoltosuhteen heikentyessä Pohjoismaat tulevat tarvitsemaan ulkopuolista työvoimaa, mikäli ne aikovat pitää yllä ja kehittää hyvinvointivaltiota. Erityisen tärkeäksi on tullut myös siitä huolehtiminen, että maissamme tänä päivänä asuvat ja tänne jatkossa muuttavat pääsevät mukaan koulutukseen ja työelämään. Tämä edellyttää muissa maissa hankitun koulutuksen ja kokemuksen parempaa hyödyntämistä uudessa asuinmaassa.

Pohjoismaiden ministerineuvoston integraatioministerikokous päätti marraskuussa 2003, että maahanmuuttajien suorittamien tutkintojen tunnustamisessa ja aiemman työkokemuksen ja osaamisen arvioinnissa tulee tehdä tiiviimpää yhteistyötä Pohjoismaiden kesken. Tavoitteeksi asetettiin, että maahanmuuttajat sijoittuvat aiempaa joustavammin työelämään tai täydennys- tai jatko-opintoihin vastaanottavassa maassa. Asiaan on kiinnitetty paljon huomiota myös Euroopan unionissa. Aiemman koulutuksen ja kokemuksen puutteellista tunnustamista on pidetty yhtenä työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuuden esteenä.

Pohjoismaat voivat luoda tässä asiassa hyviä alueellisia käytäntöjä ja toimintamalleja. Ministerit ovat asettaneet tavoitteeksi, että koulutuksen ja osaamisen arvioinnissa voitaisiin käyttää yhdenmukaisempia kriteereitä. Näin maahanmuuttaja voisi helpommin siirtää yhdessä Pohjoismaassa tehdyn koulutuksen ja osaamisen arvioinnin toiseen Pohjoismaahan. Tämä edellyttää syvempää yhteistyötä ja suurta luottamusta paitsi hallin-

nonalojen sisällä, myös niiden välillä – kansallisesti ja Pohjoismaiden välillä. Nyt alkamassa oleva konferenssi on hyvä esimerkki tällaisesta yhteistyöstä. Olenkin ilahtunut nähdessäni asiantuntijoita kaikista Pohjoismaista - paitsi työ-, integraatio- ja opetushallinnosta, myös järjestöistä.

Lähtökohta on hyvä. Pohjoismaita voi pitää yhteisenä koulutus- ja työmarkkina-alueena, jonka sisällä siirtyminen on suhteellisen helppoa. Viime aikoina on erityisesti työskennelty sekä toisen asteen että korkea-asteen koulutuksen tunnustamisen helpottamiseksi Pohjoismaiden sisällä. Korkeakoulutuksen osalta on hiljattain sovittu, että esiin tulevista ongelmista raportoidaan säännöllisesti Pohjoismaiden ministerineuvostolle. Jatkossa yhteistyö pitäisi ulottaa kattamaan myös Pohjoismaiden ulkopuolelta Pohjoismaihin tulevat.

Hyvät pohjoismaiset kollegat,

Hyviä pohjoismaisia käytäntöjä etsittäessä on syytä kiinnittää huomiota myös niihin vaikeuksiin, joita maahanmuuttajalle aiheutuu siitä, että hänen aiempaa koulutustaan ja osaamistaan ei voida täysimääräisesti hyödyntää vastaanottavassa maassa. Konferenssissa käsitelläänkin työryhmissä kahta merkittävää tilannetta maahanmuuttajan elämässä: koulutukseen tai työelämään siirtymistä ja haetaan erilaisia toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä. Luottamusta toisen Pohjoismaan järjestelmää kohtaan, koskee se sitten koulutuksen laatua tai toisessa Pohjoismaassa tehdyn tutkinnon arviointia, ei voi määrätä. Se pitää luoda pitkäjänteisellä yhteistyöllä. Nyt alkamassa olevan konferenssin ja työryhmien työn tuloksena on lupa odottaa konkreettisia ehdotuksia kaikille hyödyllisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Näillä sanoilla haluan toivottaa teidät kaikki tervetulleiksi konferenssiin.

# Konferensordförande

---

*Konsultativ tjänsteman Risto Laakkonen, arbetsministeriet, Finland*

Nordiska ministerrådet (NMR) grundade det Nordiska migrationsutskottet 1985. Utskottets uppgift är att samarbeta inom migrationspolitikens område. Samarbetet koncentrerar sig på invandrarnas integration och där under på etniska relationer, invandrarnas situation på arbetsmarknad och i samhället övrigt. Migrationsutskottet får årligen av Nordiska ministerrådets arbetsmarknadspolitiska utskott medel för sin verksamhet. Verksamhetens tyngdpunkt har varit att finansiera olika projekt som har varit av intresse för samtliga fem medlemsländer. Eftersom alla nordiska länder är i dag invandringsländer kan man genom ett nära samarbete, informationsutbyte och erfarenhetsutbyte lära av varandra. Fast invandringens volym varierar stort mellan länderna i dag, invandringen kommer att fortsätta och volymen kommer på medellång sikt att öka för Finlands del.

Denna konferens är ett exempel på utskottets projektverksamhet. Nordiska ministerrådet har godkänt flera kriterier för projekt som kan få finansiering från Nordiska ministerrådets budget. En av de tyngsta förutsättningarna utgör en gemensam bedömning av projektets nordiska nytta. Nordisk nytta betyder i detta fall att samtliga eller de flesta medlemsländer kan dra nytta av konferensen i och utnyttja kunskap och idéer på det nationella och internationella planet inom migrationspolitik och integrationsarbete. Denna konferens arrangerad av Finland uppfyller bra de gemensamma aktuella och långsiktiga behov.

Invandringen till Norden har under de senaste decennierna bestått huvudsakligen av invandring på humana grunder, d.v.s. flyktmottagning. Den demografiska utvecklingen leder till att arbetskraftsinvandringen till Norden kommer att öka. Migrationen och arbetskraftens rörlighet mellan de nordiska länderna har minskat men den kommer också att fortsätta. Detta leder till att vi bör bli betydligt bättre när det gäller bedömning av yrkeskompetens och erkännande av examina. Det är en stor utmaning för våra länder att kunna tillvarata de kompetenser som de invandrare och etniska minoriteter som redan bor i våra länder representerar. Invandrarnas höga arbetslöshet beror dels på diskriminering på arbetsmarknad och dels på deras bristande språkkunskaper. Genom validering kan man främja kvalitet och likvärdighet och motverka diskriminering. Etnisk och annan mångfald i arbetslivet är en resurs för våra länder. Genom validering kan vi tillvarata den resurs som invandringen ger våra länder. Betydelsen av aktuella åtgärder ökar i takt med att våra arbetskraftsresurser minskar och stora delar av vår arbetsmarknad kommer att uppleva obalanser och permanent brist på arbetskraft.

Deltagarna på denna konferens representerar både myndigheter och organisationer. I det fortsatta arbetet är det viktigt att arbetslivets huvudparter är starkt med i det fortsatta arbetet. Denna konferens ger deltagarna möjligheter att komplettera sina kunskaper och knyta tvärssektoriella kontakter till egen nytta i det fortsatta arbetet. Vi önskar att konferensens struktur med kunniga föreläsare och gruppdiskussioner kommer att gagna samarbetet inom integrationspolitik i Norden och det nordiska samarbetet övrigt.

Jag för på de finska arrangörernas vägnar tacka Nordiska migrationsutskottet för konferensens finansiering och Utbildningsstyrelsen i Finland som svarar för konferensens praktiska arrangemang och dess genomförande.

# 1 Bedömning av kompetens i olika nordiska länder

---

Undervisningsrådet Marketta Saarinen,  
Utbildningsstyrelsen, Finland

marketta.saarinen@oph.fi

Erkännande av examina eller bedömning av yrkeskompetens är inte ett entydigt begrepp. Motiven för att begära ett erkännande, sättet att påvisa kompetens och vilken instans som bedömer och erkänner en persons kompetens varierar enligt individ och land.

I det följande kommer jag i huvudsak att beskriva förfarandet för bedömning av yrkeskompetens i olika nordiska länder, samtidigt som jag i grova drag redogör för bedömningen av examina som avlagts utomlands av en person som önskar fortsätta sina studier i ett nordiskt land.

I de nordiska länderna kan kompetens påvisas genom ett diplom från en högskola, ett utbildningsbevis, yrkesbevis eller motsvarande, genom validering eller med en provanställning. Instansen som erkänner utländska kvalifikationer är oftast en myndighet eller en arbetsgivare.

## Akademiskt erkännande av examina

Först kort om principerna för rätt till fortsatta studier:

Allmän praxis i de nordiska länderna är att det egentliga beslutet om att anta studerande och om tillgodoräknande av tidigare studier görs i den läroanstalt eller högskola vid vilken personen i fråga ansöker om studierätt.

Bestämmelserna om högskolebehörighet och ansökan om studierätt varierar i olika nordiska länder. Alla länder förutsätter treåriga gymnasiestudier efter den grundläggande utbildningen. I Finland och i Sverige ger den yrkesutbildningen på gymnasial nivå allmän högskolebehörighet och i övriga länder finns olika möjligheter till komplettering för att uppnå denna behörighet.

Olika nordiska länder har delvis olika praxis då det gäller att värdera den utomlands fullgjorda grundutbildningens tillräcklighet. I Sverige görs värderingarna av högskolan själv eller av Verket för Högskoleservice (VHS) på uppdrag av högskolan. I Danmark och Norge görs värderingarna av vissa myndigheter. Invandrare skall påvisa studier som motsvarar inträdeskraven. I Finland har ansökningsbehörigheten på allmän nivå fastställts i lagstiftningen så att i princip alla med högskolebehörighet i utgångslandet är ansökningsbehöriga. Detta innebär att de kan delta i högskolornas urvalsprocess och inträdesförhör.

Universiteten beslutar på motsvarande sätt om möjligheten för personer med lägre högskoleexamen att fortsätta med högre examen och för personer med högre examen att fortsätta med doktorsstudier. De nationella NARIC-kontoren (National Academic Re-

cognition Information Centre) värderar på begäran av universitet eller högskolor de sökandes studier som avlagts utomlands.

### Bedömning av yrkeskompetens

Vissa yrken är reglerade i lag eller förordning. Det innebär att det för utövande av yrket krävs någon form av auktorisering, legitimation eller motsvarande, utfärdad av en ansvarig myndighet. Oftast är auktoriseringen eller legitimationen förknippad med krav på en viss utbildning. Hur många och vilka yrken som är reglerade varierar i olika länder. I de nordiska länderna är förhållandevis få yrken reglerade i lag eller förordning. Island är ett undantag. Där finns ett relativt stort antal reglerade yrken, särskilt inom industri och hantverk.

Inom oreglerade yrken är det oftast arbetsgivaren som erkänner kompetens i och med anställningsförfarandet. Om ett yrke inte är reglerat, behöver en utländsk arbetssökande inte få sina kvalifikationer formellt erkända av en myndighet utan den enskilde arbetsgivaren får bedöma kompetensen hos den sökande. Situationen är likartad i hela Norden. Arbetsgivaren bedömer om personen ifråga har den kompetens som efterfrågas. Bedömningen sker vanligen med intervjuer och dokument som visar den sökandes utbildning och arbetslivserfarenhet.

Trots att det inom oreglerade yrken går att få arbete utan erkännande av examina, kan en person som fått sin utbildning utomlands i praktiken ha problem att få arbete. Ett hinder för anställningen kan vara att arbetsgivaren inte känner till den arbetssökandes utländska utbildning. För att underlätta inträdet i arbetslivet erbjuder de flesta länder möjlighet att få sina kvalifikationer värderade hos en myndighet. Det gäller emellertid att komma ihåg att en värdering inte som sådan garanterar ett arbete eller att en person med examen som avlagts utomlands får samma lön som en arbetstagare med en inhemsk examen på motsvarande nivå.

I några länder har nationella branschorganisationer och centrala kollektivavtalsparter inom ett antal yrken infört någon form av certifiering. Inom vissa branscher finns därtill krav på olika typer av certifiering med anledning av försäkringsförhållanden eller som kvalitetssäkring. Dessa typer av certifiering regleras inte i lag, men en arbetstagares möjlighet att ta emot vissa arbetsuppgifter kan påverkas.

I många fall finns löner reglerande kollektivavtal mellan parterna. De kan vara kopplade till krav på vissa utbildningsbevis, yrkesbevis och viss yrkeserfarenhet. Begreppet yrkesbevis är komplicerat. Ett yrkesbevis kan dels vara ett dokument som utfärdats av en myndighet och som visar behörighet för ett reglerat yrke, dels kan det vara namnet på det dokument som utfärdas av branschorganisationer. Dokumenten har olika namn och en särskild betydelse i olika länder. Invandrare kan knappast ha ett sådant dokument, men i några fall kan han få en motsvarande dokument efter en särskild process.

### Det egna landets examensstruktur som jämförelsegrund

Examina som avlagts utomlands jämförs med ett lands egna examina. I Norden varierar examina till innehåll och omfattning, varför en jämförelse också i viss mån ger olika resultat. I de nordiska ländernas utbildning på högskolenivå finns skillnader beträffande både längd och karaktär. Till exempel i Sverige ges all högre utbildning inom en enhetlig högskolestruktur bestående av universitet och högskolor. Yrkeshögskolor utanför universitetsväsendet saknas.

Gymnasial yrkesutbildning är numera oftast minst treårig, ibland fyraårig. Lärlingsutbildningen har knutits till eller i några fall integrerats i ungdomsutbildningen. Specialiseringen kommer sent i utbildningen.

De danska, isländska och norska ungdomarna kan avsluta sin yrkesutbildning med *gesäll*-, *svende*-, respektive *fagprov*. Godkända prov leder till *gesäll*, *svende*-, respektive *fagbrev*. För ett mer begränsat antal yrken finns denna möjlighet i Sverige och då krävs i allmänhet praktisk yrkeserfarenhet efter avslutad utbildning. I Finland använder man inte gesällbrev.

I Finland har erkännandet av tidigare kunskaper organiserats så, att man kan påvisa sin kompetens genom fristående examina. Vid behov ordnas utbildning som förbereder för examen. I yrkesproven utförs autentiska arbetsuppgifter, och språkfärdighet i finska eller svenska krävs endast enligt vad uppgiften kräver. Yrkesprovet skall ordnas så att en invandrades eventuella språkliga brister i finska eller svenska inte som sådana påverkar provresultatet.

Det viktiga ur invandrarsynvinkel är huruvida det finns sätt att ge personer med yrkesutbildning som skaffats utomlands ett dokument som kunde ge dem de förmåner som tillkommer en yrkesskicklig arbetstagare. Som ovan framgått finns det många slags behövliga bevis.

Europeiska unionen ger regelbundet direktiv som gäller vissa nya yrken. Ofta fyller en person med intyg över examen som avlagts utomlands inte dessa krav utan tilläggsutbildning eller tilläggsexamen.

Nedan beskrivs i korthet förfarandet vid bedömning av kompetens i olika nordiska länder:

## Danmark

### *Erkännande inom reglerade och oreglerade yrken*

För så kallade reglerade yrken krävs auktorisering eller annat rättsligt erkännande för att kunna utöva det aktuella yrket på grundval av utländska yrkesmässiga kvalifikationer.

För oreglerade yrken erkänns utländska utbildningskvalifikationer i förhållande till arbetsmarknaden i regel av den enskilde arbetsgivaren i samband med anställning till ett visst arbete.

Inom yrkesutbildning finns dessutom avtal mellan arbetsmarknadens parter om yrkesmässigt erkännande (*faglig anerkendelse*) inom en rad yrken. *Faglig anerkendelse* gör det möjligt för en person med andra kvalifikationer att uppnå erkännande (inte *svendebrev*) och därmed också få samma rättigheter med hänsyn till lön, arbetsvillkor, tillträde till påbyggnadsutbildning m.m. Dessa avtal används också i varierande grad i förhållande till personer med utländska kvalifikationer som önskar anställning i ett yrke i Danmark.

