

Kortlægning og synliggørelse af kompetencer

Rapport om ØKS Interreg-projektet YGGDRASIL

Klindt, Mads Peter; Lassen, Morten

Creative Commons License
Ikke-specificeret

Publication date:
2019

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Klindt, M. P., & Lassen, M. (2019). *Kortlægning og synliggørelse af kompetencer: Rapport om ØKS Interreg-projektet YGGDRASIL*. Regional Udvikling Region Midt.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet)

Kortlægning og synliggørelse af kompetencer

Rapport om
ØKS Interreg-projektet
YGGDRASIL

af
Mads Peter Klindt
Morten Lassen

Kolofon

Forfattere:

Mads Peter Klindt, lektor, ph.d.

CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet)

mpk@dps.aau.dk

Morten Lassen, lektor

CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet)

lassen@dps.aau.dk

© forfatterne 2019

Layout • Tryk:

Grafisk Service

Udgiver:

Region Midtjylland • Regional Udvikling

Skottenborg 26

8800 Viborg

www.yggdrasil-oks.eu

www.rm.dk

Indholdsfortegnelse

Om Yggdrasil-projektet	4
Fra realkompetencevurdering til kompetenceattest	6
Følgforskning	9
Grænsekrydsende samarbejde om kortlægning af kompetencer	11
Komplementaritet mellem jobcenter, a-kasse, uddannelsesinstitution og arbejdsgiver	14
Hvad viste afprøvningerne af kompetenceattesten?	18
Mange ser ikke, at det, de kan, er kompetencer	21
Udarbejdelsen af kompetenceattester kræver facilitering	23
Hvem skal udarbejde kompetenceattesten, og hvem skal attestere?	27
Kompetenceattest eller moderne skudsmålsbog?	29
Norske og svenske erfaringer fra Yggdrasil	31
Opmærksomhedspunkter og policyanbefalinger	33
Referencer	37

Om Yggdrasil-projektet

Yggdrasil er et skandinavisk udviklingsprojekt med fokus på at afdække og synliggøre kompetencer hos mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, f.eks. ufaglærte ledige, midlertidigt ansatte, flygtninge og indvandrere.

Projektet er gennemført i 2016–18 med støtte fra ØKS Interreg-programmet under EU's regionalfond. Projektet har haft et samlet budget på 1.6 mio. euro eller ca. 12 mio. danske kroner, hvoraf den ene halvdel er tilskud fra ØKS-programmet, imens den anden er finansieret af partnerne i projektet. Region Midtjylland har været projektets *lead* partner. Derudover har VIA University College og SOSU Østjylland været med som danske partnere. Fra Norge har Larvik Kommune deltaget, fra Sverige Validering Väst og Kunskapsförbundet Väst.

Navnet "Yggdrasil" kommer fra den nordiske mytologi. Det er verdenstræet eller livets træ, der står midt i gudernes hjemstavn Asgård, hvorfra det udstrækker sine grene til alle dele af verden. Yggdrasil beskytter og nærer alt levende, og under dets rødder flyder visdommens kilde. Myten fortæller, at høvdingeguden Odin ofrede sig til træet ved at hænge sig fra én af dets grene i ni dage og ni nætter. For sit offer modtog han selvindsigt, visdom og runerne, således guder og mennesker nu havde et skriftsprog og nøglen til poesi og magi (Crossley-Holland, 1980; Long, 2015).

I en moderne kontekst taler vi ikke så meget om visdom og runer men om kvalifikationer og kompetencer, der er nøglen til at kunne klare sig på et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked. Med kvalifikationer menes der den viden og de færdigheder, en person har, imens kompetencer handler om evnen til at kunne bruge sin viden og færdigheder – både i velkendte og nye sammenhænge. Idéen med Yggdrasil-projektet har været at udvikle metoder til at afdække, validere og synliggøre kompetencer hos mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Men hvorfor er der behov for mere fokus på kortlægning og dokumentation af kompetencer? For det første fordi mange af de mennesker, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, ikke har papir på, hvad det er de kan og evner. De skandinaviske arbejdsmarkeder er dynamiske og præget af mange teknologiske og organisatoriske forandringer. I takt med disse højnes kompetencekravene til arbejdsstyrken. Både faglige kvalifikationer og personlige kompetencer er vigtige (Region Nordjylland, 2016; Regeringen, 2019). Ved at afdække og synliggøre kompetencer erhvervet gennem job eller frivilligt arbejde er det hensigten, at også de kortest uddannede eller dem med forældede uddannelser gives et afsæt for at finde beskæftigelse eller lave karriereskift.

For det andet er der blandt mange på kanten af arbejdsmarkedet et fravær af læringsidentitet. Det indebærer, at man ikke ser sig selv, som en der lærer, og har vanskeligheder i forhold til at få øje på hvad det er, man kan (Klindt & Sørensen, 2010; Kontrup, 2012). Der er således personer, der har brug for hjælp og sparring – f.eks. en samtalepartner – for at kunne identificere og beskrive egne kompetencer. Ved at understøtte læringsidentiteter er det hensigten at bryde en af de psykologiske barrierer for jobmobilitet og deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

I nærværende rapport, der er udarbejdet af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) analyseres erfaringerne fra Yggdrasil-projektet. Først beskrives projektets organisering og metoden bag CARMA's følgeforskning til projektet. Dernæst analyseres de indsatser, projektet blev sat i søen for at skabe, herunder 1) etablering af aktørsamarbejde omkring validering af kompetencer og 2) afprøvning af et kompetenceattest-koncept i forhold til forskellige målgrupper. Der gives endvidere en kort introduktion til de svenske og norske erfaringer fra projektet. Rapporten rundes af med en række opmærksomhedspunkter og policy-anbefalinger til interessenter, beslutningstagere og praktikere, der beskæftiger sig med validering af kompetencer og realkompetencevurdering.

Fra realkompetencevurdering til kompetenceattest

Validering af kompetencer – i Danmark også kendt som realkompetencevurdering (RKV)¹ – er gennem de seneste to årtier kommet højere op på den uddannelsespolitiske dagsorden i EU og de skandinaviske lande. I takt med globaliseringen og den teknologiske udvikling højnes kravene til arbejdsstyrkens kompetencer, og for flere og flere mennesker bliver det nødvendigt med livslang opkvalificering. Det gælder især for den store gruppe uden formel erhvervskompetencegivende uddannelse. Men også mange faglærte får behov for et kompetenceløft (Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse, 2017).

Idéen med RKV er, at man kan bygge videre på erfaringer fra arbejdsmarkedet og derved afkorte et uddannelsesforløb. Det betyder, at det for mange voksne bliver mere overskueligt at gennemføre et kursusforløb eller at tage en erhvervsuddannelse. Realkompetencer omfatter i princippet en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer², men i praksis handler en RKV om at vurdere en persons kompetencer op imod konkrete uddannelsesmål (EVA, 2007).

1 Se <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/adgang-og-optagelse/realkompetencevurdering>

2 Se <https://viden-om-realkompetence.via.dk/hvad-er-realkompetence-1>

Yggdrasil-projektet bygger videre på de fællesnordiske erfaringer med RKV. Imens en RKV udarbejdes i forhold til en konkret uddannelse, har målet med Yggdrasil-projektet været, at udvikle et koncept for hvordan man afdækker og synliggør kompetencer, der er relevante i en arbejdsmarkeds kontekst. Målet er at gå fra en snæver RKV til en bredere kompetenceattest, der kortlægger personers arbejdsmarkedsrelevante realkompetencer.