För att främja möjligheten till erkännande för alla som har utbildat sig utanför Danmark har det sedan år 2000 införts en rätt att få kvalifikationer värderade. Denna värdering görs av CVUU, *Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser* inom Undervisningsministeriet. Värderingen används för olika ändamål för att underlätta tillträdet till såväl arbetsmarknaden – att söka arbete, anställning, medlemskap i arbetslöshetskassa m.m. – som till utbildningssystemet – värdering av studiemöjligheter, tillträde till ut-

bildning m.m. Inte endast enskilda personer med kompetens, utan också arbetsgivare, utbildningsinstitutioner och myndigheter kan använda sig av värderingen.

*De faglige udvalg*, som är utsedda i enlighet med yrkesutbildningslagen samt Lantbruksutbildningsrådet skall ta ställning till förkortning av praktiktiden i en yrkesutbildning. Det gäller också personer med utländska utbildningskvalifikationer. Det kan handla om vuxna med en yrkesutbildning som inte helt kan likställas med en dansk yrkesutbildning och som genom en kortare utbildning önskar få ett danskt svendebrev. När ett *fagligt udvalg* eller Lantbruksutbildningsrådet skall ta ställning till förkortning av praktiktiden i en yrkesutbildning utifrån utländska utbildningskvalifikationer, skall en värdering från CVUU sökas och användas som grund för beslutet.

#### *Tillträde till fortsatta studier*

Beslut om tillträde till fortsatta studier fattas av de enskilda läroanstalterna. I beslutsfattandet kan CVUUs utlåtande användas. Om det finns ett utlåtande från CVUU skall läroanstalten använda CVUUs värdering av de utländska utbildningskvalifikationerna som grund då den tar ställning till om examen som avlagts utomlands ger allmän behörighet för fortsatta studier. Det innebär att ansökan om tillträde skall behandlas på samma grunder som en ansökan med dansk examen på samma utbildningsnivå som den CVUU gett sin bedömning om. Läroanstalten kan tillgodoräkna utländska studier så att de förkortar studietiden. Vid beslut om tillgodoräknande kan CVUUs bedömning användas som grund. Besluten kan överklagas till en särskild besvärdsnämnd (*Kvalifikationsnævnet*).

### Norge

#### *Erkännande inom reglerade och oreglerade yrken*

Norge har relativt få reglerade yrken. De reglerade yrkena finns först och främst inom yrken som kräver högskoleutbildning. Exempel på dessa är läraryrket samt yrken inom hälsovårdssektorn och inom sjöfart och flyg. För att kunna utöva ett reglerat yrke skall man ansöka direkt till den myndighet som har kompetens att avgöra om förutsättningarna för att utöva yrket är uppfyllda.

Läroplanerna för *videregående opplæring* (utbildning på andra stadiet) har status som *forskrifter* (förfordningar) och i dessa ingår krav på säkerhetsutbildning inom vissa yrken, som till exempel elektriker. Hälsovårdslagstiftningen kräver att omvårdnadspersonal ska ha auktorisering. För att få ”ansvarsrett” enligt plan- och byggnadslagen (dvs. den rätt att åta sig ett byggnadsjobb, som en ansvarig ledare på ett byggföretag kan få genom att ha utbildning på en viss nivå) är kravet minst *fag- eller svennebrev*, men det är fullt möjligt att arbeta som anställd snickare eller murare utan *fagbrev* hos en arbetsgivare som har *ansvarsrett*.

För oreglade yrken krävs det inget formellt godkännande av utbildning för att anställas, utan det är arbetsgivaren som anställer den person som han anser vara bäst lämpad. Ett sådant krav kan bli aktuellt om det gäller att fastställa lönenivå enligt avtal eller i samband med påbyggnadsutbildning. Det krävs *svennebrev* för mästarutbildning och för att lösa ut mästarbrev.

Den som fullgjort yrkesutbildning som inte är på högskolenivå i hemlandet ska sända sina utbildningsdokument till *fylkeskommunen* (länsstyrelsen) i det *fylke* (län) där han bor. I enlighet med utbildningslagen skall utbildningsråden uttala sig innan departemen-

tet godkänner yrkesutbildning från ett annat land som likvärdig med norsk utbildning. Departementet har utnämnt 20 *opplæringsråd* (utbildningsråd), som är indelade i branscher och som ger råd kring yrkena till departementet. Varje yrke eller yrkesområde under utbildningslagen är knutet till ett *opplæringsråd*. *Fylkesmannens*

(fylkesman = styresman (alltså ordförande) för det administrativa området *fylke* – den norska motsvarigheten till ett finskt län) utbildningsavdelning, statens representant i *fylkeskommunen*, ger det formella godkännandet.

För att få en översikt över opplæringsrådets praxis på detta område genomförde departementet en kartläggning av deras behandling av erkännandeärenden under de senaste 6 åren. Avslagen berodde ofta på

- otillräckligt yrkesämnesinnehåll i förhållande till norska kurs- eller läroplaner,
- att de sökande saknade praktiktid i yrkesämnena/yrket eller
- att det inte fanns yrken som motsvarade den sökandes yrke.

Som en följd av ovan nämnda kartläggning infördes i december 2002 en ändring i utbildningslagen, vilket ger personer som saknar dokumentation av sin realkompetens rätt till yrkesprövning. Yrkesprövning är ett sätt att bedöma realkompetens, som har visat sig mycket lämpat för värdering av en persons konkreta färdigheter för att utöva ett yrke. I yrkesprövning får den sökande möjlighet att i praktiken visa vad han eller hon kan inom ett yrkesområde. Metoden har primärt använts i förhållande till vuxna med invandrar- eller flyktingstatus, som av olika anledningar saknar dokumentation av utbildning och/eller arbetslivserfarenhet.

#### *Tillträde till fortsatta studier*

I Norge finns en speciell instans (*Samordna opptak*, SO, ger allmän information om studier i landet och samordnar antagningen till de flesta universitetet i Norge) som värderar om en persons utbildning uppfyller kraven på generell studiekompetens (dvs. en avslutad gymnasieutbildning som ger behörighet för universitets- och högskolestudier) i Norge. Det finns en lista över vilken utbildning som krävs för sökande från olika länder. Listan finns på NOKUTs hemsidor, och NOKUT har ansvaret för dess uppdatering. Högskolor och universitet beslutar själv om antagning.

#### *Erkännande av högskolestudier som fullgjorts utomlands*

NOKUT, *Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen*, kan enligt § 48 i *universitets- og høyskoleloven* godkänna högre utbildning som fullgjorts utomlands – *generell godkjenning* beträffande nivå och längd på utländska högskolestudier. Det handlar om värdering av utländsk utbildning i förhållande till norska högskolestudier. *Generell godkjenning* kan också innebära att högre utbildning som fullgjorts utomlands godkänns som jämförbar med en norsk *bachelorgrad* eller *mastergrad*.

Godkjenning av utländsk utbildning anges i studiepoäng –som motsvarar poängprincipen i det europeiska systemet för överföring av studiemeriter, ECTS (European Credit Transfer System), och på vilken gradnivå (bachelor, master eller doktorsgrad) studiepoängen avlagts. Om de utländska studierna är en fullgjord examen i hemlandet jämförs den med en norsk grad och kan generellt räknas som jämn god med denna om den uppfyller vissa fastställda kriterier. NOKUTs godkännande kan inte omprövas av läroanstalterna utan skall vara riktgivande då man värderar kompetensen inom branschen.

*Faglig godkjenning* utförs av enskilda universitet eller högskolor. De godkänner utländsk utbildning med avseende på inpassning i norsk grad.

## Sverige

### *Erkännande inom reglerade och oreglerade yrken*

Sverige har av tradition relativt få reglerade yrken. De reglerade yrkena återfinns främst inom hälso- och sjukvårdsområdet, inom sjöfart och flyg samt läraryrket. Reglerade yrken bedöms av den behöriga myndigheten. För de flesta av dessa yrken krävs högskoleutbildning i Sverige, men det finns även reglerade yrken som flygtekniker, trafiklärare och skorstensfejarmästare där utbildningen är på lägre nivå. Beslut om erkännande fattas av ansvarig myndighet, dvs. Luftfartsverket, Vägverket respektive Räddningsverket i de ovan nämnda fallen.

Inom vissa branscher finns yrkesbevis eller andra typer av certifikat. Certifikaten beviljas av en branschorganisation eller ett partssammansatt yrkesråd. För att ett yrkesbevis skall utfärdas krävs oftast en viss yrkesutbildning och/eller viss yrkeserfarenhet. Beviset påvisar kompetens men är inget generellt villkor för anställning. Inom vissa branscher finns avtal som reglerar hur yrkesbevisen påverkar lönesättningen.

I avsaknad av formella krav på alla yrkesutövare finns det i stället inom många områden branschorganisationer med gemensamma regler för hur arbeten skall utföras och hur reklamationer skall behandlas. Detta för att garantera kunden kvalitet.

För anställning som yrkesutövare eller etablering som företagare inom oreglerade yrken krävs inget formellt godkännande av tidigare utbildning. Det är arbetsgivaren som bedömer den sökandes kompetens vid anställningen.

För att underlätta denna process har försöksverksamhet med validering pågått inom vissa yrkesområden de senaste åren. Regeringen stödjer fortsatt utveckling av metoder för validering. Regeringen har inrättat en Valideringsdelegation som till och med år 2007 skall arbeta med att utveckla möjligheter till validering, bl.a. genom att främja regionalt samarbete, legitimitet och nationell likvärdighet samt bedriva och stödja utvecklingsarbete.

### *Gymnasial utbildning*

Personer med kunskaper som svarar mot målen i gällande kursplaner i gymnasieskolan kan få dessa verifierade och betygsatta genom provning. Man kontaktar närmaste gymnasieskola eller vuxenutbildning och anmäler vilken kurs man vill ha betyg i varvid skolan ordnar ett eller flera provtillfällen. Rektor har även rätt att bedöma om utländska utbildningsdokument kan anses motsvara innehållet och målen i svenska gymnasiekurser och kan då ge betyget Godkänd utan att eleven genomgår provning. För övriga utbildningar finns ingen bedömande eller godkännande myndighet.

### *Högskoleutbildning*

Den som har en utländsk högskole- eller gymnasieutbildning och vill studera i Sverige ansöker direkt om en studieplats vid universitet eller högskola. Verket för högskoleservice (VHS), som arbetar på uppdrag av högskolan, gör förhandsbedömningar av utländska utbildningar på gymnasie- och universitetsnivå för behörighet till svensk högskoleutbildning. Bedömningarna ger information om grundläggande och särskild behörighet.

Den som har en avslutad utländsk högskoleutbildning, kan få den bedömd av Högskoleverket. Man kan få ett utlåtande som man kan använda när man söker arbete. Utlåtandet anger kortfattat vilken svensk examen den utländska examen motsvarar. Endast erkända högskoleutbildningar som avslutas med examen bedöms. Jämförelsen uttrycks i termer av svensk examen, men detta innebär inte att en svensk examen utfärdas. Arbetsgivare som har svårt att bedöma utländsk utbildning kan få hjälp med bedömningen.

Högskoleverket bedömer inte utbildningar som leder till yrken som är reglerade i Sverige, med undantag av lärarutbildningen där Högskoleverket är den behöriga myndigheten.

## Island

### *Erkännande inom reglerade och oreglerade yrken*

Utbildningsdepartementet har en koordinerande roll när det gäller erkännande av utländsk utbildning på Island och skall se till att de olika departementen behandlar erkännandefrågor på samma sätt om det rör sig om utbildning på högskole- eller universitetsnivå. De respektive departementen är behöriga myndigheter. Ansökningarna sänds direkt till ifrågavarande departement. Departementet informerar den sökande om sin värdering och den sökande har möjlighet att ge tilläggsinformation inom utsatt tid. Därefter meddelar departementet tillstånd eller fattar ett negativt beslut. Den sökande kan i vissa fall ges tilläggskrav.

För oreglade yrken krävs det inget formellt erkännande av utbildning för att anställas, utan arbetsgivaren anställer den person som han anser vara bäst lämpad för arbetet. Om det gäller en akademisk examen kan arbetsgivaren be om hjälp i form av en värdering av NARIC-myndigheten på Island och av utbildningsdepartementet om det gäller en examen på institutnivå (*post-secondary level*).

Följande beskrivning behandlar enbart yrkesutbildning på gymnasienivå: Ansökningar om erkännande kan delas in i två grupper: de som kommer från EU- och EES-länder och de som kommer från andra länder. Kommer man ifrån EU/EES-området så följs EG-direktiv 1999/42 om ömsesidigt erkännande. Dessa ansökningar skickas direkt till länsmyndigheterna (*sysslomännen*) där de behandlas enligt industrilagen (42/1978) och förordning 495/2001 om erkännande av yrke och yrkesträning i ett annat EU/EES-land. Uppfyller ansökanden direktivets krav får vederbörande ett utlåtande i denna anda och en formell bekräftelse på sin rätt att idka sitt yrke i landet.

Om sökanden däremot inte uppfyller direktivets krav undersöker man om icke-diskrimineringsprinciperna enligt EES-avtalet kan bidra till att vederbörande får sin kompetens erkänd i alla fall. Om inte, och om han eller hon kommer från ett land utanför EU/EES-området så behandlas ansökningen av utbildningsdepartementet, där en bedömning görs på grundval av läroplanen inom respektive yrke. Man söker dock inte en fullständig jämförbarhet med den isländska utbildningen, utan den utländska utbildningen skall i stora drag överensstämma med den isländska och de huvudsakliga arbetsmomenten skall vara desamma i de två yrken som jämförs med varandra. Ministeriet samarbetar med arbetslivet för att garantera att det beslut som fattas har en facklig förankring, men ministeriet ansvarar helt och hållet för beslutet.

Om det visar sig att den sökande inte har tillräcklig utbildning för att kunna erkännas direkt så finns det tre möjliga sätt att behandla ärendet:

- vederbörande avslutar formell skolutbildning och deltar i gesällprov

- vederbörande får en anpassningstid (6-18 månader) som han använder för yrkesutbildning och deltar sen i gesällprov
- vederbörande går direkt till gesällprov

### *Tillträde till fortsatta studier*

Beslut om antagning till högskolorna fattas av respektive högskola.

## Finland

### *Professionellt erkännande av examina*

I Finland finns det mest reglerade yrken inom den offentliga sektorn. År 1987 blev det möjligt att få tjänstebehörighet på basis av utländsk högskoleexamen, då lagen och förordningen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför trädde i kraft. Personer som har avlagt examina utomlands kan av Utbildningsstyrelsen ansöka om erkännande eller jämförelse av examen. Om studierna med stöd av lag jämförelses med varandra, medför utländska högskoleexamina samma behörighet för offentliga tjänster eller befattningar som de finländska högskolestudierna. Beslut om jämförelse behövs, om en person som avlagt en högskoleexamen utomlands söker en tjänst eller uppgift i Finland som förutsätter högskoleexamen. Den sökande tillfrågas emellertid inte vad han eller hon ämnar göra med beslutet, och i praktiken är det många som söker anställning på den privata sektorn och söker Utbildningsstyrelsens beslut, eftersom de anser att det gör det lättare att få arbete.

Examen jämförelses i första hand med yrkeshögskoleexamen, lägre eller högre högskoleexamen eller med licentiatexamen eller doktorsexamen. Motsvarigheten konstateras utgående från examensnivå genom en jämförelse av examinas omfattning och kravnivå.

På den sökandes begäran kan en högskoleexamen som avlagts utomlands av särskilda skäl jämförelses med en högskoleexamen med givna huvudämnen och biämnen eller med en högskoleexamen som följer ett givet utbildningsprogram. Om sökanden av särskild orsak ber att examen skall jämförelses med en bestämd, namngiven finländsk examen, utreds också examensområdets och examensinnehållets motsvarighet.

I Finland finns två olika lagar om erkännande av utländska examina: en för EU/EES-medborgare med examen från EU- och EES-länder och en annan för personer med examina som har avlagts utanför EU/EES-området. Ett beslut om jämförelse med en viss examen kan vara villkorligt. Av dem som kommer utanför EU/EES-området kan man förutsätta tilläggstudier. Villkorliga beslut förutsätter tilläggstudier i Finland som kan omfatta högst 40 studieveckor om examen jämförelses med en högre högskoleexamen, 20 studieveckor om examen jämförelses med en lägre högskoleexamen och 30 studieveckor om examen jämförelses med en yrkeshögskoleexamen. Enligt EU-direktiv kan man inte kräva kompletterande studier i ett EU/EES -beslut. Man kan bara kräva arbetserfarenhet, lämplighetsprov eller anpassningstid om det förekommer väsentliga skillnader mellan den utbildning som krävs i Finland och den utbildning som den sökande har.

Rätt att utöva yrke på basis av en utländsk examen beviljas av den myndighetsinstans som också annars beviljar rätt att utöva yrket i Finland. Rättsskyddscentralen för hälsovården (TEO) granskar och godkänner yrkesutbildade personers utbildning inom hälso- och sjukvården, erkänner examina och registrerar yrkesutövarna. Sjöfartsstyrelsen i Finland beviljar behörighetsbevis som berättigar till yrkesutövning för dem som fått sin utbildning i Finland. Systemet baserar sig på europeiska direktiv och internationella

avtal på sjöfartsområdet. Av befälspersoner krävs utöver behörighetsbevis för befäl ett behörighetsintyg som utfärdas av Sjöfartsstyrelsen i Finland.

Inom stat och kommun i Finland finns det också tjänster där behörighetskravet är en andra stadiets yrkesexamen. Yrkena inom polis- och räddningsväsendet är reglerade. Enligt arbetarskyddslagstiftningen är till exempel dykare, laddare samt förare av mobil-, torn- och lastbilskran reglerade i Finland. Om en invandrare som har den yrkesskicklighet som krävs för dessa reglerade yrken vill få sin yrkeskompetens erkänd i Finland kan han genom fristående yrkesprov få en finländsk examen. Då kan denna person utgående från sina behörighetsbevis få sig tillgodoräknat delar av examen och till återstående delar påvisa sina praktiska kunskaper.

I oreglerade yrken krävs inte ett formellt erkännande av en utländsk examen och ett sådant beslut kan inte heller utverkas. Då en person med utländsk examen inom andra stadiets yrkesutbildning söker tjänst i Finland inom ett yrke som inte är reglerat i lag är det som regel arbetsgivaren som beslutar om anställningen på samma sätt som då det gäller en finsk examen. Arbetsgivaren anställer den person som enligt hans bedömning bäst kommer att klara av arbetet.

I praktiken försvåras anställandet av en person med en utländsk examen om arbetsgivaren inte känner till den examen som presenteras. En person med utländsk examen kan då anhålla om ett jämförande utlåtande av Finlands National Reference Point -enhet (NRP) vid Utbildningsstyrelsen. I utlåtandet beskrivs den sökandes examen och jämförs med närmast motsvarande finländsk examen. Utlåtandet kan åtföljas av en rekommendation om kompletterande utbildning.

#### *Tillträde till fortsatta studier*

En person som har studerat utomlands och ämnar fortsätta sina studier i Finland behöver inte Utbildningsstyrelsens beslut om erkännande av examen. Högskolorna fattar själva beslut om tillgodoräknande av de studerandes tidigare studier och om den behörighet för fortsatta studier som följer av en grundexamen. Vid behov ger Utbildningsstyrelsen högskolorna råd i frågor som gäller examensnivån.

#### *Hur kan man förbättra bedömningen av yrkesskicklighet hos invandrare*

Av ovan beskrivna framgår att det i alla nordiska länder finns förfaranden som baserar sig på lagstiftning med vilkas hjälp det går att rättsenligt erkänna invandrades examina. Trots att det egentliga erkännandet av examina i huvudsak fungerar korrekt kan det förekomma problem i enskilda fall. Det är också att märka att bestämmelser om erkännande ständigt måste granskas eftersom det sker förändringar i yrkesregleringen. Antalet reglerade yrken ser ut att öka inom EU/EES -området.

Metoderna för bedömning av examinas motsvarighet kan utvecklas. Vid bedömning av motsvarighet beaktas i allmänhet utbildningens omfattning och innehåll samt nivån på den utbildning som skall utvärderas dvs. var den placerar sig i utgångslandets utbildningssystem. För invandraren leder detaljerade jämförelser av innehåll nästan alltid till ett dåligt resultat, eftersom det ofrånkomligen förekommer skillnader i utbildningsinnehåll. I så gott som många europeiska länder håller man som bäst på att etablera en samlad ram för examina (*qualifications framework*); inom högre utbildning pågår den s.k. Bolognaprocessen medan yrkesutbildningen omfattas av Köpenhamnsprocessen. I dessa processer bestäms det egna landets examina genom beskrivningar av vad personer med respektive examina är insatta i. Grundtanken är att samma kompetens kan uppnås via

studier med olika innehåll. Att detta tänkesätt blir allmännare tror jag också att kommer att hjälpa de nordiska länderna att värdera invandrares examina ur ett kompetensperspektiv. På så sätt kan man komma ifrån registrering av detaljerade skillnader i utbildningsinnehåll och -längd.

Ovan har konstaterats att ett system för erkännande av examina inte som sådant räcker för att invandrare skall bemötas jämlikt. Ett beslut om erkännande är ingen garanti för att en invandrare har verkliga möjligheter att få arbete eller att han eller hon får samma förmåner som landets invånare. Detta kan inte garanteras genom påbud från myndigheter eftersom det är enskilda arbetsgivare som fattar beslut om anställning.

Enligt min mening är det bästa sättet att på riktigt främja erkännandet av invandrares examina att utveckla systemet för validering av en persons reella kompetens. Under senare år har man i EU strävat till att utveckla olika metoder för ackreditering av tidigare lärande. I EU används begreppet *accreditation of prior learning*. I de nordiska länderna talar man om validering av individens reella kompetens. Det är en process där man tar hänsyn till en individs samlade informellt och formellt förvärvade kompetens. Systemen för validering ser olika ut i de nordiska länderna. I Sverige kan man ansöka om validering, i Finland och Norge kan man påvisa sin kompetens i yrkesprov. Det gemensamma är att formellt erkännande av reell kompetens spelar en allt viktigare roll i alla nordiska länder.

Det viktiga är att invandrare för sitt arbetssökande får ett dokument som ger arbetsgivaren information om invandrarens verkliga yrkesskicklighet.

Skillnader i yrkesinnehåll, däribland varierande säkerhets- och miljökrav länder emellan leder till delvis olika kunskapsinnehåll i utbildningarna. I praktiken behöver invandrare nästan alltid kompletterande utbildning av något slag. Också språkstudier behövs, eftersom möjligheten att få ett arbete i allmänhet alltid påverkas av färdigheterna i det språk som behövs i arbetet. En måttstock på jämlikt bemötande är alltid vilka möjligheter invandrare erbjuds för att komplettera sin utbildning.

Källor:

- NARIC-kontorens webbsidor
- Högskoleverket: [www.hsv.se](http://www.hsv.se)
- NOKUT, Nasjonal organ for kvalitet i utdanningen: [www.nokut.no](http://www.nokut.no)
- CVUU, Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser: [www.cvu.uu.umv.dk](http://www.cvu.uu.umv.dk)
- Utbildningsstyrelsen: [www.oph.fi/info/recognition](http://www.oph.fi/info/recognition)
- Erkännande av yrkeskompetens i Norden Rapport till Nordiska ministerrådet Promemoria 20.4.2004

Direktör Eva Nordlund, Valideringsdelegationen, Sverige  
eva.nordlund@valideringsdelegationen.se

## Generella kompetensområden

Prim - gruppen

### 1. Kompetens att hantera information

" .....

" .....

### 2. Kompetens att handla språkligt och kommunikativt

### 3. Kompetens att lösa problem och att planera och organisera uppgifter

### 4. Kompetens att genomföra uppgifter och lösa problem

### 5. Kompetens att samarbeta

### 6. Kompetens att använda utrustning

### 7. Kvalitetsmedvetenhet

### 8. Ett estetiskt förhållningssätt

### 9. Ett etiskt förhållningssätt

### 10. Utvecklingsinriktning

Valideringsdelegationen

## Sektorer i fokus

- Preliminär indelning

### 1. Bygg / Fastighet

### 9. Transport / Fordon

### 2. Vård / Omsorg

### 10. Försäljning / Handel

### 3. El, instal. / Kraft och energi

### 11. Hotell / Turism / Restaurang

### 4. Data / IT / Elektronik

### 12. Media / Reklam / Mark.föring

### 5. Service & hantverk

### 13. Konst / Musik / Mode

### 6. Skog / Lantbruk

### 14. Kemi / Läkemedel

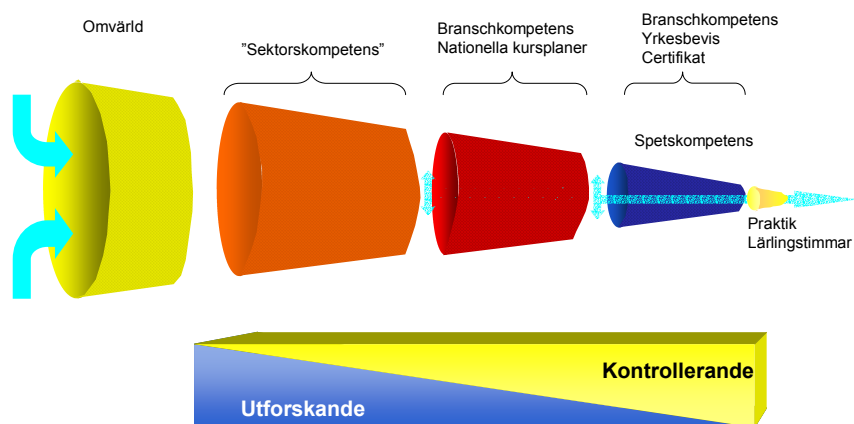
### 7. Livsmedel

### 15. Utbildning / Skola

### 8. Verk.industrin / Stål / Metall

### 16. Ekonomi / Bank / Finans / Revision / Försäkring

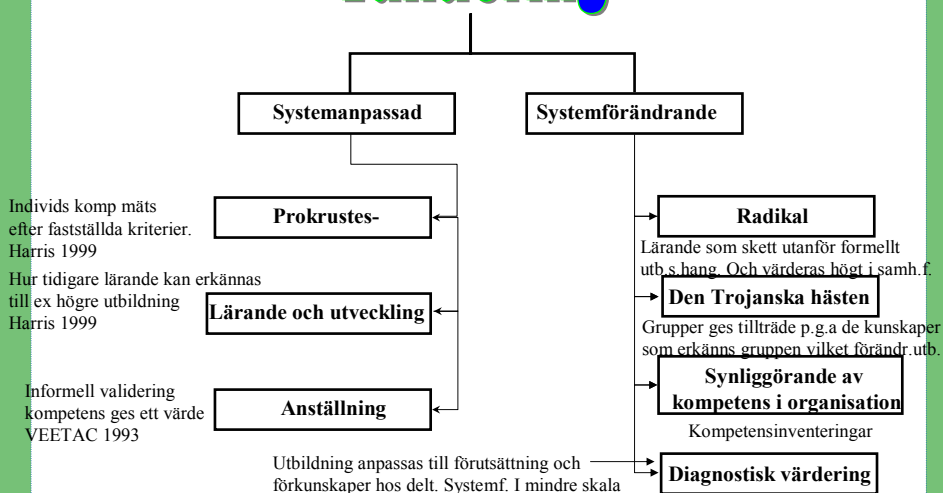
Valideringsdelegationen



Valideringsdelegationen

# Validering

Skolverket Dnr: 01-2001:03631  
Andersson m.fl 2002.

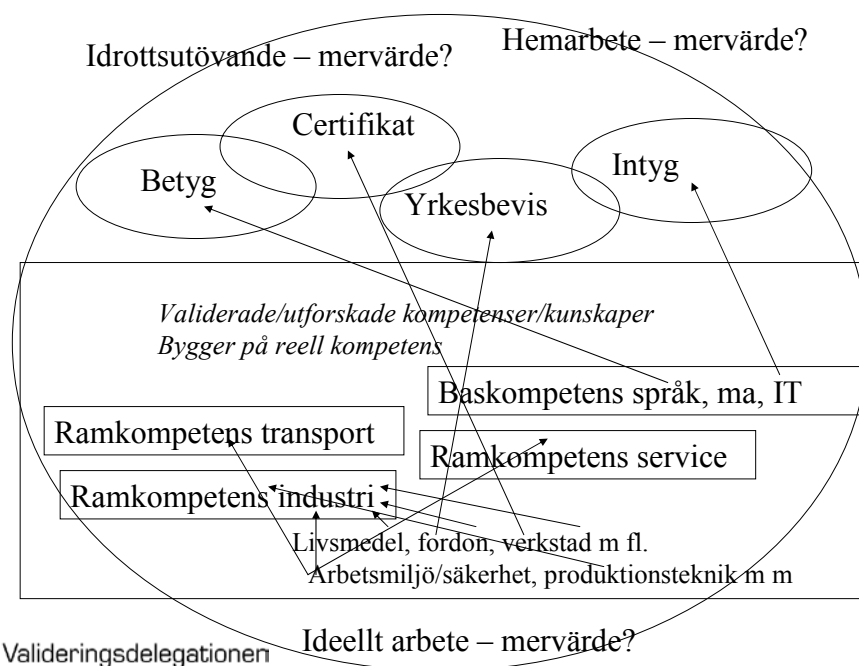


Valideringsdelegationen

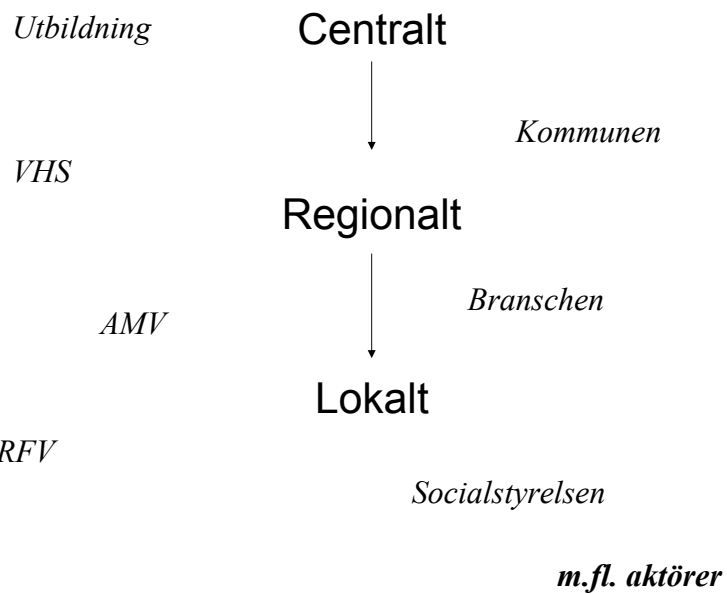
## Valideringsdelegationen 2004-2007

- Främja kvalitet, legitimitet och likvärdighet.
- Bedriva och stödja utvecklingsarbete.
- Stärka och främja ett regionalt samarbete i syfte att uppnå ändamålsenliga arbetsformer för utveckling, rådgivning och uppföljning.
- Informera.
- Utforma förslag om vilka åtgärder som kan behöva vidtas för att säkerställa en verksamhet med validering efter år 2007.