Projektets danske del har bestået af fire arbejds pakker:

- Udredning af viden om praksis og udfordringer med validering i Danmark, Norge og Sverige
- Styrkelse af samarbejdet mellem aktører, der arbejder med validering af kompetencer
- Udvikling og afprøvning af en kompetenceattest, der dokumenterer en persons arbejdsmarkedsrelevante kompetencer
- Udarbejdelse af en håndbog om kortlægning af kompetencer, der bl.a. beskriver hvordan man udarbejder kompetenceattester.

Udredningen af viden om validering samt håndbogen om kortlægning af kompetencer er begge udarbejdet af VIA University College på baggrund af input fra projektpartnerne i de tre lande.

Styrkelsen af samarbejdet mellem aktører, der arbejder med validering, blev i Yggdrasil foranstaltet gennem en følgegruppe og en række forsøg med tværinstitutionelle arrangementer med henblik på faglig afklaring og kortlægning af kompetencer for ledige og andre målgrupper. I samme kontekst blev konceptet for en kompetenceattest med tilhørende vejledningsmaterialer afprøvet.

VIA University College var tovholder for følgegruppen, imens SOSU Østjyllands kursusafdeling i Silkeborg var projektets udførende partner i Danmark. Følgegruppen bestod herudover af repræsentanter fra HK Østjylland, 3F Skive, FOA's a-kasse Silkeborg-Skanderborg, 3F's a-kasse Silkeborg, Hjemmeplejen i Silkeborg Kommune, Jobcenter Silkeborg, TH Langs VUC & HF, Competence360 og virksomheden Elfac. I Norge og Sverige blev der etableret lignende netværk for at afprøve de modeller, der blev udviklet i projektet.



(1895) af Lorenz Frølich

Følgeforskning

CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) har været tilkoblet Yggdrasil-projektets danske del med det formål at lave følgeforskning til projektet. Følgeforskning handler om at koble forskning og udviklingsarbejde, så der både kan opsamles forskningsbaseret viden og produceres forskningsbaserede input til udviklingsarbejdet, mens det pågår.

Følgeforskning er beslægtet med procesorienteret evaluering og handler altså ikke om at vurdere, hvorvidt et tiltag er lykkedes eller ej. I stedet er man optaget af at følge de processer, som karakteriserer gennemførelsen af et projekt eller en indsats. Videre kan man sige, at følgeforskningen er formativ. Den er baseret på en løbende dialog mellem forskere og projektaktører, hvor forskerne altså ikke alene opsamler data men også kommer med input og feedback, der kan bruges til at forme eller justere projektet undervejs. Følgeforskningen har også sigte på at udlede viden fra projektet, der kan bruges fremadrettet og eventuelt lægges til grund for lovgivningsinitiativer (Baklien, 2004).

Som led i følgeforskningen til Yggdrasil-projektet har forskere fra CARMA deltaget i en række partner- og følgegruppemøder i 2017 og 2018. Derudover er der gennemført enkeltmands- og fokusgruppeinterviews med medlemmerne af Yggdrasil-følgegruppen. Endelig er der lavet deltager-observationer, hvor CARMA-forskere har været med til at afprøve Yggdrasils kompetenceattest-koncept. CARMA's forskere hjalp til med at lave kompetenceattester for to ledige medlemmer af FOA's a-kasse.

De centrale spørgsmål, som har guidet følgeforskningen til Yggdrasil-projektet, er:

- Hvordan kan forskellige aktører (f.eks. uddannelsesinstitutioner, jobcentre, a-kasser og arbejdsgivere) komplementere hinanden i forhold til at udvikle og implementere en bedre tilgang til kortlægning og synliggørelse af kompetencer for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet?
- Hvad viser erfaringerne med afprøvningen af kompetenceattest-konceptet? Hvilken værdi har konceptet for forskellige målgrupper (ufaglærte, arbejdsløse, flygtninge osv.), og i hvilke livsfaser (beskæftigelse, ledighed, jobsøgning, aktivering, brancheskift m.m.) er konceptet relevant? Og hvilken værdi kan en kompetenceattest have for arbejdsgivere i rekrutteringsøjemed?

Ud over denne rapport vil der på baggrund af følgeforskningen til Yggdrasil i 2019 og 2020 blive udarbejdet en artikel til et videnskabeligt tidsskrift.



Grænsekrydsende samarbejde om kortlægning af kompetencer

Tværsektorielt samarbejde eller grænsekrydsende samarbejde mellem forskellige offentlige og private aktører er i stigende grad i fokus i moderniseringen af den offentlige sektor. Forskningen peger på, at en række af de udfordringer, samfundet står over for, kræver nye styringsmåder og andre organiseringsformer end dem, der er gjort brug af gennem de seneste årtier.

De store samfundsmæssige udfordringer som f.eks. klimakrisen, håndtering af flygtningestrømme og tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft er komplekse problemstillinger, der fordrer mere langsigtede indsatser baseret på en kombination af forskellige fagligheder og ekspertise. Man taler derfor om, at vi står foran et paradigmeskifte, hvor vi går fra New Public Management (NPM) til New Public Governance (NPG) i styringen af den offentlige sektor (Osborne, 2006).

Idéen bag NPM slog igennem i 1980'erne og handlede om at effektivisere og slanke den offentlige sektor gennem introduktion af markedsmekanismer og økonomiske incitament i den offentlige forvaltning. I dag står det imidlertid klart, at markedsføring ikke kan løse de store samfundsudfordringer, vi står over for. Tværtimod. NPM-styringen har fragmenteret den offentlige sektors institutioner, fordi den har afstedkommet, at skoler, jobcentre, sygehuse med videre skal konkurrere og fokusere på egne bundlinjer og resultatkrav. Det har skabt indadvendthed og silotænkning uden sigte på de længere rækkende virkninger af den offentlige politik (Torfing & Triantafillou, 2017).

NPG-paradigmet handler i kontrast til NPM om at nedbryde siloer og skabe samarbejde på tværs af de forskellige grene af det offentlige med henblik på at indfri mere langsigtede politikmål og tackling af komplekse problemer. Veje til at implementere NPG går bl.a. gennem *partnerskaber* og *samskabelse*, hvorved den offentlige sektors interessenter og borgerne får mere direkte indflydelse på den offentlige politik.



Grundidéen i partnerskabstilgangen er, at man kobler den faglige ekspertise og viden fra forskellige dele af den offentlige og den private sektor (McQuaid, 2010; Jørgensen, Lassen og Baadsgaard, 2016). Partnerskaber er imidlertid ikke det samme som løst knyttede frivillige netværk. Partnerskaber er grænsekrydsende og forpligtende fællesskaber, hvor offentlige myndigheder koordinerer, samtænker og samarbejder om deres indsatser over for borgere og erhvervsliv – i stedet for at operere hver for sig (Baadsgaard et al, 2018).

I Region Midtjylland udgør partnerskaber og grænsekrydsende samarbejde en rød tråd i regionens vækstplan for perioden 2016-20 (Region Midtjylland, 2015). Regionen har iværksat flere udviklingsprojekter baseret på partnerskaber, f.eks. KOMPETENCEFORSYNINGmidt. Målet med KOMPETENCEFORSYNINGmidt³ er at sikre bedre kompetenceforsyning til regionens små og mellemstore virksomheder. Midlet dertil er at danne partnerskaber på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmesystemerne – såkaldte LKS (lokalt koordinerende samarbejder). I LKS-regi optræder de tre systemer samlet, og dermed bliver det muligt at levere en mere helhedsorienteret støtte til virksomhederne.

I Yggdrasil-projektet har ambitionen været at styrke samarbejdet mellem aktører, der arbejder med validering af kompetencer. Den konkrete partnerskabsmodel, der er afprøvet, er et firkløver bestående af SOSU Østjyllands Silkeborg-afdeling, FOA's a-kasse i Silkeborg-Skanderborg, Jobcenter Silkeborg og Silkeborg Kommunes hjemmeplej. Partnerskabet har altså haft særlig fokus på SOSU-området og hjemmeplejen som arbejdsmarked. Yggdrasil-følgegruppen har i den forbindelse udgjort en baggrunds- og inspirationsgruppe for partnerskabet.

Partnerskabsmodellen er helt konkret blevet afprøvet gennem fælles afholdelse af møder om faglig afklaring, hvor tre eller alle fire aktører fra firkløveren var til stede sammen. Møderne blev afholdt for to konkrete målgrupper, først et møde for ledige i FOA's a-kasse i Silkeborg Kommune og dernæst et møde for de medarbejdere på vaskeriet Berendsen i Silkeborg, der i sommeren 2018 var blevet opsagt som følge af nedskæringer i virksomheden.

3 Se <https://www.kompetenceforsyningmidt.dk/>

Komplementaritet mellem jobcenter, a-kasse, uddannelsesinstitution og arbejdsgiver

De faglige afklaringsdage forløb på den måde, at der blev holdt en kort introduktion til SOSU-branchen, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder. Herefter fik de fremmødte mulighed for at få udarbejdet kompetenceattester, og efterfølgende kunne de spørge ind til konkrete praktik-, job- og opkvalificeringsmuligheder.

Afprøvningen af partnerskabsmodellen i Yggdrasil-projektet viste, at jobcentre, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere kan *komplementere* hinanden på flere måder i arbejdet med at kortlægge og dokumentere kompetencer. Men hvad er komplementaritet?

Med henvisning til den internationale litteratur kan komplementaritet forstås som enten et nyttigt *samspil*, hvor to eller flere parter gør hinanden bedre, eller som nyttigt modspil, hvor to eller flere parter råder bod på hinandens fejl, mangler eller blinde vinkler (Crouch, 2010).

Samspilsdimensionen først: I Yggdrasil-projektet så vi først og fremmest, at når jobcenter, uddannelsesinstitution, a-kasse og arbejdsgiver arbejder sammen, skabes der mulighed for at koble ressourcer og forskellige faglige kapaciteter, hvormed der skabes grundlag for et bredt blik på kompetencer samtidig med, at personens kompetencer kan relateres til uddannelses- og jobmuligheder.

Den viden og ekspertise, der findes i de fire systemer, er overlappende men langt fra identisk. Jobcentret og a-kassen har stor *generel* viden om arbejdsmarkedet og beskæftigelsessystemet. Det drejer sig f.eks. om de formelle dagpengeregler, regler om rådighed og aktivering, viden om praktik- og uddannelsesmuligheder og erfaringer med at matche udbud og efterspørgsel. Desuden har både jobcentre og a-kasser relevante data, der kan bruges til at skabe overblik over arbejdsmarkedet og mulige jobåbninger. Og ikke mindst er der i begge systemer ressourcer til at gennemføre samtaler med ledige.

“... det, der har gjort det interessant, det er, at vi faktisk har fået nogle fælles kernebegreber, noget fælles sprog (...) det, synes jeg, er værdifuldt”.



(Interview med afdelingsleder, SOSU Østjylland)

Heroverfor har arbejdsgiverne og uddannelsesinstitutionerne mere specifik viden omkring konkrete job- og kompetenceprofiler og krav til arbejdsstyrken (Klindt, 2017). De fire systemer har således hver især nogle ressourcer og kapaciteter, der kan understøtte dialogen om konkrete arbejdsopgaver, kompetencer og perspektiver for mobilitet på arbejdsmarkedet.

Deltagerne i Yggdrasil-følgegruppen peger selv på, at det grænsekrydsende samarbejde, der er blevet etableret i projektet, har gjort det muligt at skabe en organisation, der tager højde for både efterspørgsels- og udbudssiden af arbejdsmarkedet i forbindelse med kortlægning af kompetencer. Dermed bliver det lettere at organisere konkrete uddannelses- og praktikforløb for personer, der har lyst til at bevæge sig ind på SOSU-området.

Jobcentret i Silkeborg planlægger at udrulle partnerskabsmodellen til andre brancher i kommunen. Man påtænker bl.a. at afholde brancherelevante arrangementer en eller to gange årligt for ledige, hvor alle fire systemer skal være til stede samtidigt.

Men hvordan er parterne komplementære forstået som nyttige modspillere? De fire systemer indtager forskellige roller i forhold til personer i målgruppen, i den forstand at de indgår i forskellige typer af magtrelationer med den, der skal have udarbejdet en kompetenceattest. Den skandinaviske arbejdslivsforskning peger generelt på, at magtasymmetri kan være en barriere for læring (Gustavson, 1992). Hvis hensigten er at skabe en dialog, der igen skal skabe mulighed for den bredest mulige kortlægning af kompetencer, må det derfor være hensigten at tilstræbe en ”herredømmefri dialog”, hvor man som individ ikke føler sig som genstand for magtudøvelse, og hvor der er tillid (Clausen & Kamp, 2001).

Yggdrasil-projektets partnerskab består på den ene side af en arbejdsgiverpart og et jobcenter, der har en klar myndighedsrolle i forhold til ydelsesmodtagere. Disse relationer er præget af en betydelig magtasymmetri. Den aktive beskæftigelsesindsats' fokus på aktiveringspligt omtales i den sociologiske gren af arbejdsmarkedsforskningen som "*an offer you can't refuse*" (Lødemel & Trickey, 2001). Andre studier fra samme genre med fokus på lediges oplevelser i jobcentrene har blandt andet vist, at nogle af de personer, der havner i "systemet", føler sig tugtede og udsat for manglende respekt (Danneris & Nielsen, 2018).

Men på den anden side består partnerskabet i Yggdrasil af en uddannelsesinstitution og en a-kasse, over for hvem man som "borger" eller "medlem" kan hævde nogle konkrete rettigheder. Repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner eller a-kasser stiller sig således – i princippet – i et mere jævnbyrdigt magtforhold eller måske endda på borgerens side i den samlede magtrelation (dog skal a-kassen kontrollere rådighed, så billedet er ikke entydigt) (Rasmussen, 2016). Man kan derfor hævde, at firløverpartnerskabet modvirker den magtasymmetri, der ville forekomme, hvis den ledige alene blev konfronteret med jobcentret eller arbejdsgiverrepræsentanter. Og dermed er der komplementaritet i partnerskabet, i den forstand at den ene del af partnerskabet råder bod på den magtubalance mellem menneske og system, der kan forekomme i den anden del af partnerskabet.

Det skal dog siges her, at der er stor forskel på kommunernes tilgange til aktivering og håndhævelse af principperne om ret og pligt. Og lediges oplevelser vil naturligvis afhænge af dette, samt af deres egne forudindtagede holdninger til beskæftigelsesystemet.