Valideringsdelegationen



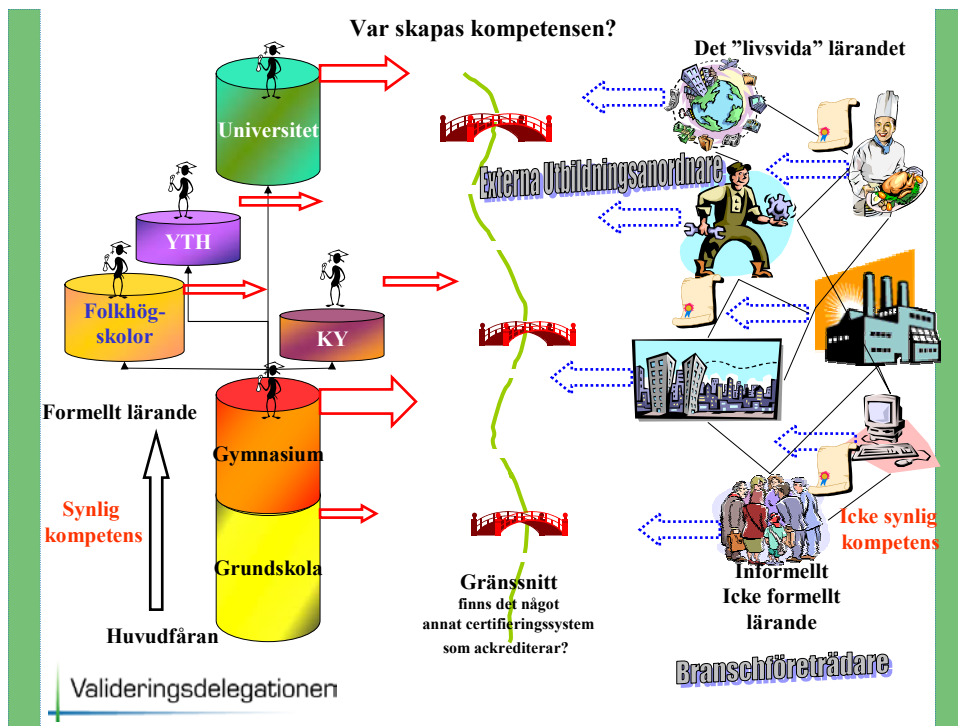
Valideringsdelegationen



## Viktiga frågor att arbeta med

- ❑ Godkända valideringscentrum/lärcentrum?
- ❑ Auktorisation/certifiering – vem gör vad?
- ❑ Valideringspedagoger/Certifierade valideringsvägledare – nya yrkesgrupper?
- ❑ Kompetensutveckling – lärare, yrkesbedömare, validerare, mentorer, handledare och vägledare?
- ❑ Meritportföljer – eller menar man portfoliomethodik?
- ❑ Kvalitetssäkring – vem kan kvalitetssäkra?
- ❑Handledning för utförare?
- ❑Intelligenser eller kompetenser?
- ❑Genusperspektiv?

Valideringsdelegationen





## Specialkonsulent Morten Overgaard, Undervisningsministeriet, Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser CVUU, Danmark

morten.overgaard@uvm.dk

### Afklaring af udlændinges kvalifikationer og kompetencer i Danmark

Også i Danmark findes mange personer, hvis kvalifikationer og kompetencer helt eller delvis er opnået i udlandet. Det gælder danskere, som i en periode har opholdt sig uden for Danmark, og det gælder naturligvis ikke mindst indvandrere og flygtninge.

Danmark er nået langt med vurderingen og anerkendelsen af formelle kvalifikationer opnået i udlandet. Et let tilgængeligt system for vurdering og anerkendelse af formelle udenlandske uddannelseskvalifikationer er på plads. Det samme gælder med hensyn til vurderingen og anerkendelsen af udenlandske erhvervsmæssige kvalifikationer inden for såkaldte lovregulerede erhverv, dvs. anerkendelsen af læger, sygeplejersker, advokater m.fl. På begge områder er anerkendelsen af formelle udenlandske kvalifikationer lempelig. Men et komplet system for identifikation, vurdering og anerkendelse af personers samlede realkompetencer<sup>1</sup> er endnu ikke etableret.

I Danmark er der almindelig konsensus mellem regering, arbejdsmarkedets parter, kommunale myndigheder m.fl. om, at der bør være rammer for afklaring af ikke blot formelle kvalifikationer men også kompetencer opnået på anden måde end ved formel uddannelse. Afklaring af realkompetencer<sup>2</sup> er på den uddannelses- arbejdsmarkeds- og integrationspolitiske dagsorden i Danmark, og der er tegn på, at der om få år kan være gennemført et sammenhængende system for identifikation, vurdering og anerkendelse af realkompetencer.

Indtil nu har de konkrete muligheder for realkompetenceafklaring dog været relativt sporadiske. Og det er vigtigt at understrege, at de muligheder, der allerede findes, sjældent er rettet specifikt mod indvandrere og flygtninge. De kan anvendes og bliver anvendt i forhold til udlændinge og disses medbragte realkompetencer, men de er først og fremmest udviklet i en dansk kontekst med henblik på at blive brugt af alle borgere i Danmark.

#### *1. Vurdering og anerkendelse af formelle udenlandske uddannelseskvalifikationer:*

1. januar 2000 etableredes i Undervisningsministeriets regi en myndighed med et særligt og udtrykkeligt ansvar for at fremme anerkendelsen af udenlandske uddannelseskvalifikationer - Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU) - som herefter har varetaget funktionen som dansk ENIC-/NARIC<sup>3</sup> og som National Reference Point på erhvervsuddannelsesområdet. Maj 2001 fik Danmark sin første lov om vurde-

---

<sup>1</sup> Der anvendes i denne tekst et realkompetencebegreb, der tager udgangspunkt i Europa-Kommissionens afgrænsning, hvorefter realkompetencer er kompetencer erhvervet gennem formel uddannelse, ikke-formel læring eller uformel læring, jf. bl.a. Meddelelse om livslang læring, november 2001.

<sup>2</sup> Realkompetenceafklaring bruges her som samlebetegnelse for identifikation, vurdering og anerkendelse af realkompetencer.

<sup>3</sup> ENIC = European Network of Information Centres on academic recognition and mobility. NARIC = National Academic Recognition Information Centres

ring af udenlandske uddannelses kvalifikationer.<sup>4</sup> Siden har rammerne for vurdering og anerkendelse af formelle udenlandske uddannelses kvalifikationer været på plads – både for så vidt angår kvalifikationernes akademiske og erhvervsmæssige anerkendelse.

Lovgivningen om vurdering af udenlandske uddannelses kvalifikationer finder anvendelse på alle med udenlandske uddannelses kvalifikationer – danskere såvel som udlændinge. Men baggrunden for lovgivningens introduktion er først og fremmest integrationspolitisk. Dens primære formål er ubetinget at understøtte integrationen af indvandrede og flygtninge i det danske samfund.

På tidspunktet for lovgivningens udarbejdelse var der således i Folketinget og i det danske samfund i øvrigt en udbredt opfattelse af, at en væsentlig årsag til indvandreres og flygtninges ringere tilknytning til det danske uddannelsessystem og det danske arbejdsmarked var mangel på adgang til behørig vurdering og anerkendelse af medbragte udenlandske uddannelses kvalifikationer. Efterhånden er opfattelsen nok, at det snarere er rammer for afklaring af indvandreres og flygtninges realkompetencer, som vil kunne lette integrationen i det danske samfund – især adgangen til arbejdsmarkedet.

Udarbejdelsen af lovgivningen om vurdering af udenlandske uddannelses kvalifikationer blev på samme tid set som en oplagt lejlighed til i Danmark at implementere Lissabonkonventionen<sup>5</sup> om gensidig anerkendelse af kvalifikationer vedrørende videregående uddannelser, men det var altså ikke denne konvention, der affødte den særlige politiske fokus på anerkendelsesområdet. Loven har da også et væsentligt bredere anvendelsesområde end det videregående uddannelsesområde, idet den finder anvendelse på alle uddannelsesniveauer.

Med lov om vurdering af udenlandske uddannelses kvalifikationer er indvandrere og flygtninge i Danmark sikret en individuel ret til hurtigt at få en vurdering af deres medbragte uddannelses kvalifikationer med henblik på, at de kan få fodfæste på det danske arbejdsmarked og/eller opnå den rette videreuddannelse i det danske uddannelsessystem.

Med etableringen af CVUU som central indgang er der imidlertid skabt en mulighed for, at alle med en berettiget interesse, dvs. ikke blot indvandreren eller flygtningen selv, men også integrationsansvarlige myndigheder (kommuner og arbejdsformidlinger), arbejdsgivere, arbejdsløshedskasser m.fl. har ét sted at gå hen for at få en hurtig og autoritativ vurdering af formelle udenlandske uddannelses kvalifikationer.

Adgangen til en vurdering omfatter udenlandske uddannelses kvalifikationer på alle niveauer, dvs. fra grundskoleniveau til og med forskeruddannelsesniveau. Fra lovgivningens indførelse har det dog været forventningen, at der først og fremmest ville være brug for vurderinger af erhvervskompetencegivende uddannelser. Det har vist sig at holde stik, idet langt den største del af vurderingerne vedrører udenlandske videregående uddannelser eller erhvervsuddannelser. Behovet for at få vurderet formelle udenlandske uddannelses kvalifikationer på grundskoleniveau har ikke været stort.

På det generelle anerkendelsesområde – området for anerkendelse med henblik på udøvelse af ikke-lovregulerede erhverv og fortsat uddannelse – afgav CVUU i 2003 1282

---

<sup>4</sup> Lov nr. 344 af 16. maj 2001 om vurdering af udenlandske uddannelses kvalifikationer. Jf. nu lovbeholdning nr. 74 af 24. januar 2003.

<sup>5</sup> Europarådets og UNESCO's konvention af 11. april 1997 om anerkendelse af kvalifikationer vedrørende videregående uddannelse i Europa-regionen.

skriftlige vurderinger af udenlandske uddannelseskvalifikationer – en stigning på 29,6 % i forhold til året før. 76,3 % af det samlede antal vurderingssager blev afgivet med henblik på jobsøgning og andre formål, der knytter sig til beskæftigelse (medlemskab af arbejdsløshedskasse, overenskomstmæssig indplacering e.a.)

Langt de fleste af CVUU's vurderinger er såkaldte niveauvurderinger, dvs. vurderinger af afsluttede udenlandske uddannelsers niveau i forhold til niveauer i den danske uddannelsesstruktur. I alle tilfælde tager CVUU's vurderinger udgangspunkt i en sammenligning af de slutkompetencer, som henholdsvis de udenlandske og de danske uddannelseskvalifikationer er udtryk for. Dette udgangspunkt for vurderingerne bidrager i sig selv til at fremme anerkendelsen af udenlandske uddannelseskvalifikationer.

Systemet kan naturligvis videreudvikles og forfines, men i alt væsentligt er rammerne for afklaring af formelle udenlandske uddannelseskvalifikationer på plads og lever op til, hvad der forventes af Danmark i kraft af deltagelsen i Lissabon-konventionen, den såkaldte Bologna-proces, Reykjavik-deklarationen og øvrige internationale, europæiske og nordiske bestræbelser på at fremme den gensidige anerkendelse af uddannelseskvalifikationer.

En kommende nordisk evaluering af CVUU, som gennemføres som led i de nordiske ENIC-/NARIC-centres<sup>6</sup> gensidige evaluering med støtte fra Nordisk Ministerråd, vil utvivlsomt udgøre et nyttigt bidrag til be- eller afkræftelse af denne antagelse.

## *2. Afklaring af realkompetencer – situationen indtil nu:*

I Danmark findes ikke et enkelt nationalt sammenhængende system for identifikation, vurdering og anerkendelse af kompetencer, der er opnået uden for det formelle uddannelsessystem – hverken med henblik på at sikre anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet eller i forhold til anerkendelse på arbejdsmarkedet. Men allerede i dag anerkendes realkompetencer i et vist omfang i de danske uddannelser.

På delområder som fx det danske erhvervsuddannelsessystem og det danske arbejdsmarkedsuddannelsessystem har der igennem en årrække været adgang til afkortede uddannelsesforløb på grundlag af realkompetenceafklaring, ligesom det danske voksenuddannelsessystem med særligt strukturerede voksenuddannelser rummer et væsentligt element af åbenhed i forhold til anerkendelse af kompetencer opnået på anden måde end ved formel uddannelse. Og netop nu udvides mulighederne for anerkendelse af realkompetencer i det danske uddannelsessystem.

Inden for ungdomsuddannelserne indføres der med en ny gymnasiereform et meritssystem i de gymnasiale uddannelser, som bygger på en vurdering af elevernes realkompetence. Inden for erhvervsuddannelserne indføres det nu som et generelt princip, at der gennemføres individuel kompetencevurdering af deltagerne som grundlag for udarbejdelse af personlige uddannelsesplaner. Inden for social- og sundhedsuddannelserne indføres tilsvarende bestemmelser i lovgivningen.

Inden for arbejdsmarkedsuddannelserne har man allerede i en årrække kunnet tilbyde deltagerne individuel kompetenceafklaring som grundlag for afkortede uddannelsesforløb. Endelig har voksne kortuddannede på det grundlæggende niveau inden for Videreuddannelsessystemet for Voksne, grunduddannelse for voksne, siden 2001 haft mulig-

---

<sup>6</sup> NORNET

hed for at opnå en erhvervsuddannelseskompetence med udgangspunkt i en individuel kompetencevurdering og et forkortet uddannelsesforløb.

Hensigtsmæssigheden af at udbygge mulighederne for realkompetenceafklaring har igennem flere år været anerkendt af et bredt spektrum af aktører fra centrale uddannelses-, arbejdsmarkeds og integrationsmyndigheder til arbejdsmarkedets parter, men etablering af et enkelt nationalt sammenhængende system for realkompetenceafklaring har altså indtil nu ikke været et politisk imperativ i Danmark.

I forhold til muligheden for at erhverve og bygge videre på kvalifikationer og kompetencer i et perspektiv af livslang læring synes det ordinære meget fintmaskede og differentierede formelle uddannelsessystem sammen med de muligheder for realkompetenceafklaring, der trods alt har været – specielt i erhvervsuddannelsessystemet og arbejdsmarkedsuddannelsessystemet – hidtil at have kunnet dække brugernes behov. Det danske uddannelsessystem har symptomatisk ikke i samme omfang som visse udenlandske (ikke-nordiske) uddannelsessystemer har været det, været udsat for anklager om manglende åbenhed, fleksibilitet og parathed over for centrale fænomener som lifelong og life-wide learning.

Et nationalt sammenhængende system for realkompetenceafklaring synes dog nu at kunne blive en realitet inden for få år. Der er endnu kun tale om konturer. Systemets nærmere udformning er i vid udstrækning uafklaret. Meget tyder imidlertid allerede nu på, at der i givet fald ikke vil blive tale om et system med særlige rammer for afklaring af udlændinges realkompetencer. Afklaringen af udlændinges realkompetencer må formentlig afvente, at der udvikles et system for afklaring af alle realkompetencer – danskeres såvel som udlændinges.

### *3. Et kommende dansk system for realkompetenceafklaring?*

I den nuværende Anders Fogh Rasmussen-regerings handlingsplan ”Bedre Uddannelser” fra 2002<sup>7</sup> sættes der - under overskriften ”Fleksibilitet” - fokus på øget anerkendelse af realkompetencer. I handlingsplanen hedder det bl.a.: ”Vi skal bevæge os væk fra, at kompetencer kun opbygges inden for uddannelsessystemet. De udvikles i allerhøjeste grad også på arbejdspladsen, gennem deltagelse i folkeoplysning, frivilligt arbejde i foreninger mv.”

Som opfølgning på denne erklæring arbejdes der i øjeblikket i Undervisningsministeriets regi i samarbejde med Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Kulturministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet på at udarbejde en redegørelse til Folketinget med forslag til yderligere udbygning af adgangen til realkompetencevurdering i de danske uddannelser.

Redegørelsen forventes først og fremmest at indeholde nogle mulige principper for et fremtidigt sammenhængende system for realkompetenceafklaring. I første omgang vil der formentlig blive lagt op til, at adgangen til en realkompetencevurdering indføres på alle områder i uddannelsessystemet, dvs. i forhold til de ordinære uddannelser såvel som i forhold til uddannelser inden for voksenuddannelsessystemet.

Ansvar for, hvordan den konkrete realkompetencevurdering kommer til at finde sted, vil formentlig blive foreslået overladt til det decentrale niveau – først og fremmest uddannelsesinstitutionerne. Fra centralt ministerielt hold vil indsatsen formentlig skulle

---

<sup>7</sup> Bedre Uddannelser. Handlingsplan. Regeringen. Juni 2002

koncentreres om i samarbejde med bl.a. arbejdsmarkedets parter og folkeoplysningens og foreningslivets organisationer at understøtte udviklingen af transparente dokumentationsmetoder og –redskaber, relevante rammer for vejledning samt sørge for at institutionernes realkompetenceafklaringsarbejde koordineres og kvalitetsikres efter nationale standarder.

Det er afgørende, at fokus bliver på at udvikle et tilstrækkeligt enkelt, gennemsigtigt og homogent system, som kan få den fornødne legitimitet blandt realkompetencevurderingernes faktiske og potentielle brugere.

### Sammenhæng med andre processer og initiativer:

Udviklingen af det danske uddannelsessystem sker i et konstant samspil med udviklingen i de øvrige nordiske lande og i de senere år også stadig mere i samspil med europæiske processer som Bologna-processen og København-processen. Landene påvirkes af hinanden, og det kan til tider være vanskeligt at fastslå, i hvilket omfang et nationalt uddannelsespolitisk initiativ har et nationalt udspring og i hvilket omfang en ydre påvirkning gør sig gældende. Dette er også tilfældet i forhold til et andet aktuelt uddannelsespolitiske tema - udviklingen af en national kvalifikationsnøgle (Qualification Framework).

På samme måde som udviklingen af et sammenhængende system for realkompetenceafklaring er etablering af en national kvalifikationsnøgle et voksende tema på den uddannelsespolitiske dagsorden i Danmark. Drøftelserne af de to temaer er imidlertid hidtil foregået stort set uafhængigt af hinanden, med forskellige aktører involveret, og arbejdet med dem befinder sig på forskellige stadier i udviklingsprocessen. Samtidig synes det oplagt, at en national kvalifikationsnøgle vil udgøre et vigtigt bidrag til udviklingen af et system for realkompetenceafklaring – og omvendt. Begge temaers efterhånden centrale placering på den internationale dagsorden betyder formentlig også, at tiden til at lave koblingen og få de to udviklingsområder til at spille optimalt sammen nu er kommet.

En væsentlig udfordring i det fortsatte arbejde henimod udviklingen af et sammenhængende system for realkompetenceafklaring vil være at opnå en bred forståelse for og enighed om formålet med at opbygge et system. Mange mulige formål kan tænkes, og mange af dem hænger sammen og understøtter hinanden. I forhold til udviklingen af såvel rammer som de konkrete metoder, der skal anvendes til realkompetenceafklaring, er det imidlertid afgørende, at alle – både brugere og operatører - har en klar forståelse af og accept af, hvad det skal bruges til.

I Danmark indebærer dette, at man skal videre fra retorikken og det ukontroversielle til det konkrete indhold. Det bliver en spændende ny fase, hvor alle de mange interessenters synspunkter og ønsker skal bringes i spil. Tilmed er det en proces, som hele tiden skal have den internationale udvikling for øje.

Det er ikke mindst vigtigt at nå frem til en dansk model, der respekterer europæiske principper og rammer og inkorporer europæiske transparens- og anerkendelsesværktøjer samt gør det muligt at overføre realkompetencer på tværs af landegrænser. Sammenhængen i de europæiske systemer er afgørende for realiseringen er målsætningerne fra Lissabon, herunder det efterhånden meget omtalte strategiske mål om, at EU skal blive *den mest konkurrencedygtige og dynamiske økonomi i verden, en økonomi, der kan ska-*

*be en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed.*<sup>8</sup> I den forbindelse er et samarbejde på nordisk plan også meget værdifuldt.

---

<sup>8</sup> Konklusioner fra Det Europæiske Råd i Lissabon den 23.-24. marts 2000, pkt. 5.

# Førstekonsulent Marit Egner, Nasjonalt Organ for Kvalitet i Utdanningen NOKUT, Norge

marit.egner@nokut.no

## Godkjenning i Norge - kommentarer

Marit Egner, NOKUT



### Rettigheter til vurdering og utdanning

- **Rett til gratis grunnskole for voksne (fra 2002)**
  - Voksne med oppholdstillatelse som trenger grunnskoleopplæring
- **Rett til gratis videregående skole for voksne (fra 2000)**
  - Voksne født før 1978 med oppholdstillatelse som ikke har videregående skole
- **Rett til realkompetansevurdering/ yrkesprøving (fra 2002)**
  - voksne med rett til videregående opplæring har også rett til realkompetansevurdering, selv om de ikke søker opptak til videregående opplæring.
  - Godkjent realkompetanse er likeverdig med kompetanse som er oppnådd gjennom videregående opplæring.
- **Rett til gratis norskopplæring for voksne innvandrere**
  - Innskrenket til flyktninger og familiegjenforente
  - Gjelder ikke EU/EØS, arbeidsinnvandrere og studenter

## Høyere utdanning - opptak og vurdering

- **Opptak til og eventuell innpassing i høgre utdanning**
  - dokumentert utenlandsk utdanning
  - eller realkompetanse (mulig fra 2000)
- **Godkjenning av utenlandsk høyere utdanning**
  - Rett til å søke NOKUT eller en høyere utdanningsinstitusjon om godkjenning for bruk på arbeidsmarkedet (studiepoeng, grad og evt. fag)
  - Formelle vedtak med klagerett
  - Pilotprosjekt for godkjenning av høyere utdanning for flyktninger med mangelfull dokumentasjon
    - Vurdering ut fra rekonstruksjon og intervju



28.10.2004 | Godkjenning i Norge - Kommentarer. Marit Egner, NOKUT

| 3 

## Systemgodkjenning eller realkompetanse

- **Systemgodkjenning**
  - Omfang, nivå, innhold, evt. Qualification framework
  - **Fordel:** Likebehandling, transparens, enkelt, raskt, billig, bygger på tillit til andre lands utdanning
  - **Ulempe:** Den enkeltes spesielle styrker usynlig, krever pålitelig dokumentasjon, bare formell utdanning
- **Realkompetanse**
  - Gjennomgang av en persons kompetanse målt mot en standard
  - **Fordel:** Tar hensyn til all læring, andre krav til dokumentasjon
  - **Ulempe:** Tar ikke hensyn til det som er glemt, tungvint og dyr metode, vanskelig å etterprøve



28.10.2004 | Godkjenning i Norge - Kommentarer. Marit Egner, NOKUT

| 4 

## Systemgodkjenning eller realkompetanse

- For best utnyttelse av ressursene er det behov for
  - Et godt system for konsekvent, pålitelig og enkel vurdering av formell utdanning
  - Tilpassede metoder for spesielle tilfeller: varianter av realkompetansevurdering
  - Arbeidsgiverens vurdering opp mot egne behov

28.10.2004 | Godkjenning i Norge - Kommentarer. Marit Egner, NOKUT

| 5

## Ansettelse av lærere med utenlandsk utdanning i norsk skole

- Et regulert yrke –minstekrav definert i lov og forskrift
  - Krav til utdanningens lengde og nivå
  - Krav til praktisk-pedagogisk utdanning
  - Krav til norskkunnskaper
  - EU-direktivene gjelder
- Skoleeier avgjør om kravene er oppfylt
  - Raskt og fleksibelt?
  - NOKUT opplever at mange skoleeiere er usikre
  - Kan støtte seg på en generell godkjenning fra NOKUT
  - Vanskelig å sammenligne saker og føre statistikk
  - Klageadgangen er uoversiktlig for søker

28.10.2004 | Godkjenning i Norge - Kommentarer. Marit Egner, NOKUT

| 6



## 2 Återrapportering från grupperna

---

Vägen till arbetslivet - vägledning; validering; språkfrågor;  
framgångsrika projekt och verksamheter

*Ordförande: arbetsmarknadsrådet Sirkku Päivärinte, arbetsministeriet, Finland*

sirkku.paivarinne@mol.fi

*Rapportör: överinspektör Kai Koivumäki, arbetsministeriet, Finland*

kai.koivumaki@mol.fi

### Vägledning

- Mångdimensionell, multidisciplinär verksamhet, många aktörer som borde kunna se gemensamma syften
- Ställer stora krav på hela servicesystemet: att definiera alla delaktiga myndigheters professionella kompetens; vilken andel i helheten de har (socialarbetare, invandrarrådgivare, utbildare, informella nätverk etc.)
- Människan borde ses som en professionell i stället för en invandrare: undvika alltför segregerade system enbart för invandrare och integrera valideringen in i mainstream-system (ex. Kunskapslyftet, fristående yrkesexamina)
- Invandrare själva med i vägledningen: ex. som rollmodeller
- Individuellt skräddarsydda arbetslivsstigar
- Att förstärka yrkesidentiteten och arbeta med grundmotivationen
- Viktigt att utvärdera också språkkunskaper (allmänna europeiska språkexamina)
- Det behövs olika former av vägledning: grupp-, individuell-, mentorer/tutorer på arbetsplatser, utbildning som vägledning, arbetssamfundet som vägledare etc.
- Goda exempel: SPECIMA; långsiktig, kontinuerlig individuell satsning > bra resultat
- Hur ”mainstreama” projektarbetet?

### Validering

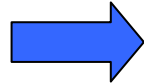
- Invandrarens kulturella/etniska/officiella status och bakgrund får ej inverka negativt eller diskriminerande på valideringen eller erkännandet av kompetensen; allmän likabehandling
- Valideringen borde komma i ett så tidigt skede som möjligt; har också en symbolisk betydelse som en motivationsfaktor
- Alla aktörer som är inblandade med integrationsservice borde känna till valideringsproceduren; det förekommer onödigt ineffektivitet på grund av dålig ansvarsfördelning!

- Olika former av validering: formell, informell, reell kompetens, tyst kunskap, social kompetens etc. > formell fungerar relativt bra, informell sämre; Hur få all kompetens synlig?
- Det finns illusoriska föreställningar om kompetens > arbetslivets syn på valideringens kriterier med! (ex. krävs högskoleutbildning fast arbete inte förutsätter)
- Inläring och validering sker ännu i det praktiska arbetet > erkännande för detta arbete till arbetsgivaren!
- CV och andra dokument realistiska och personen själv har färdigheter att marknadsföra sin kompetens: ex. kompetenskortet (DK)

## System

### Introduktion

- Vägledning
- Formell- / informell-information
- Kommunikationsmedel / språket



### Vidareutbildning

- Validering – bedömning
- Komplettering av tidigare utbildning
- Tydliggöra individens kunskap / kompetens



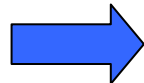
### Arbetslivet

- Rekryteringsfas
- Introduktionsfas:arbetsfärdigheten och teamträning
- Fortbildning
- Erfarenhet

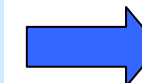
### Individ

Hur kan jag

- Hitta arbete?
- Utnyttja mina kunskaper?



- Är det värt att satsa på kvalificering?
- Hur skulle jag kunna visa min erfarenhet?
- Vilka krav finns det i arbetslivet?



- Karriärplan: Har jag möjligheter i fortsättningen?
- Granskningen: Hur trivs jag i mitt arbete?



## Vidareutbildning

*Ordförande: Ulf Öhlund, Högskoleverket, Sverige*

ulf.ohlund@hsv.se

*Rapportör: undervisningsrådet Carita Blomqvist, Utbildningsstyrelsen, Finland*

carita.blomqvist@oph.fi

Som introduktion konstaterades att en av utgångspunkten för diskussionen var att utbildningen kan och bör stödja integrationspolitiken. Erkännande och validering av tidigare utbildning och möjligheter till kompletterande utbildning är mycket viktiga. I alla nordiska länder förväntar man i framtiden en betydande brist på arbetskraft. En av följderna är konkurrens om arbetskraft i nordiska länderna men också i andra delar av Europa.

Efter introduktion valde gruppen tre huvudsakliga frågor för diskussionen:

- Möjligheter till kompletterande utbildning – vad finns i de nordiska länderna och vad fattas
- Formella strukturer för erkännande och validering av tidigare utbildning och erfarenheter
- Framgångsrika försök och projekt

### Kompletterande utbildning

Efter att ha fått en rapport från alla nordiska länder, kunde man konstatera att möjligheter till kompletterande utbildning är mycket likartade. Gruppen diskuterade både yrkesutbildning och högre utbildning. I alla länder finns någon slags introduktionsutbildning eller ett introduktionsprogram för invandrare, som ger kunskaper och färdigheter för att anpassa sig i samhället. I alla länder finns det också möjligheter att söka sig till läroanstalter och högskolor för att få tillgodoräkna sig sina tidigare studier. Beslut om tillgodoräkning fattas vid läroanstalter och högskolor och det finns skillnader i hur smidigt man får tillgodoräkna sina tidigare studier, beroende på till exempel varifrån man kommer, utbildningsområdet eller utbildningsnivån. Personliga läroplaner till invandrare nämndes som viktiga element i vidareutbildning på alla nivåer.

Man höll språkundervisning och språkfärdigheter mycket viktiga. Allt mer och mer specialiserade möjligheter till språkutbildning behövs. Som exempel nämndes språk som förbereder för arbetslivet och för speciella yrken. Man påpekade också att i några länder fattas lärare som kan undervisa i landets språk som andra språk, och att man generellt måste fästa uppmärksamhet vid lärarnas färdigheter att arbeta med invandrare och deras behov.

### Formella strukturer för bedömning av tidigare utbildning och erfarenheter

I gruppen presenterades de centrala nätverk som har ansvar för bedömning av tidigare utbildning. ENIC/NARIC (European Network of National Information Centres/National Academic Recognition Information Centres) nätverket ger information om utländsk och nationell akademisk utbildning samt akademiska examina. NRP (National Reference

Point) är ansvarig för yrkesinriktade examina. Beroende på landet, har centret också andra funktioner inom validering, erkännande och tillgodoräknandefrågor.

Nätverk, speciellt NARIC har tätt samarbete. Nordiska NARIC enheter har också format ett nordiskt nätverk, NORRIC, som startade ett gränshinderprojekt i juli 2003. Projekten har flera delprojekt, till exempel identifiering av hinder för mobilitet inom allmänna utbildningar och lärarutbildningar. Inom projektet utvärderas också de nordiska ENIC/NARIC-kontoren. Projektet finansieras av Nordiska Ministerrådet.

Man kunde konstatera att formella strukturer och lagstiftning är på plats, men man måste arbeta vidare för att underlätta erkännande och validering av tidigare utbildning. Det här gäller speciellt examina som man har tagit utanför Norden. Genom de skilda immigrationsströmmarna och genom de olika ländernas skillnader i integrationspolicy, har vissa kontor mera erfarenhet än andra inom vissa områden/regioner. NARIC-enheterna har också planerat ett delprojekt, som vill verka för att utveckla grunden för erkännandearbetet genom att en skapa en gemensam nordisk kunskapsbas för (utomnordisk) utländsk högre utbildning.

### Framgångsrika försök och projekt

Projektledaren Hannu-Pekka Huttunen från Åbo arbetskraftsbyrå berättade om projekt Specima, som har akademiska invandrare och deras sysselsättning som mål. Gruppen kunde konstatera, att Specimas framgång baserar sig mycket på granskning av individuella behov av invandrare och individuella planer för deras vidareutbildning. Projekten har ett brett samarbete med olika aktörer inom utbildnings- och arbetsmarknadssektorn.

### Hur går vi vidare?

Gruppen höll det viktigt att gå ännu vidare i samarbetet både inom utbildningssektorn och mellan utbildnings- och arbetsmarknadssektorn. Det hölls viktigt att verka för mer likartade procedurer och metoder för integrering av invandrare inom Norden. Behovet för vidare språkundervisning och annan utbildning konstaterades. Samtidigt borde man kunna fästa mer uppmärksamhet vid invandrarens individuella behov och granska systemet ur individens synvinkel – och erkänna att utbildning, även om den är mycket viktig, inte kan lösa alla problem. Samarbete och positiv anställning speciellt från arbetslivet behövs för att nå framgång i integrationsarbetet.