Viden- og magtformer i Yggdrasil-partnerskabet

		<i>Magtrelation ift. borgerne</i>	
		<i>Jævnbyrdig</i>	<i>Asymmetrisk</i>
<i>Videnform</i>	<i>Generel</i>	A-kasse	Jobcenter
	<i>Specifik</i>	Uddannelsesinstitution	Arbejdsgiver

Kilde: Egen tilvirkning

Følgforskningen har også på anden måde vist, at partnerne fra de fire systemer kan kompensere for hinandens fejl og mangler. Et eksempel på dette er, når repræsentanter fra arbejdsgiversiden (lokalledere fra Silkeborg Kommunes hjemmepleje) maner til besindighed i forhold til den hjælp a-kasser og uddannelsesinstitution yder til ledige og flygtninge i forbindelse med udarbejdelse af CV'er og jobansøgninger:

"Jeg kan jo godt begynde at se på de ansøgninger, vi får ind som arbejdsgivere, at der er nogle, der får hjælp(...) jeg læser jo drønflotte ansøgninger, men så bliver jeg sgu nogle gange lidt skuffet, når ansøgerenså kommer (...) det er ikke altid et helt billede af virkeligheden [der er tegnet]"



(Interview med lokalleder, Silkeborg Kommunes hjemmepleje).

Med arbejdsgiverrepræsentanter ved bordet bliver de øvrige parter mindet om, at ingen har interesse i, at en kompetenceattest skal være et skønmaleri, der overvurderer personers kompetencer. Man kan sige, at arbejdsgivernes input bidrager til at give kompetenceattesten et *reality check*.

Hvad viste afprøvningerne af kompetenceattesten?

Et af formålene med Yggdrasil-projektet har været at udvikle en kompetenceattest, der dokumenterer kompetencer erhvervet f.eks. gennem jobfunktioner eller frivilligt arbejde; kompetencer, der vil kunne bruges andre steder på arbejdsmarkedet. Men projektet har i høj grad også handlet om, hvordan man skaber dialog om kompetencer.

Ledere og medarbejdere fra SOSU Østjylland i Silkeborg, Silkeborg Kommune, Odder Kommune, FOA's a-kasse og 3F Skive har sammen eller hver for sig testet kompetenceattesten. Kompetenceattest-konceptet er således blevet afprøvet i sammenhæng med det omtalte firkløverpartnerskab med fokus på SOSU-området, men det er også afprøvet andre steder og i forhold til andre målgrupper.

Følgegruppens 3F-repræsentant var projektleder på et andet projekt; Nye veje til job – et delprojekt under socialfondsprojektet Rummelig imidt⁴ – med fokus på at hjælpe ledige 3F'ere over 50 år tilbage på arbejdsmarkedet, og her blev kompetenceattesten afprøvet i forhold til 3F-målgruppen. Derudover har en teamkoordinator i Odder Kommune afprøvet attesten i forbindelse med IGU-forløb for nogle somaliske flygtningekvinder ansat ved én af kommunens plejeboliger. Ca. 100 personer har deltaget i kompetencesamtaler i den danske del af Yggdrasil. CARMA's følgeforskere har selv medvirket til udarbejdelse af to kompetenceattester.

Fremgangsmåden i forhold til at udfylde selve kompetenceattesten har været, enten skriftligt eller mundtligt, at spørge ind til:

- Hvor har du arbejdet (enten som ansat eller frivillig)?
- Hvilke opgaver har du løst?
- Hvad lærte du af de opgaver, du løste?
- Hvordan kan du bruge de ting, du lærte, i andre sammenhænge?

4 Se <https://www.rummeligimidt.dk/>



I forlængelse heraf var det hensigten, at nuværende eller tidligere arbejdsgiver(e) kunne stå for selve valideringen og dermed påtegningen af attesten. Det var endvidere intentionen, at afprøve hvilken værdi kompetenceattester kan have for arbejdsgivere i rekrutteringsøjemed.

Afprøvningsne af konceptet kastede imidlertid lys over problemstillinger både i forhold til kortlægnings- og valideringsprocessen, der dels skabte nye fokusområder i Yggdrasil-projektet, dels gav anledning til at revidere det oprindelige koncept.

Afprøvningsne og tilpasninger af selve kompetenceattestkonceptet, herunder spørgsmålet om hvordan man afholder kompetencesamtaler, kom således – rent tidsmæssigt – til at udgøre en større del af projektet, imens test af konceptets brugbarhed i forhold til virksomheder og offentlige arbejdsgivere kom til at fylde en mindre rolle.

I forbindelse med følgeforskningens afslutning stod det endvidere klart, at en kompetenceattest ikke kan være det samme som et helt livs-CV, der dokumenterer alle de realkompetencer, en person har. Projektets erfaringer viste, at en sådan øvelse vil være alt for omfattende. Snarere er kompetenceattesten landet på at være en attest, der dokumenterer kompetencer, der er erhvervet i en enkelt ansættelse eller sågar en enkelt jobfunktion eller som led i et bestemt stykke frivilligt arbejde.

I gennemgangen herunder fremhæver vi de mest tydelige erfaringer, der blev opsamlet i projektet. Vi fremhæver bl.a. nogle af de vanskeligheder, projektpartnerne stødte på, ligesom vi oplister nogle af de forholdsregler, projektpartnerne lærte, man bør tage i forbindelse med udarbejdelse af en kompetenceattest og afholdelse af kompetencesamtaler. Hvor det er relevant, kobler vi erfaringerne fra Yggdrasil-projektet til den internationale forskningslitteratur om RKV.

Mange ser ikke, at det, de kan, er kompetencer



"Du fortæller, at du har kørt lastbil før, hvad lavede du så?"
"Jeg kørte lastbil, altså hvor svært kan det være at forstå?"

(Passage fra kompetencesamtale gengivet af afdelingsleder, SOSU Østjylland).

Inden for den amerikanske socialpsykologi er det en udbredt antagelse, at de kortest uddannede ofte overvurderer egne evner. Effekten er kendt som Dunning-Kruger-effekten (Kruger & Dunning, 1999), men den står i kontrast til det billede, vi kender fra den europæiske uddannelsesforskning, der snarere synes at vise, hvordan mange ufaglærte repræsenterer en arbejderklassehabitus kendetegnet ved manglende læringsidentitet og dermed manglende tro på, at man kan lære noget, og manglende forståelse for egne kompetencer (Reay, 2001; Klindt og Sørensen, 2010).

Fra forskningen i RKV (der i litteraturen ofte benævnes RPL – *recognition of prior learning*) ved vi også, at kortuddannede ofte har svært ved at beskrive deres egne kompetencer, og i det omfang kompetencerne beskrives, knytter de sig ofte til konkrete praktiske opgaver (Paloniemi, 2006). Men dermed er der nærmere tale om beskrivelse af kvalifikationer (viden og færdigheder) end egentlige kompetencer⁵. En af RPL-litteraturens væsentligste pointer er, at RKV og afdækning af kompetencer har potentiale til netop at transformere identiteten hos kortuddannede til en læringsidentitet – dvs. man lærer at se sig selv, som en der lærer, og som via læringen erhverver kompetencer (Whittaker, Whittaker & Cleary, 2006).

Den psykologiske barriere, der er på spil, består i, at mange mennesker – men først og fremmest de kortest uddannede – rent kognitivt ikke forbinder deres arbejdsmæssige erfaringer med opnåelse af kunnen og kompetencer. I Yggdrasil-projektet kom dette bl.a. til udtryk ved, at flere af de indledningsvise forsøg i projektet på at få personer til selv at udfylde kompetenceattester slog fejl. De fleste af dem, der fik udleveret kompetenceattestskabelonen, mødte op med lige så blanke papirer, som dem de havde fået udleveret.

⁵ Observationen kendes også fra dansk praksis, se f.eks. <https://krifa.dk/inspiration/karriereudvikling/har-nogen-set-mine-kompetencer>

Afprøvningen af kompetenceattesten udviklede sig derfor i praksis til også at være afprøvninger af, hvordan man skaber en mundtlig dialog om kompetencer med personer, der i udgangspunktet ikke har nogen læringsidentitet. Dermed kan man sige at Yggdrasil-projektet også kom til at handle om identitetstransformation.