### 3 Nuläge och framtid ur arbetsmarknadsparternas perspektiv i de nordiska länderna

---

Socialpolitisk sekreterare Mirja Janérus, FFC/ Finlands Fackförbunds Centralorganisation, Finland

mirja.janerus@sak.fi

#### Nuläge och framtid ur fackets perspektiv

Som vi alla vet, är det stora skillnader mellan de nordiska länderna om man ser på andelen eller antalet invandrare i landet. Man har ofta pekat på Finland och sagt att vi inte tagit emot den rättmätiga kvot vi borde ta av de sämst lottade i världen. Det finns olika orsaker till det och det är inte min sak att gå in på det här.

Sant är dock, att efter andra världskriget började mängden av invandrare i Finland växa först i början av 90-talet. Nu har vi blivit ett mottagarland efter att det under några årtionden varit arbetskraftsutvandring som varit dominerande. Så det som ni, våra nordiska grannar, har fått lära er under en längre tid, har vi fått på agendan först nyligen. Och att det i Finland är fråga om drygt 100 000 invandrare, ca 2 procent av befolkningen, av vilka 75 % är i arbetsför ålder, ger proportion till det vi talar om när det är fråga om invandrarnas integrering i arbetssamhället.

Trots att antalet invandrare i Finland är avsevärt lägre än i våra nordiska grannländer är dock problemen likartade i alla de nordiska länderna. Invandrarnas arbetskraftsdeltagande är klart lägre än ursprungsbefolkningens trots att åldersstrukturen är gynnsammare. Likaså är arbetslösheten bland invandrare i alla våra länder två till tre gånger högre än genomsnittet. Senast här bör dock påminnas att invandrare är ingen homogen grupp och att när man talar i genomsnittliga siffror, döljs stora skillnader mellan olika grupper och nationaliteter. Aningen förenklat kunde man säga att problemen är störst då det gäller invandrare som kommer från länderna utanför EU/EES och Nord-Amerika. Ett annat sätt till förenklad definition är att peka på asylsökande och flyktingar som en grupp med större problem än andra. Men dessa förenklade gränsdragningar får inte leda till att någon blir utan det stöd man behöver. Har man kommit till landet som familjemedlem bör man ha rätt till de integreringsåtgärder man behöver för att kunna träda in i arbetsmarknaderna trots att man kanske inte är berättigad till ekonomisk stöd.

Vi alla upplevde den kraftigt ökade tillströmningen av flyktingar och asylsökande för drygt tio år sedan, samtidigt som vi drabbades av lågkonjunkturen och den exceptionellt höga arbetslösheten. Följden blev, att samhället inte hade färdigheter och resurser att ta emot människorna så, att en effektiv språkundervisning och övrig arbetsmarknadsintegrering skulle ha startat utan dröjsmål och med behövlig effektivitet. På fackets agenda i

Finland fanns det dåför tiden ännu ingenting sådant som invandrapolitik, så det kom med fart sedan mitten av 1990-talet.

Under depressionen gled också attitydklimatet till negativ riktning och för att få den att svänga till det positiva igen får vi arbeta länge och medvetet. – Vi har kommunalval här i Finland om en dryg månad. Jag har inte sett att något parti i någon kommun skulle lyfta upp invandrarfrågan bland valfrågorna trots att det här i huvudstadsregionen speciellt skulle nog behövas!

Under ett antal år i början av 90-talet skapades det nästan inga nya arbetsplatser och flera hundra tusen gamla försvann. Då fanns det inga möjligheter för invandrare att hitta arbete, detta oberoende av om det var fråga om flyktingar från Somalia eller före detta Jugoslavien eller invandrare från förra Sovjetunionen eller Estland. Följden blev att en stor del av dem som kom i början av 90-talet är idag långtidsarbetslösa. Av dem som är i arbete, en stor del är i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, sysselsatta med sysselsättningsstöd. De som har lyckats komma in i den 'normala' arbetsmarknaden, fastnar lätt till de så kallade ingångsyren (städjobb, hjälparbeten i hotell och restaurang). Briserna på skyddsnätet som invandrarna har tvingar dem att ta emot vilket arbete som helst utan att se på människans utbildning och arbetserfarenhet. Utan rätt till, med arbetsvillkoret intjänad, arbetslöshetsdagpenning är man lämnad till minimiskyddet.

Inom facket har vi med blandade känslor lyssnat på beskrivningar av hotbilderna om den vid dörren väntande arbetskraftsbristen. Visst erkänner vi demografiska fakta och det att knapphet av arbetskraft kommer att öka under kommande år och årtionden speciellt i några branscher och i några delar av landet. Men vi efterlyser också viljan att ta vara på de befintliga reserverna på sådant sätt som är bra både för individerna och för samhället. Långtifrån alla är frivilliga i reserv och redan snacket om arbetskraftsreserv kan kännas sårande av många.

Vi har i alla nordiska länder en arbetskraftsreserv bland invandrare som är arbetslösa eller utanför arbetskraften. Ofta är det också så, att denna reserv finns geografiskt på samma områden där arbetskraftsbristen kommer att visa sig först. Att hjälpa dessa människor till arbete är en högt prioriterad uppgift. Det är fråga om nya finländare, svenskar, norrmän och danskar, vars barn redan går i grundskola här och fortsätter därefter att utbilda sig till framtida yrken. Det är ytterst viktigt att stödberoendet inte blir modellen för den andra generationens invandrare och att arbetslösheten inte blir ärftlig. Av det har vi redan erfarenheter från glesbygden bland ursprungsbefolkningen.

Speciellt från arbetsgivarhåll har lyfts fram önskemål att börja med en arbetskraftsinvandring typ import för att fylla behovet av arbetskraft. Om akademiskt utbildade invandrare med omfattande språkkunskaper inte duger till annat än tillfälliga hjälparbeten, är det svårt att förstå arbetsgivarernas iver om arbetskraftsimport. Hur kan den människa som nu lockas hit, utan ens elementära språkkunskaper eller kännedom om samhället och dess funktioner, vara bättre lämpad än den med ungefär samma utbildning som levtt här redan några år och lärt känna oss och grunderna av vårt svåra språk?

Vi löper risken att hamna på en väg som leder till ytterligare delad arbetsmarknad. Vi i Finland har en tradition av arbetsmarknad som är delad i kvinnornas och männens arbeten. Nu är risken stor att en stor del av invandrare hamnar bestående i sådana arbeten som finländarna inte vill ta emot. Och en sådan delning påverkar även attityderna i hela samhället på ett oönskat sätt. Likaså skulle man glida in på en väg som leder till större ojämlikhet i samhället och det får inte vara den nordiska vägen.

Finska facket anser att integrering av invandrare, då det är fråga om annat än någon månads kortvarigt arbete, är synnerligen viktigt. Det är onekligen svårt att komma in i arbetslivet i det nya landet och där behövs det gemensamma ansträngningar. Den nya lagstiftningen vi fått i och med implementeringen av diskrimineringsdirektiven ger oss nya verktyg. Facket samarbetar med medlemsförbunden för att ändra attityder så att den kulturella mångfalden uppskattas och diskriminering i arbetslivet motarbetas effektivt. Vi vill också vara med och aktivt arbeta för att erkännande av invandrarnas utbildning och examina samt värdering av kompetens kunde göras snabbt och effektivt. Vi anser att samhället inte har råd till sådant slöseri av mänskliga resurser att människan hänger arbetslös och i tillfälliga ströjobb bara för att ens kompetens inte erkänns. Viktigt är också att vi kunde ha möjligast likartade tillvägagångssätt i våra länder eftersom det inte är helt ovanligt att invandrarna flyttar mellan de olika nordiska länderna.

Tyvärr finns det arbetsgivare som är färdiga att ta till spekulativa och rent olagliga medel så snart tillfället kommer. De strukturella ändringarna i arbetslivet, speciellt underentreprenörskedjor, har underlättat missbruket. Allt vanligare är att utländsk arbetskraft används på villkor som har ingenting att göra med den gällande lagstiftningen och bindande kollektivavtal. Företagskedjor organiserar sig så, att på ena sidan finns yrkesförmedlare som förmedlar svartjobb till kortvariga arbeten. Dessa människor exploateras på ett sätt som vi inte kan tillåta i demokratiska välfärdsstater. Det gäller såväl lön och andra arbetsvillkor som t.ex. bostaden.

Det är fråga om agerande som är på många sätt farligt och fördömligt. Man utnyttjar nödställda människor som är utan kunskap om sina rättigheter och som inte vågar fråga efter dem heller. Även här bör facket komma med sin hjälpande hand och det har vi med lagom framgång också börjat göra. Vi skall komma ihåg, att den utnyttjade inte är skurken, utan i de allra flesta fall offer. Skurken är arbetsgivaren. Viktigt är att övervakning av arbetsvillkoren fungerar effektivt och att arbetsgivaren inte slipper sitt ansvar genom att använda underentreprenörer.

Vi behöver arbetskraftens rörlighet, den har alltid funnits och kommer att finnas likaså som invandring av andra orsaker. Människorna får dock inte bli orimligt besvikna i sina förväntningar. För det behövs att samhället har kapacitet att ta emot de som kommer.

Vi behöver spelregler för ansvarsfördelningen mellan staten, arbetsgivarna och individen gällande behovet av kompletterande utbildning.

Det jag här har sagt är ingenting nytt eller överraskande. Jag tror att vi flesta kunde säga ungefär det samma. Vi har också hört, att både genom lagstiftning och på annat sätt ordnat finns det mycket i den verktygslåda, som finns tillgänglig för lyckad integrering av invandrarna. Men varför finns problemen kvar trots enigheten om att de bör avskaffas? Någonstans brister det mellan ord och handling, vilja och resurser. Allt kan man inte ignorera genom att skylla på attityder i arbetslivet. Men utan lyckad integrering kommer vi att få försämrat attitydklimat i samhället. Den gemensamma uppgiften är, att de olika handlingsplan kan också omsättas i handling och att lagstiftningen inte blir tomma paragrafer i brist på resurser och information som inte når fram.

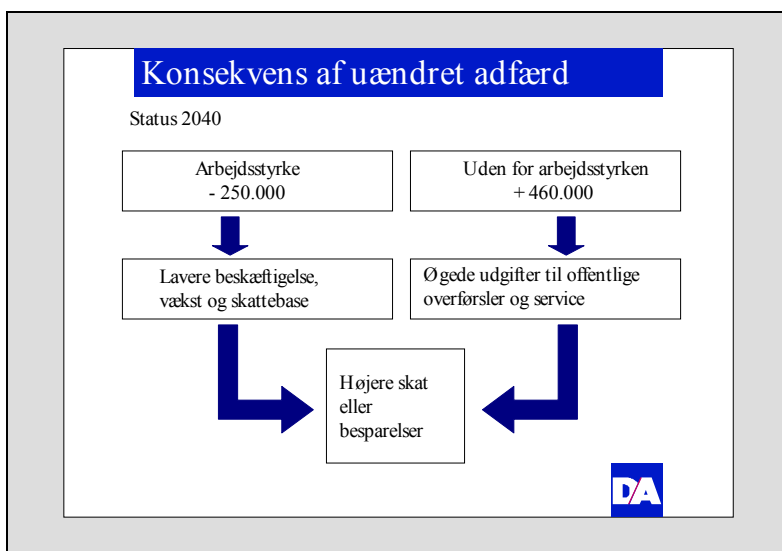


## Integration og arbejdsgiverne

Arbetsmarknadskonsulent Berit Kjær Petersen, Dansk Arbejdsgiverforening, Danmark

bkp@da.dk

Dias 1



Hvis ikke danskernes arbejdsmarkedstilknytning ændres positivt vil det danske samfund i år 2040 enten skulle finde en besparelse på 30 mia. kr. - svarende til 75 pct. af udgifterne til folkeskolen eller halvdelen af udg. til sundhed eller vi skal i gennemsnit betale 11.000 kr. mere i skat/år pr. lønmodtager. Jo senere vi griber ind jo værre

Et af elementerne til en større arbejdsstyrke er at sikre en bedre integration. Bedre integration er ikke kun arbejdsstyrke– men også nedgang i offentlige udgifter.

Dias 2

**Indvandrere og efterkommere i Danmark**

| 1.000 personer, 16-66-årige, 2002 | Indvandrere | Efterkommere | I alt |
|-----------------------------------|-------------|--------------|-------|
| Vestlige lande                    | 91          | 8            | 99    |
| Ikke-vestlige lande               | 178         | 14           | 192   |
| I alt                             | 269         | 22           | 291   |

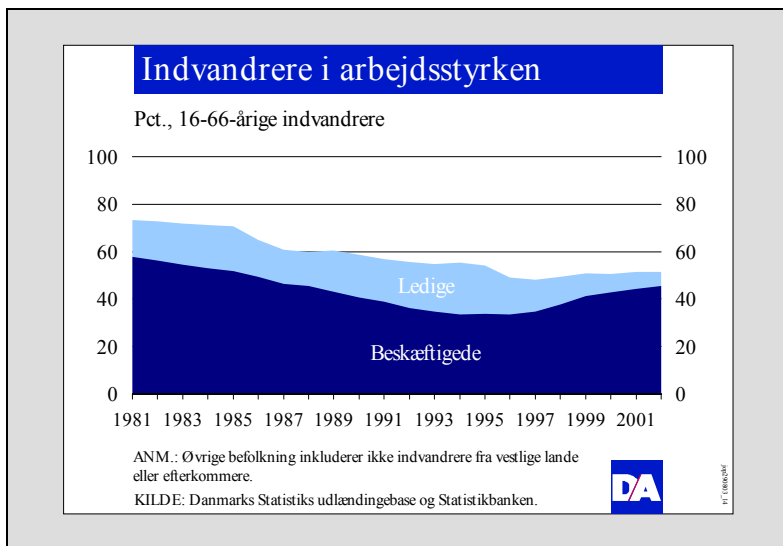
ANM.: Vestlige lande inkluderer de 10 ansøgerlande til EU.

KILDE: Danmarks Statistiks udlændingebase.

DA

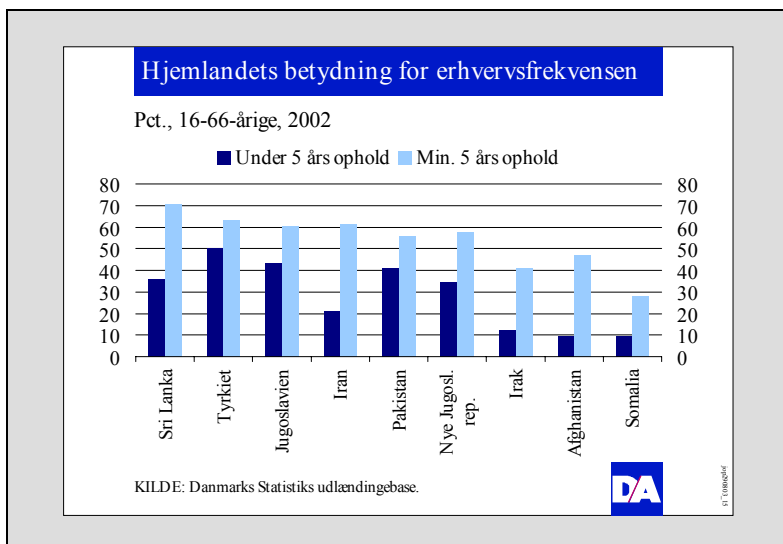
De fleste indvandrere i Danmark kommer fra ikke-vestlige lande, som traditionelt har mindre tradition for uddannelse, større andel analfabeter mv.