Men også dette viste sig udfordrende. Mange af de deltagende personer forholdt sig passive eller var decideret skeptiske overfor selve samtalepræmis. Det var blandt andet tilfældet blandt mange af de 3F'ere, herunder tidligere chauffører og tidligere industriarbejdere, der medvirkede i Yggdrasil:



"... i forbindelse med 3F'erne står vi så lige præcis over for en gruppe, som siger: "Jamen jeg laver mit arbejde. Lad være med det pjat med at påstå, at det skulle have givet mig nogen som helst former for kompetencer eller kvalifikationer for den sags skyld (...) jeg gjorde det jo bare." Det er enormt svært (...) for denne her gruppe."

(Interview med projektleder, 3F Skive).

Også blandt tidligere dagplejemødre er den manglende erkendelse af egne kompetencer udtalt. I Silkeborg Kommune har der på dagplejeområdet i de senere år været flere opsigelsesrunder som følge af faldende fødselstal i kommunen. Mange af de opsagte har været i faget i 20-30 år, og de har svært ved at få øje på, hvilke kompetencer de har udviklet, i kraft af at de har arbejdet som dagplejemødre.

Det har den konsekvens, at mange af de tidligere dagplejemødre ikke ser, hvad deres muligheder er for at skifte branche. Flere er opgivende, og de ved ikke, hvad de skal stille op med sig selv. I forbindelse med Yggdrasil gennemførte FOA's a-kasse en række kompetencesamtaler med nogle af exdagplejemødrene med henblik på at tydeliggøre deres muligheder i forhold til SOSU-branchen:

"Hvis man spørger dem, "hvad har du lavet?", så siger de, "jamen jeg har jo passet børnene og alt sådan noget" (...) i det øjeblik man så går i gang med at udfylde en kompetenceattest, så må man få dem til at udfolde, "Jamen hvad indebærer det, hvad stiller det af krav til dig? Du arbejder alene, du har selvstændighed, du skal træffe nogle beslutninger, der er ikke andre, du kan sparre med" osv."



(Interview med leder, FOA's a-kasse).

Udarbejdelsen af kompetenceattester kræver facilitering



"... det, der er vores erfaring (...), er, at jo mindre formel uddannelse inden for faget folk har, jo mere hjælp har de brug for."

(Interview med afdelingsleder, Jobcenter Silkeborg).

På trods af udfordringerne lykkedes det for flere af aktørerne i Yggdrasil at nå i mål med færdige kompetenceattester for en række personer. Blandt de 3F'ere, der deltog, var der også flere – men dog langt fra alle – der tog konceptet til sig.

Afprøvningsne af kompetenceattesten i Yggdrasil-projektet viste altså, at udarbejdelsen af en kompetenceattest er et krævende stykke arbejde; ikke bare for den person, der skal have udfyldt en attest men også for den samtalepartner, der skal bistå i processen.

En væsentlig lære fra Yggdrasil-projektet er, at udarbejdelsen af kompetenceattester kræver grundig *facilitering*. I praksis vil det sige, at kompetenceattesten fordrer en dialog i trygge rammer, der er guidet og drevet frem af en eller flere samtalepartnere, der evner at stille de rigtige spørgsmål, på den rigtige måde og med mulighed for grundigt at afdække konkrete arbejdslivserfaringer.

Forudsætningerne for en optimal kompetencesamtale er således, at;

- Samtalepartneren (i litteraturen benævnt som tutoren) skal være kvalificeret
- Der skal være en vejledning til rådighed i forbindelse med afholdelse af samtaler
- Der skal være tillid mellem personen, der skal have udarbejdet kompetenceattest, og samtalepartneren/-partnerne
- Der skal være tid nok

Samtalepartnerens vigtigste opgave er at hjælpe til med at "vende" erfaringer og opgaver, personen har løst tidligere i livet, til kompetencer, der kan have en mere universel gyldighed. Hovedudfordringen er her at få personen til selv at kunne foretage denne refleksion:

“... bare det med, at for dem – jamen hvis man kører lastbil, så er det jo implicit, det er jo at sidde bag et rat, og det er den der refleksion, eller det der tanke-spind [vi skal have dem til] at komme ind i: "Jamen, hvad betyder det rent faktisk, hvad er det, jeg kan herfra, som jeg kan tage over i et andet, ikke engang et beslægtet erhverv, men et andet erhverv?"”

(Interview med afdelingsleder, Jobcenter Silkeborg).

En metode, der kan bruges til at gøre implicitte eller uerkendte kompetencer eksplicitte, er at bruge en analytisk spørgeguide, hvor der skelnes mellem faglige kvalifikationer, der knytter sig til konkrete fag eller jobbeskrivelser (f.eks. svejsning, forskalling, transport af farligt gods), almene færdigheder (f.eks. læsning, skrivning, regning, IT) og så de kompetencer, som er udviklet i kraft af eller i forbindelse med at man har varetaget sit arbejde (f.eks. samarbejdsevne, kvalitetsbevidsthed, miljøbevidsthed, m.v.).

En anden og mere jordnær analytisk opdeling er "hårde" og "bløde" kompetencer, hvor de hårde kompetencer refererer til den tekniske eller faglige kunnen, imens det bløde er alt det, der vedrører det interpersonelle, f.eks. kommunikation eller samarbejdsevne. På den baggrund opstår så efterfølgende muligheden for, at man kan illustrere vigtigheden af begge dele på en arbejdsplads. 3F-repræsentanten, der medvirkede i projektet, brugte følgende eksempel over for en gruppe 3F'ere:

“... det kræver noget hardcore håndslag at lave et tag, men altså du skal højstsandsynligt også samarbejde og evne at kommunikere (...) det vi hører fra sygehusbyggerierne rundt omkring, det er jo dybt forfærdeligt, altså at den ene dag, så kommer der nogle og lægger gulv, og den næste dag så kommer der nogle og brækker det op, fordi man lige havde glemt, at der skal nogle rør under.”

(Interview med projektleder, 3F Skive).



Ud over en kvalificeret samtalepartner er det vigtigt, at der er tillid mellem de samtalede parter. Uden tillid er det svært at skabe en samtale, hvor personen åbner op og er oprigtig. I RPL-forskningslitteraturen påpeges især behovet for anerkendelse, som det vigtigste grundlag for at kortuddannede kan tage det første skridt hen imod udviklingen af en læringsidentitet. Men det kan være svært for en tutor eller samtalepartner, der repræsenterer uddannelsessystemet eller en offentlig myndighed, at give denne anerkendelse, netop fordi mange kortuddannede har aversioner over for uddannelsessystemet, eller endda ser det som en trussel mod deres identitet. Det accentuerer dermed behovet for, at også a-kasser eller faglige organisationer spiller en rolle i forbindelse med kompetenceafdækning for kortuddannede (Hamer, 2012).

I Yggdrasil-projektet oplevede nogle af medlemmerne i følgegruppen, at flere personer var skeptiske i forhold til at skulle udfylde kompetenceattesten eller deltage i samtale om kompetencer. Mange – specielt dem, der har været på kontanthjælp eller dagpenge – har en oplevelse af, at den offentlige sektor er formynderisk, og at myndighederne er ude på at kontrollere deres adfærd.

Efter udlevering af skabelonen til kompetenceattesten var en typisk respons således:



"Jamen hvad er det, du vil have, jeg skal skrive?"

"Hvad tænker du selv, du vil skrive?"

"Jamen I plejer jo altid – jer i systemet – at ville have, jeg skal skrive noget specielt."

"I samme øjeblik, det får præg af et eller andet formelt, så har borgeren også en forforståelse om, at så er der et rigtigt og forkert svar (...) så den barriere skal vi ligesom over først."

(Interview med afdelingsleder, SOSU Østjylland).

Hvem skal udarbejde kompetenceattesten, og hvem skal attestere?

I løbet af Yggdrasil-projektet blev det flere gange diskuteret, hvordan kompetenceattestens format skal være, i hvilke livsfaser den er relevant at få udarbejdet, og hvem der bære være attesterende myndighed.

I løbet af projektet afprøvede deltagerne i følgegruppen flere modeller; først en skabelon med mange detaljer, hvor der skelnes mellem forskellige typer af kompetencer, og derefter en skabelon med lav detaljeringsgrad, hvor fokus er på at opliste konkrete arbejds erfaringer og på den baggrund udlede generelle kompetencer.

Uddannelsesinstitutionerne er dem, der har størst erfaring med at udarbejde RKV, og det var da også projektpartnerne fra SOSU Østjylland, der foranstaltede langt de fleste af afprøvningerne af kompetenceattest-konceptet. Udgangspunktet for Yggdrasil-projektet var imidlertid, at selve attesteringen kunne foretages af tidligere arbejdsgiver(e). I den forstand var idéen, at en person får udarbejdet et udkast til en attest i forbindelse med en kompetencesamtale på en skole eller en uddannelsesinstitution, hvorefter vedkommende går tilbage – typisk til sin tidligere arbejdsgiver – for at få attesten verificeret. Erfaringerne fra Yggdrasil-projektet viste dog, at denne sagsgang er vanskelig at implementere:

“

”Jeg viste dem faktisk et skema, hvor de så kunne gå hen og få underskrifter fra arbejdsgiveren, så sagde de: ”Det kan du da godt glemme (...) altså vi kan da ikke...” De fleste af dem går jo fra en arbejdsplads med... hvad enten det var været en net-tonedskæring, en reel fyring eller whatever... så kunne de ikke drømme om at gå tilbage til en arbejdsgiver, som de jo på det tidspunkt oplever lidt som en fuser, og få ham eller hende til at skrive under på, at jeg er pissegod til (...) den holder ikke overhovedet.”

(Interview med projektleder, 3F Skive).

Spørgsmålet om, hvilken status kompetenceattesten bør have, kom også op flere gange undervejs i projektet. De deltagende arbejdsgiverrepræsentanter i Yggdrasilfølggruppen var skeptiske over for idéen om kompetenceattesten som et formelt dokument, der vedlægges ved siden af CV og ansøgning. Lederne fra Silkeborg Kommunes hjemmepleje påpegede, at man ikke har brug for flere papirer men snarere et mere retvisende billede af ansørgernes kompetencer og mangler.

“... det må også bare gerne være sådan helt almindelige succeser, altså det behøver ikke være sådan noget wuhuuu (...) det er faktisk sådan nogle husmoderlige ganske helt-nede-på-jorden-kompetencer, vi tit står og mangler, og det har faktisk en stor værdi i stedet for et eller andet højtravende, man alligevel ikke kan leve op til (...) hvis nu det var dig, der skulle søge hos mig, ville det egentlig være rart at vide [hvad du ikke var så god til], for så ville jeg vide, det var måske her, jeg skulle lave min indsats.”

(Interview med lokalleder, Silkeborg Kommunes hjemmepleje).

I den samme forbindelse diskuterede følgegruppen, om kompetenceattesten snarere bør være et baggrundsdokument, man som jobsøgende kan bruge i forbindelse med CV-udarbejdelse og skrivning af ansøgninger, end et tredje bilag. Fra jobcenter Silkeborgs side udtrykte man sympati over for denne idé. I beskæftigelsessystemet er CV-delen institutionaliseret via jobnet.dk, hvor ledige har pligt til at udfylde CV. Jobcentrene matcher bl.a. virksomheder og ledige ved at søge på ord – f.eks. beskrivelser af kompetencer, der er skrevet ind i CV'erne. Men mange CV'er er mangelfulde, hvilket givetvis skyldes, at mange personer (jævnfør ovenstående) ikke har overblik over eller ikke kan udtrykke, hvad deres egne kompetencer er:

“For en stor del af de mennesker, som skifter job eller som bliver ledige, så kan man jo sælge sig selv via sit CV og sin ansøgning eller via den dialog man har, og der vil en kompetenceattest jo egentlig aldrig blive rigtig relevant (...) jeg tænker, der hvor den kan supplere i forhold til målgrupper, som vi arbejder med i Jobcenteret, det er jo lige præcis der, hvor det kan være svært at få kompetencerne hentet frem (...) vi kan bruge metoden ind i styrk-CV-delen.”

(Interview med afdelingsleder, Jobcenter Silkeborg).

Kompetenceattest eller moderne skudsmålsbog?

Diskussionerne, der handlede om, hvem der skal afholde kompetencesamtaler, udfylde kompetenceattester og attestere, kom på et tidspunkt til at køre i ring. Arbejdsgiverrepræsentanterne pegede på, at man som job- eller uddannelsessøgende til en vis grad selv burde have ansvaret for at lave udkastet til kompetenceskemaet, men det viste afprøvningerne var uholdbart.

Uddannelsesinstitutionerne har, som følge af erfaringer med at udarbejde RKV'er, fagligt set gode forudsætninger for at stille med kvalificerede samtalepartnere, men skolerne vil næppe kunne tillægges ansvaret for at lave brede kompetenceattester, der peger langt uden for skolernes fagområde.

Dermed kom pilen til at pege på jobcentre og a-kasserne, der jo har ansvaret for beskæftigelsesindsatsen og dermed ressourcer til at afholde samtaler med ledige. Fra jobcentrets side var vurderingen dog, at kompetencesamtaler som dem, der blev testet i Yggdrasil, er alt for tidskrævende til at ville kunne foranstalles i jobcenterregi inden for den nuværende lovgivning.

Tilbage står dermed a-kasserne, der som medlemsorganisationer nok har viljen til at hjælpe deres medlemmer videre til nyt job eller uddannelse på bedst mulige besked, men det er spørgsmålet, om a-kasserne har ressourcerne og den faglige ekspertise til at kunne lave kompetenceattester uden hjælp f.eks. fra uddannelsesinstitutionerne? Yggdrasil-projektet viste jo i grunden også, at attesterne blev bedst, hvis deres udarbejdelse blev faciliteret af partnerne i fællesskab. Spørgsmålet er, om man kan placere ansvaret for at afholde samtaler og udarbejde kompetenceattester inden for en partnerskabskonstruktion?

En af arbejdsgiverrepræsentanterne i følgegruppen foreslog mod afslutningen af projektet at gentænke kompetenceattesten efter inspiration fra den historiske skudsmålsbog. Skudsmålsbogen var lovpligtig i Danmark fra 1830'erne og frem til 1921. Alle tjenestefolk, der søgte plads uden for det sogn, de var født i, skulle have en skudsmålsbog, der skulle forevises husbonden og sognepræsten i det nye sogn. I skudsmålsbogen fandtes oplysninger om kirkelige handlinger som fødsel, dåb og konfirmation samt oplysninger om flytninger, vaccinationer osv. Desuden kunne arbejdsgivere påtegne deres bedømmelser (deraf begrebet skudsmål) af tyendet. Dette blev dog forbudt fra 1867⁶.