### Dias 3



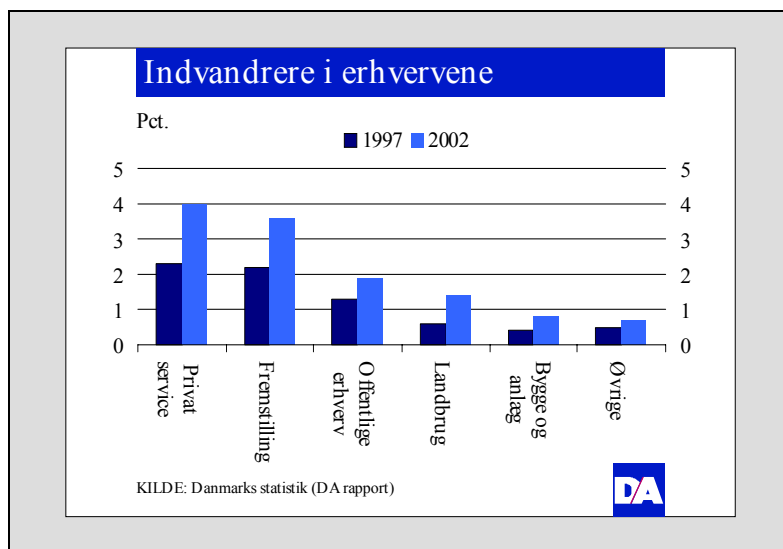
Der er meget få indvandrere i arbejdsstyrken som står parat til at tage et job. Hvor integrationsproblemet i begyndelse af 80'erne handlede om at få ledige i job handler integration i dag i højere grad om at sikre at flere gøres klar til at indtræde i arbejdsstyrken – dvs. melde sig på banen som parat til arbejdsmarkedet. Alt for få kvinder er i arbejdsstyrken, kun ca. 40 pct. at indvandrer-kvinderne fra ikke-vestlige lande indgår i arbejdsstyrken mod 60 pct. mænd. (Henholdsvis 76 og 82 pct. for danskere)

### Dias 4



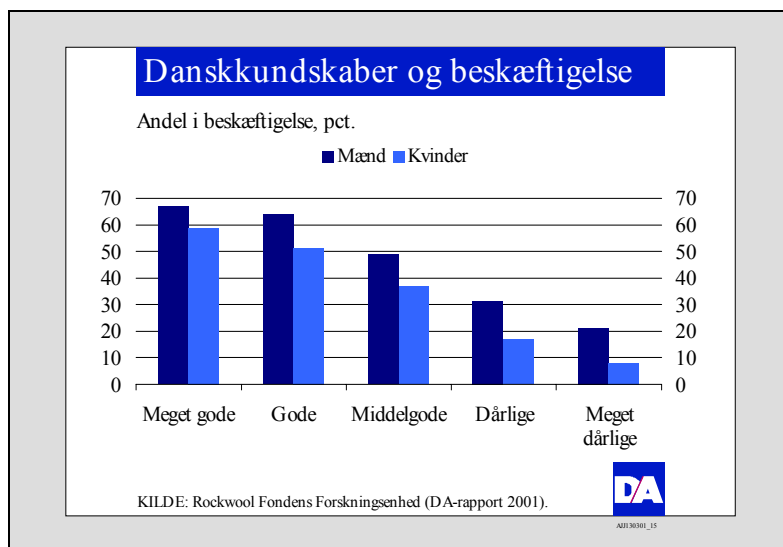
Vi har ca. 28.000 tyrkere, dernæst er borgere fra Bosnien samt irakere de største grupper – begge ca. 15.000 – derefter Libanon, ex-jugoslavien, Pakistan og Somalia (alle omkring 10.000)

### Dias 5



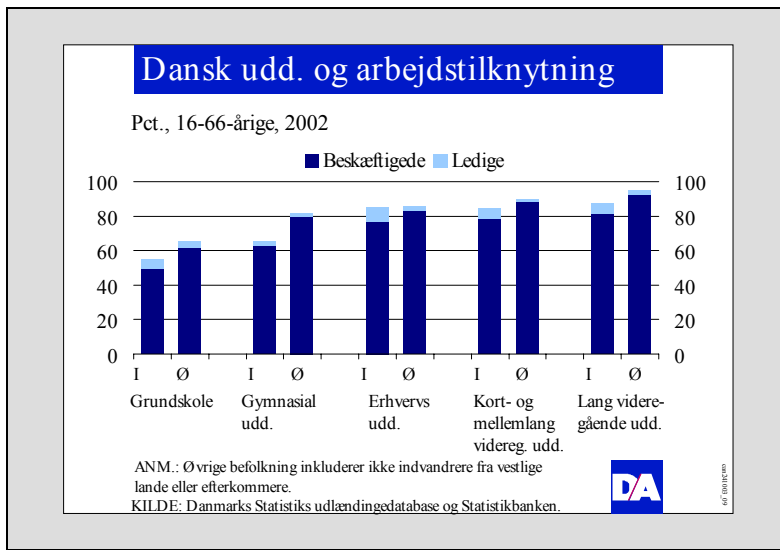
35.000 flere indvandrere er kommet i job på 5 år. Flest i den private sektor.  
 Vækst i indvandrenes beskæftigelse på 74 pct.– mod 3 pct. øvrige befolkning

Dias 6



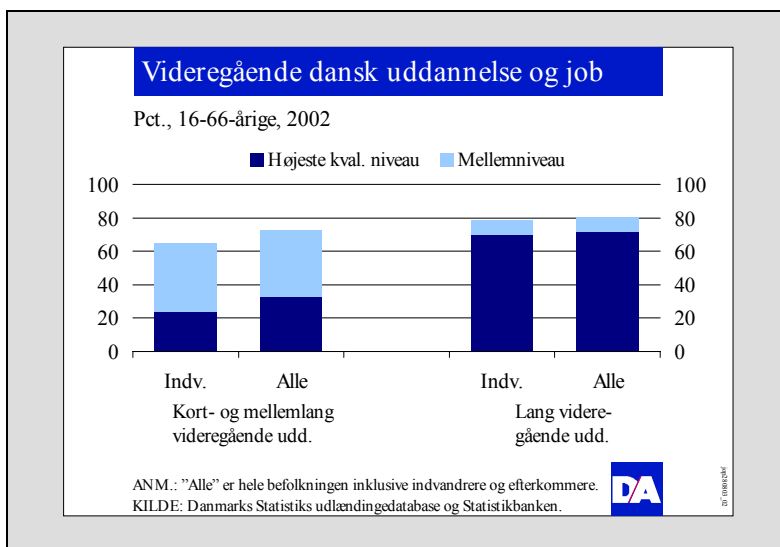
Gode danskundskaber afgørende for beskæftigelse

## Dias 7



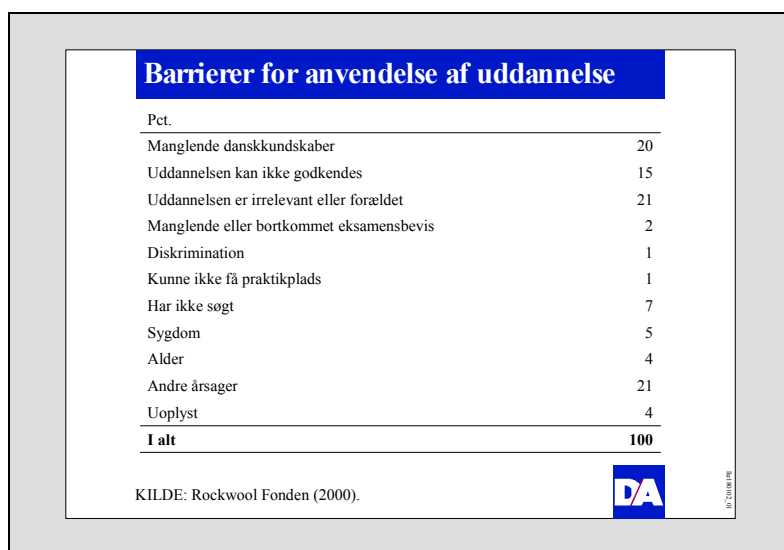
Dansk uddannelse afgørende for beskæftigelse – jo bedre uddannet jo større er chancen for job.

## Dias 8



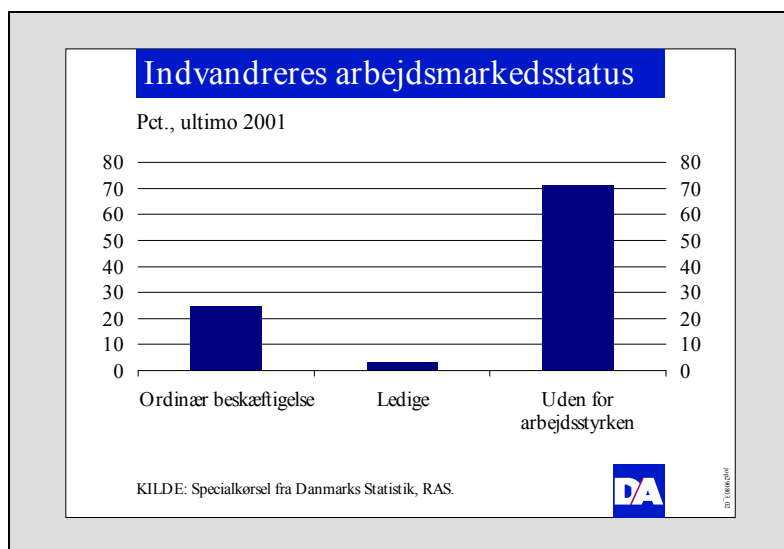
Indvandrere med dansk uddannelse ikke "bare" i job, men er i høj grad ansat på tilsvarende niveau. Men dansk uddannelse er ikke nødvendig for job. Knap 1/3 af indvandrere fra mindreudviklede lande –uden dansk uddannelse – er i job.

## Dias 9



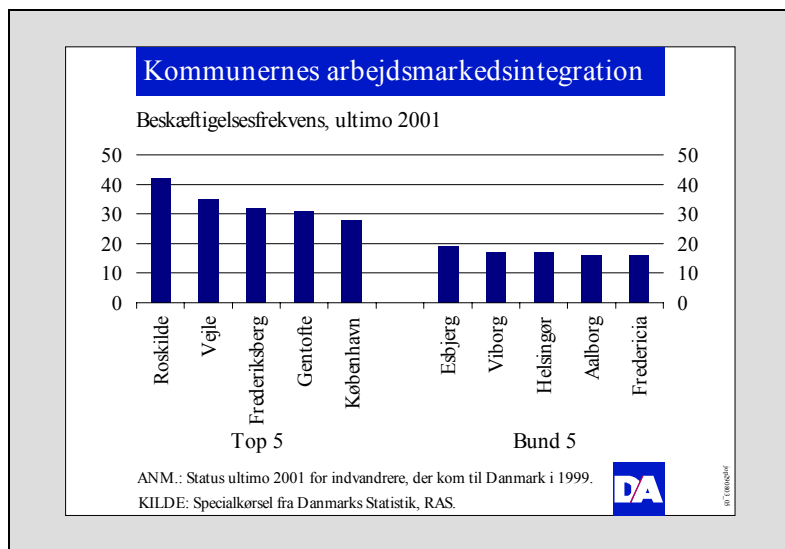
Barrierer for anvendelse af udenlandske kompetencer kan være en væsentlig del af forklaringen på, at 39 pct. af alle indvandrere med mellemlang eller lang uddannelse er beskæftiget med arbejde der forudsætter færdigheder på et lavere niveau, jf. Mørkeberg (2000)

## Dias 10



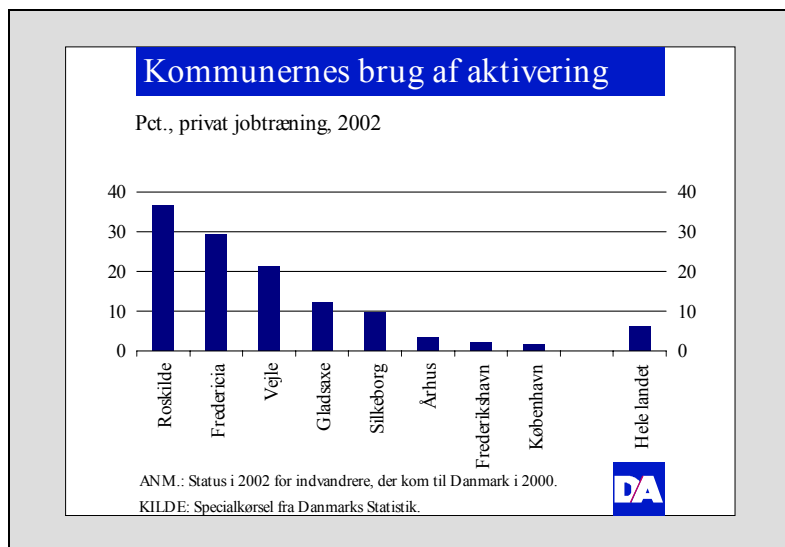
Undersøgelse blandt nytilkomne i 1999. Kun 25 pct. i job efter 2-3 år.

## Dias 11



Kommunernes indsats er meget forskellig. Andelen af beskæftigede varierer fra 42 pct. i Roskilde til 16 pct. i Fredericia – og det skyldes ikke kun forskelle i indvandrergruppen mv. Også kommunens tilgang til integration har betydning. Der er potentiale til at lære af de bedste.

## Dias 12



Kommuner der har god kontakt til virksomheder er også de kommuner der har de bedste resultater. Blandt de tilbud der gives, har privat jobtræning den største effekt – effekten er dobbelt så høj som uddannelse.

Øget integration- også de "gamle"?

Fokus på den enkeltes eget ansvar

Integration skal i højere grad foregå på arbejdspladserne:

- Bedre og mere fleksibel danskundervisning
- Kommunerne skal sikre hurtig afklaring af kompetencer, danskundervisning, uddannelse mv. – dialog med virksomhederne
- Udvikling af CV lignende kompetencekort - både formelle og uformelle kompetencer
- Udvikling af skabelon for kompetenceafklaring på virksomheder

Fortsat danskundervisning hvis behov (individuelt) – uanset beskæftigelse

Benchmarking af kommunerne

Fokus på de "gamle" herunder kvinder, familiesammenførte (også komp.)

Fokus på efterkommere



Integration er ikke kun de nye indvandrere – der er gode muligheder med de nye redskaber. Men stor udfordring ad de "gamle" der har været i landet i mange år – også pga. risiko for afsmittende effekt på børnene.

23 pct. af alle efterkommer har i langt højere grad ingen uddannelse og er ikke i gang med uddannelse efter folkeskolen end øvrige befolkning (10 pct.).



## 4 Konferensavslutning

---

Kontorschef, ordförande för Nordiska migrationsutskottet Peter S. Willadsen Integrationsministeriet, Danmark

psw@inm.dk

*Afslutningstale ved nordisk konference i Helsinki den 9. september 2004*

Nordisk Migrationsudvalg er et embedsmandsforum, hvor der generelt finder erfaringsudveksling sted på både migrations- og integrationsområdet, og hvor de nordiske lande i høj grad har glæde og praktisk nytte af de oplysninger, vi modtager fra hinanden. Som et konkret eksempel herpå kan nævnes, at de danske, finske og norske integrationslovgivninger har mange fællestræk.

Samarbejdet omkring integrationsspørgsmål kan ventes at få stigende betydning i det nordiske arbejde, ligesom det er ved at ske på EU-niveau. Det kan således ventes, at der vil blive truffet beslutning om et oprette et nordisk ministerråd på området.

Men udover at udveksle oplysninger har vi i Nordisk Migrationsudvalg også lagt stor vægt på at være med til at fremme det nordiske samarbejde i en bredere kreds end vores egen.

Vi besluttede derfor for nogle år siden at anvende de få penge, vi råder over, til på skift landene imellem at afholde nordiske konferencer på integrationsområdet i bred forstand og efter hver konference udsende en rapport, der samler indlæggene og konklusionerne fra konferencen.

Vi har på denne konference lært hinandens systemer at kende, udvekslet erfaringer og måske også fået inspiration og gode ideer at tage med hjem.

Vi har – som på så mange andre områder – set at lighederne – både med hensyn til udfordringer og løsninger – de nordiske lande imellem er større end forskellene. Og det der netop – sammen med vores fælles historiske og kulturelle baggrund – en af årsagerne til den store nytte af det nordiske samarbejde.