Den historiske skudsmålsbog var forhadet af tjenestefolk, men forstået som en logbog kan den inspirere en moderne kompetenceattest, derved at den samlede en lang række oplysninger og løbende blev ajourført. I det lys bør kompetenceattesten snarere end en enkeltstående attest opfattes som en kompetencebog eller -mappe, der følger personen i løbet af arbejdslivet og mellem forskellige livsfaser som uddannelse, arbejde, ledighed, praktik og orlov.

I dag er der institutionaliseret en række samtaler, f.eks. MUS-samtaler på arbejdspladser, job- og CV-samtaler i jobcentre og a-kasser samt RKV'er på skoler og uddannelsesinstitutioner. Med tanke på skudsmålsbogen kunne man samle referater og attesteringer fra alle disse møder og samtaler i samme elektroniske mappe eller dokument. Undervisningsministeriet har et online redskab, der hedder Min Kompetencemappe⁷, der kunne være relevant at bruge i den forbindelse. Minkompetencemappe.dk bliver i 2019 videreudviklet, så den bedre og mere systematisk kan rumme beviser fra deltagelse i AMU-kurser. Websidens indhold bliver delt i to, så myndighedsbeviser og dokumenter fra Undervisningsministeriets uddannelser på sigt automatisk bliver lagt ind, samtidig med at der i den anden del af siden vil være mulighed for at lægge egne beviser op, og her kunne kompetenceattester lægges ind.

6 Se <https://da.wikipedia.org/wiki/Skudsm%C3%A5lsbog>

7 Se <https://www.ug.dk/inspiration/min-kompetencemappe>

Norske og svenske erfaringer fra Yggdrasil

Yggdrasil er gennemført som et fælles nordisk projekt, og både danske, svenske og norske partnere har deltaget. I udgangspunktet var det et mål, at de tre deltagerlande skulle udvikle et fælles koncept for kompetenceattester, således at testen kunne anvendes på tværs af landegrænser.

De tre lande har imidlertid forskellig lovgivning og organisering på både uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Desuden har partnerne i de tre lande haft forskellige perspektiver i forhold til hvilke målgrupper, de har arbejdet med. Projektet har derfor gjort erfaringer med afprøvninger af kompetenceattesten i forskellige systemer og i forhold til forskellige målgrupper landene imellem.

Den norske del af projektet har arbejdet i beskæftigelsessystemet for ledige, og de har udviklet et afklarings- og kortlægningsforløb, der munder ud i en kompetenceattest, som på mange måder ligner den, der er udviklet i den danske del af projektet. Det svenske projekt har bevæget sig i en lidt anden retning, idet Sverige primært har haft et fokus på flygtninge og på samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og kommuner.

Kernen i den svenske del af Yggdrasil er udviklingen af den såkaldte KUB-model (*Kartläggning, Utveckling, Bekräftelse*), der er en faseopdelt model med henblik på at dokumentere den gradvise tilegnelse af kompetencer, der sker i forbindelse med et job- eller praktikforløb⁸.

⁸ Se <http://www.valideringvast.se/goda-exempel/kub-modellen/>

I det svenske projekt har man som supplement til vejledningen i kortlægning af kompetencer udviklet 16 kompetencekort, der visuelt viser forskellige typer af generelle kompetencer, f.eks. det at være miljøbevidst, at have samarbejdsevne, at have æstetisk sans, at være kvalitetsbevidst eller serviceminded. Kompetencekortene er blevet oversat til dansk og indgår i den håndbog i kortlægning af kompetencer, der blev udviklet i den danske del af Yggdrasil. Også det svenske projekt har gjort brug af at samle kompetencekortlægningen i en kompetenceattest.

Til trods for de regionale projekters forskelle er der således igennem hele projektet sket et grænseoverskridende samspil, hvor de regionale projekter har inspireret og bidraget til gensidig udvikling.



Serviceinriktad



www.valideringvast.se

Validering Väst

Opmærksomhedspunkter og policy-anbefalinger

Med denne rapport har sigtet været at analysere erfaringerne fra Yggdrasil-projektet, dels med henblik på hvordan man styrker aktørsamarbejdet omkring RKV og validering af kompetencer, dels med henblik på udarbejdelsen af et kompetenceattest-koncept, der dokumenterer kompetencer, der er relevante i et arbejdsmarkedsperspektiv, hos personer, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. På baggrund af analyserne kan udledes syv opmærksomhedspunkter med tilhørende anbefalinger, der kan have interesse for arbejdsgivere, interessenter, beslutningstagere og praktikere, der arbejder med validering af kompetencer og RKV inden for beskæftigelses- eller uddannelsessystemerne.

1. Uddannelse af professionelle samtalepartnere

Blandt de kortest uddannede og blandt flygtninge og indvandrere er der flere, der har svært ved at identificere eller sætte ord på egne kompetencer. Barriererne kan være sproglige men også mere komplekse såsom manglende læringsidentitet. Afdækning og dokumentation af kompetencer bør derfor assisteres af samtalepartnere. Samtalepartneren skal evne at lede samtalen hen på erfaringer og opgaveløsning fra arbejdslivet eller andre livssituationer, på en måde så personen befordres til at reflektere over egen læring og dermed erkendelse af egne kompetencer. Denne øvelse kræver en professionel tilgang. Det kræver med andre ord kompetencer at kortlægge kompetencer. I lyset af Yggdrasil-projektet anbefales det derfor, at der laves kompetenceudviklingsforløb omkring kortlægning af kompetencer for sagsbehandlere og vejledere i jobcentre, a-kasser og relevante uddannelsesinstitutioner.

2. Tværsektorielt samarbejde, tillid og optimale tidsmæssige rammer for kompetencesamtaler

Kortlægning og synliggørelse af kompetencer med henblik på at styrke beskæftigelseschancerne for personer på kanten af arbejdsmarkedet kræver facilitering, der inddrager forskellige relevante myndigheder (a-kasse, jobcenter), uddannelsesinstitutioner og også gerne arbejdsgiverrepræsentanter. Et godt tværsektorielt samarbejde er dermed et godt afsæt for kortlægning af kompetencer med jobsigte. Endvidere er det vigtigt, at personer, der skal have kortlagt kompetencer, har tillid til deres samtalepartnere og ikke føler de er til eksamen eller til rådighedskontrol. Derfor kan det være en god idé, at de konkrete samtaler holdes med repræsentanter fra a-kasse eller fagforening på den ene side og repræsentanter fra det offentlige på anden side. Desuden er det vigtigt, at der er afsættets tid nok. Kompetencesamtaler skal skabe mulighed for, at personer kan uddybe deres konkrete arbejdslivserfaringer og få indsigt i den læring og de kompetencer, der er erhvervet herigennem.

3. Kompetenceattester bør udarbejdes i forbindelse med det fælles kontaktforløb

Samtaler med henblik på kortlægning af kompetencer er tids- og ressourcekrævende. Inden for rammerne af loven om den aktive beskæftigelsesindsats har ledige ret og pligt til at deltage i en række samtaler med henholdsvis a-kasse og jobcenter (med henblik på CV-skrivning, vejledning, rådighedskontrol og jobsøgning). To af disse samtaler afholdes som fællessamtaler, hvor både a-kassen og jobcenteret er repræsenteret. Med afsæt i erfaringerne fra Yggdrasil-projektet anbefales det, at fællessamtalerne fastholdes. Endvidere kunne det give god mening, at mindst én af disse samtaler – på forsøgsbasis – afholdes som en kompetencesamtale med henblik på udarbejdelse af en kompetenceattest. Kompetencesamtaler kan også afholdes i forbindelse med afslutningen af et aktiveringsforløb, f.eks. virksomhedspraktik eller løntilskudsjob, med henblik på at dokumentere de kompetencer, der er erhvervet eller demonstreret i løbet af i aktiveringen.

4. Flere kompetenceattester frem for én

I Yggdrasil-projektet er der afprøvet forskellige modeller for kompetence-samtaler og udfærdigelse af kompetenceattester. Både faglige organisationer, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og beskæftigelsesmyndigheder har deltaget i afprøvningerne. Erfaringerne fra projektet viser, at kompetenceattesten bør udformes som en attest, der har fokus på den eller de kompetencer, der er udviklet i forbindelse med en enkelt ansættelse, en jobfunktion, et praktikforløb eller et konkret stykke frivilligt arbejde. En kompetenceattest er med andre ord ikke helt livs-CV, der beskriver alle de kompetencer, en person har tilegnet sig i gennem livet. Ideelt set kan personer inden for målgruppen derfor godt få udarbejdet flere attester i løbet af arbejdslivet.

5. Dokumentation af kompetencer bør ske kontinuerligt

I forlængelse af anbefaling fire bør dokumentation af kompetencer ses i et livs-langtlæringsperspektiv. Dette fordrer imidlertid, at validering af kompetencer er en kontinuerlig proces, der finder sted i forskellige arbejdslivsfasen eller i transitioner mellem job, mellem beskæftigelse og ledighed og mellem arbejdsmarkedsdeltagelse og uddannelse osv. I den forstand kan det give mening at samle kompetenceattester og andre dokumenter, der dokumenterer/validerer erhvervede kompetencer, i en samlet kompetencemappe eller -journal – f.eks. Min Kompetencemappe, der er et koncept udviklet af Undervisningsministeriet. En kompetencemappe kan i princippet indeholde materiale fra samtaler med fokus på kompetencer, hvad enten dette har fundet sted i forbindelse med udarbejdelse af CV'er, MUS-samtaler, RKV eller lignende. Dvs. at MUS-samtaler på arbejdspladser og CV-samtaler i jobcenter og a-kasser bør referere til og bygge videre på samme kompetencemappe eller -journal.

6. Behov for mere viden om kompetenceattestkonceptet

I Yggdrasil-projektets danske del er kompetenceattesten udviklet og afprøvet på forskellige målgrupper bl.a. ledige dagplejemødre, ledige 3F'ere og somaliske flygtninge. Afprøvningerne har været baseret på frivillighed, og følgegruppe medlemmerne har haft stor frihed i forhold til deres tilrettelæggelse af afprøvningerne. Derfor kan der på baggrund af følgeforskningen til Yggdrasil ikke udledes nogle klare konklusioner i forhold kompetencesamtalernes betydning for forskellige målgrupper, endelige konklusioner om kompetenceattestens værdi i forhold til uddannelsesmotivation, arbejdsmarkedstilknudning eller lignende. Kompetenceattestkonceptet bør mere systematisk testes på en større population og gennem en længere periode, så det kan vurderes, for hvem værktøjet virker og under hvilke omstændigheder.

7. Udvikling af en digital kompetenceattest

I forlængelse af anbefaling seks bør der også arbejdes videre med digitale løsninger. Udfyldelse af kompetenceattester bør kunne laves online, f.eks. ved hjælp af en app. Dette vil formodentlig også kunne gøre det lettere at attestere kompetenceattester.



Referencer

Baadsgaard, K., Jørgensen H., Klindt, M.P. og Lassen, M. (2018) *Fra partnerskaber til partnerskabelse: Grundlagspapir for følgeforskningen til KOMPETENCEFOR-SYNING*midt 2.0, Aalborg: CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet).

Baklien, B. (2004) "Følgeforskning" i *Sociologi I Dag*, 34(4) 49–66.

Clausen, C. og Kamp, A. (2001) "Forandringer i arbejdslivet – mellem læring og politik" i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3(2) 73–94.

Crossley-Holland, K. (1980) *The Norse Myths*, New York, NY: Pantheon Books.

Crouch, C. (2010) "Complementarity" in Morgan, G. Campbell, J.L., Crouch, C., Pedersen, O.K., and Whitley, R. (eds.) *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, New York, NY: Oxford University Press, pp. 117–137.

Danneris, S. and Nielsen, M.H. (2018) "Bringing the client back in: A comparison between political rationality and the experiences of the Unemployed" in *Social Policy & Administration*, (52) 1441–1454.

Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017) *Nye kompetence hele livet: Fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse*.

EVA (2007) *Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv.*, København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Gustavsen, B. (1992) *Dialogue and Development – action research and the restructuring of working life*, Assen, NL: Van Gorcum.

Hamer, J. (2012) "An ontology of RPL: improving non-traditional learners' access to the recognition of prior learning through a philosophy of recognition" in *Studies in Continuing Education*, 34(2) 113–127.

Jørgensen, H., Lassen, M. og Baadsgaard, K. (2016) *Koblingskompetencer – et begrebsligt indkredsningforsøg*, Aalborg: CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet).

Klindt, M.P. og Sørensen, J.H. (2010) *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering*, København: NCK (Nationalt Center for Kompetenceudvikling).

Klindt, M.P. (2017) "Trade union renewal through local partnerships for skill formation" in *Transfer*, 23(4) 441–455.

Kondrup, S. (2012) *Livslang læring for alle? En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering*, Roskilde: Roskilde Universitet, Afhandlinger fra Forskerskolen i livslang læring.

Kruger, J. and Dunning, D. (1999) "Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments" in *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6) 1121–1134.

Long, S.S. (2015) *Odin: The Viking Allfather*, Oxford, UK: Osprey Publishing.

Lødemel, I. and Trickey, H., eds. (2001) *'An offer you can't refuse' – Workfare in international perspective*, Bristol, UK: The Policy Press.

McQuaid, R.W. (2010) "Theory of organizational partnerships: Partnership advantages, disadvantages and success factors" in Osborne, S.P. (ed.) *The new public governance: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*, London, UK: Routledge, pp. 127–148.

Osborne, S.P. (2006) "The New Public Governance?" in *Public Management Review*, 8(3) 377–387.

Paloniemi, S. (2006) "Experience, competence and workplace learning" in *Journal of Workplace Learning*, 18(7/8) 439–450.

Rasmussen, S. (2016) *Arbejdsløshedskasserne under udvikling eller afvikling? Et studie af forandringsprocesser i den danske arbejdsmarkedsmodel*, Aalborg: Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet.

Reay, D. (2001) "Finding or losing yourself? Working-class relationships to education" in *Journal of Education Policy*, 16(4) 333–346.

Regeringen (2019) *Forlæns ind i fremtiden*, Rapport fra Disruptionrådet, København: Beskæftigelsesministeriet.

Region Midtjylland (2015) *Vækstplan 2016–2020*.

Region Nordjylland (2016) *Fremkom 3: Kompetencebehov i Nordjylland (hovedrapport)*, Aalborg Øst: Regional Udvikling, Region Nordjylland.

Torring, J. og Triantafyllou, P., red. (2017) *New Public Governance på dansk*, København: Akademisk Forlag.

Whittaker, S., Whittaker, R. and Cleary, P. (2006) "Understanding the transformative dimension of RPL" in Andersson, P. and Harris, J. (eds.) *Re-theorising the Recognition of Prior Learning*, Leicester, UK: NIACE (National Institute of Adult Continuing Education), pp. 301–319.

www.yggdrasil-oks.eu