Det er klart, at mange af de tilstedeværende i forvejen har et indgående samarbejde med deres nabolande, men det er også et formål med en konference som denne at inddrage andre end eksperter fra de offentlige myndigheder i det nordiske samarbejde, for eksempel arbejdsmarkedets parter og flygtninge- og indvandrerorganisationer.

Der er her til morgen foretaget en afrapportering fra gruppearbejdet i går, og der er også kommet bud fra arbejdsmarkedets parter på fremtidsperspektiverne. Jeg vil ikke herudover forsøge at opsummere de mange drøftelser, der har fundet sted, men blot konstatere, at vi har en stor fælles nordisk udfordring i at få langt flere flygtninge- og indvandrere i arbejde, og at et af midlerne hertil er afklaring af både formelle og uformelle kompetencer; både af hensyn til, at den enkelte udlænding får brugt sine ressourcer bedst muligt og derved er og føler sig godt integreret i sit nye hjemland, og af hensyn til, at samfundet udnytter sine samlede ressourcer optimalt.

Der er klart, at en effektiv kompetenceafklaring ikke i sig selv løser alle problemer. Der er mange andre ting, der også skal falde på plads, for eksempel sprogundervisning, den offentlige beskæftigelsesindsats, arbejdsgivernes parathed til at ansætte nye borgere og fjernelse af diskrimination.

Nogle vil mene, at svaret på den forudsete mangel på arbejdskraft i de nordiske lande er indvandring. Andre vil mene, at fortsat eller øget indvandring er en trussel mod de nordiske landes velfærdssystemer, som vi kender dem.

Jeg tror, at svaret i høj grad afhænger af, dels hvilke kompetencer, de personer, der kommer, har, dels af i hvilket omfang vi er i stand til at benytte dem og give den nødvendige opkvalificering.

Til sidst vil jeg på Migrationsudvalgets vegne gerne have lov til at takke vores finske værter for en meget velgennemført konference i dejlige omgivelser og i øvrigt takke alle, der har holdt oplæg og på andre måder bidraget til en god konference.

Jeg vil også gerne have lov til at sige en særlig og personlig tak til Risto Laakkonen, vores ordførende i går. Det har været min vel nok største glæde som medlem af Migrationsudvalget at lære Risto at kende. Risto er en stor multikulturel personlig i det nordiske samarbejde, og hans kompetencer er for længe afprøvet og udnyttet til fulde igennem mange år.

## 5 Invandrare och flyktingar möter Norden – utkast till ett gemensamt nordiskt projekt

---

Ulf Öhlund, Högskoleverket, Sverige

ulf.ohlund@hsv.se

### *Bakgrund*

Trots de skillnader som förekommer mellan de nordiska länderna i kultur, språk och traditioner representerar Norden en distinkt region i ett internationellt perspektiv. Gemensamma rötter, historia och långa samarbetstraditioner har stämt samman nationernas aktiviteter och förhållningssätt på ett sätt som underlättar förståelsen av de nationella enskildheterna och gör att vi uppfattas som en väl samordnad enhet inte bara geografiskt, utan framför allt kulturellt och politiskt.

En sedan länge etablerad gemensam arbetsmarknad och likartad närings- och arbetslivsstruktur bildar ett naturligt fundament för denna gemenskap.

Trots omfattande tendenser till samordning och integration inom olika politiska fält har frågan om invandrar- och flyktingmottagning genom skilda erfarenheter, i såväl tid som sak, givit upphov till att olika principer och rutiner utvecklats.

Hela västvärlden står under de närmaste årtiondena inför omfattande strukturproblem, bland vilka en förväntad brist på arbetskraft är ett av de mest framträdande kännetecknen. Genom din placering nära toppen av nationernas ”näringskedja” är det välutbildad arbetskraft som de nordiska länderna främst är i behov av på medellång och lång sikt för att tillväxt och välfärd skall kunna garanteras.

### *Problemet*

Den ojämna tillströmningen av invandrare och flyktingar till Norden, både mellan länderna och över tid, har lett till att mottagningen utformats olika. Samtidigt kan man i varje land finna strukturella hinder i anspråktagande av invandrad arbetskraft. I synnerhet gäller detta de högutbildade. Bland de problem som förs fram är de vanligaste bristande information om hur man kan få sin utbildning/sina erfarenheter värderade (validerade), långa väntetider för erkännande och bristande tillit till kompetens som förvärvats utomlands eller på annat sätt än via formella utbildningssystem. Alla dessa faktorer har tillsammans lett till att det finns en outnyttjad arbetskraft. Inför en framtida befarad brist på arbetskraft måste denna tas tillvara, samtidigt som samhällenas system för mottagande av inkommande arbetskraft måste förbättras så att vägen från gräns till arbete kan göras så kort och så okomplicerad som möjligt.

### *Samordning av nordisk integrationspolicy*

Mot bakgrund av den situation som beskrivits och de problem som de nordiska länderna står inför bör det prövas om en samordning av de nordiska ländernas policy för integration av inkommande arbetskraft är möjlig.

Gemensamma ansträngningar för att etablera likartade förhållanden i de nordiska länderna och en vilja att lära av varandras ”best practices” skulle kunna sättas som mål för ett samnordiskt projekt. Ett sådant skulle utarbeta beskrivningar av de olika ländernas existerande policy, analysera dessa med inriktning på vad som skiljer och vad som är likt i de nationella förhållandena, samt att därefter utarbeta rekommendationer om hur en gemensam hållning skulle kunna utformas.

Förutom de uppenbara fördelarna med samordning och erfarenhetsutbyte, bl. a. skulle samordnade insatser starkt bidra till att etablera effektiva strukturer för mottagning och integration av invandrare och flyktingar, skulle de nordiska länderna dessutom i ett senare skede av akut brist stå sig starkare i konkurrensen om arbetskraften.

### *Ett arbete i tre steg*

En första nödvändig åtgärd för ett arbete av detta slag är att beskriva och värdera de strukturer med vilka de nordiska länderna försöker att integrera nytilkommen arbetskraft på arbetsmarknaden. En grupp experter (en från varje nordiskt land) skulle ges uppgiften att beskriva respektive lands sätt att konkret möta nyanlända och att analysera, dels vilka skillnader och likheter det finns i de olika ländernas praxis, dels vilka svagheter och styrkor de olika modellerna uppvisar.

Ett andra steg skulle kunna vara att ur den rapport som expertgruppen framställer, samordna materialet och beskriva en modell som kunde fungera som en gemensam framtida modell. Detta arbete skulle med fördel kunna göras av en grupp högre tjänstemän i respektive lands regeringskanslier (motsvarande) under ledning av en person med stor erfarenhet av integrationsfrågor och nordiskt samarbete. Den centrala arbetsuppgiften i denna fas skulle bli att fastställa ett antal rekommendationer som kunde föreläggas de ministrar i de nordiska länderna som ytterst ansvarar för integrationspolitiken.

Om beslut fattas skulle den senare beskrivna gruppen kunna kvarstå som en ”follow-up”-grupp, vars uppgift blir att bevaka att de målsättningar som läggs fast av ministrarna uppfylls och att rapportera till ministrarna om de framgångar och svårigheter som implementeringsarbetet stöter på.

### *Projektets centrala frågeställningar*

De frågeställningar som det tänkta projektet skall arbeta med måste naturligtvis utarbetas, preciseras och förankras. Det finns emellertid en rad områden som redan nu kan betraktas som nödvändiga, dels för att belysa situationen i de nordiska länderna, dels för att skapa ett underlag för diskussioner om rekommendationer och policy. Exempel på sådana frågor är:

- Hur ser de nordiska ländernas integrationspolitik ut? Vilka likheter respektive skillnader kan en analys påvisa?
- Vilka fördelar respektive svårigheter kan man se om en närmare samordning mellan ländernas integrationspolitik kan ske?
- Vad kan samordnas och vad måste förbli nationella angelägenheter?

- Vilka svårigheter skulle man stöta på om man försökte samordna de nordiska ländernas integrationssträvanden?
- Vilka direkta åtgärder vidtas när en invandrar/flykting anländer till de nordiska länderna?



# Bilaga 1: Konferensprogram

---

## **NORDISK KONFERENS OM INTEGRERING AV INVANDRARE – ROLLEN AV BEDÖMNING AV TIDIGARE UTBILDNING OCH ARBETSLIVSERFARENHETER I NORDEN**

Konferensen anordnas i samråd med Nordiska ministerrådet, arbetsministeriet, undervisningsministeriet och Utbildningsstyrelsen. Konferensen finansieras av Nordiska ministerrådet.

### **Program**

**Onsdag 8.9.2004**

Konferensordförande under förmiddagen:  
konsultativ tjänsteman Risto Laakkonen, arbetsministeriet, Finland.

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11.00 – 11.30 | Anmälan och kaffe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 11.30 – 11.45 | <b>Välkommen</b><br>överdirektör Kalevi Kivistö,<br>undervisningsministeriet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 11.45 – 12.45 | <b>Bedömning av kompetens i olika nordiska länder</b><br>Undervisningsrådet Marketta Saarinen, Utbildningsstyrelsen, Finland<br>Sverige: direktör Eva Nordlund, Valideringsdelegationen<br>Danmark: specialkonsulent Morten Overgaard,<br>Undervisningsministeriet, Center for Vurdering av<br>Udenlandske Uddannelser CVUU<br>Norge: førstekonsulent Marit Egner, Nasjonalt Organ for<br>Kvalitet i Utdanningen NOKUT<br>Island: chefsjurist Tryggvi Thórhallsson, Universitetet på<br>Island |
| 13.00 – 14.00 | <b>Lunch</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 14.00 – 18.00 | <b>Gruppdiskussioner</b><br><br><b>1) Vägen till arbetslivet</b><br>Vägledning; validering; språkfrågor; framgångsrika projekt och<br>verksamheter<br>Ordförande: arbetsmarknadsrådet Sirkku Päivärinne,<br>arbetsministeriet, Finland<br>Rapportör: överinspektör Kai Koivumäki, arbetsministeriet,<br>Finland<br><br><b>2) Vidareutbildning</b>                                                                                                                                              |

Kompletterande av utländsk utbildning; vägledning; validering;  
framgångsrika projekt och verksamheter  
Ordförande: Ulf Öhlund, Högskoleverket, Sverige  
Rapportör: undervisningsrådet Carita Blomqvist,  
Utbildningsstyrelsen, Finland

15.30 – 15.45

**Eftermiddagskaffe**

19.30 – 21.30

**Middag**

## **Torsdag 9.9.2004**

Konferensordförande: enhetschef Sten Pettersson, Skolverket SENRP, Sverige

09.00 – 10.30

### **Återrapportering från båda grupper**

Arbetsmarknadsrådet Sirkku Päivärinne,  
arbetsministeriet  
Ulf Öhlund, Högskoleverket

### **Diskussion i storgrupp om samarbete framöver**

10.30 – 10.45

**Kaffe**

10.45 – 11.45

### **Nuläge och framtid ur arbetsmarknadsparternas perspektiv i de Nordiska länderna**

Socialpolitisk sekreterare Mirja Janérus, FFC /  
Finlands Fackförbunds Centralorganisation, Finland  
Arbetsmarknadskonsulent Berit Kjær Petersen, Dansk  
Arbejdsgiverforening, Danmark

11.45 – 12.00

### **Konferensavslutning**

Kontorschef, ordförande för Nordiska migrationsutskottet  
Peter S. Willadsen, Integrationsministeriet, Danmark

12.00 – 13.00

**Lunch**

## Nordisk Ministerråds og Nordisk Råds publikationer kan bestilles hos:

### BELGIEN & LUXEMBOURG

Jean de Lannoy  
Avenue du Roi, 202, 1190 Brussels  
Tel +32 (0)2 538 5169  
Fax +32 (0)2 538 0841  
jean.de.lannoy@euronet.be

### CANADA

Renouf Publishing Company Ltd  
5369 Canotek Road, Ottawa,  
Ontario K1J 9J3  
Tel + 1 (613) 745 2665  
Fax + 1 (613) 745 7660  
order.dept@renoufbooks.com  
www.renoufbooks.com

### DANMARK

Svensk-Norsk Bogimport A/S  
Esplanaden 8 B, 1263 København K  
Tel +45 33 14 26 66 Fax +45 33 14 35 88  
snb@bog.dk  
www.snbog.dk

### ESTLAND

Astro Raamatud AS  
Pärnu mnt 142, 11317 Tallinn  
Tel +372 654 8485 Fax +372 654 8475  
book@astro.ee

### FINLAND

Akademiska Bokhandeln  
PB 128, Centralgatan 1,  
00101 Helsingfors  
Tel +358 9 12141  
akatilau@akateeminen.com  
www.akateeminen.com

### FRANKRIG

Librairie LAVOISIER  
14, rue de Provigny,  
94236 Cachan Cedex  
Tel +33 (1) 4740 6700  
Fax +33 (1) 4740 6702  
group@lavoisier.fr  
www.lavoisier.fr

### FÆRØERNE

H.N. Jacobsens Bókahandil  
Postboks 55, 110 Tórshavn  
Tel +298 31 10 36 Fax +298 31 78 73  
hnj@hnj.fo  
www.hnj.fo

### HOLLAND

De Lindeboom Internationale Publicaties  
M.A. de Ruyterstraat 20 A,  
NL-7482 BZ Haaksbergen  
Tel +31 (0)53 5740004  
Fax +31 (0)53 5729296  
books@delindeboom.com  
www.delindeboom.com

### ISLAND

Mál og Menning  
Laugavegi 18, 101 Reykjavík  
Tel +354 (9)515 2500  
Fax +354 (9)515 2505  
books@penninn.is

### KINA

C N P I E C  
Europe Division 16 Gongti East Road  
P.O. Box 88, Beijing  
Tel +86 10 50 66 688-8  
Fax +86 10 50 63 101

### LETLAND

Jana Rozes Gramātnica  
Kr. Barona iela 5, 1011 Rīga  
Tel +371 (0)2 284288  
Fax +371 7 370 922

### LITAUEN

Penki Kontinentai  
A. Stulginskio 5, 2001 Vilnius  
Tel +370 (5) 2664540  
Fax +370 (5) 2664565  
books@5ci.lt  
www.books.lt

### NORGE

Akademika A/S  
Postboks 84 Blindern, 0314 Oslo  
Tel +47 22 85 30 30 Fax +47 22 85 30 80  
bloken@sio.uio.no  
www.akademika.no

### RUMÆNIEN

Euromedia s.r.l.  
Str Dionisie Lupu nr 65, 70184 Bucuresti  
Tel + 40 1 614 06 64  
Fax + 40 1 312 96 46

### STORBRIANNIEN

The Stationery Office  
P.O. Box 276, London SW8 5DT  
Tel +44 870 600 5522  
Fax +44 870 600 5533  
customer.services@tso.co.uk  
www.tso.co.uk/bookshop

### SVERIGE

Fritzes  
Kundservice, 106 47 Stockholm  
Tel +46 (0)8 690 9190  
Fax +46 (0)8 690 9191  
order.fritzes@nj.se  
www.fritzes.se

### TYSKLAND

UNO-Verlag GmbH  
Am Hofgarten 10, 53113 Bonn  
Tel +49 (0)228 949020  
Fax +49 (0)228 9490 222  
info@uno-verlag.de  
www.uno-verlag.de

### UNGARN

Euro Info Service  
PO Box 1039, 1245 Budapest  
Tel +36 (1) 329 2487  
Fax +36 (1) 349 2053  
euroinfo@euroinfo.hu

### USA

Bernan  
4611-F Assembly Drive,  
Lanham MD 20706-4391  
Tel +1 (301) 459 7666  
Fax +1 (301) 459 0056  
query@bernan.com  
www.bernan.com

### ÅLAND

Lisco bok- och pappershandel  
Skarpansvägen 25, Box 8,  
22101 Mariehamn  
Tel +358 (0)18 17 177  
Fax +358 (0)18 19 771  
info@lisco.fi