



Göteborg den 21.juni.2016

UDREDNING AF VALIDERINGSPRAKSIS - STATUS OG ANALYSETILGANG

Opgaven



- Fra februar til september 2016
- Formålet med udredningen er at etablere **en interregional viden** partnerlandene imellem, der skal fungere, som **det koordinerede afsæt** for udformningen af en kompetenceattest og udvikling af samarbejdet om validering på regionalt og lokalt niveau i valideringens forskellige faser.
- Udredningen skal afdække **den gældende praksis, erfaringer og udfordringer i arbejdet med validering** og særlig have fokus på **at identificere**, hvordan validering er element i forhold til sysselsætning/ beskæftigelse i Norge, Sverige og Danmark.
- Udredningen beskriver og analyserer gældende praksis og udfordringer på 3 niveauer

Metode til indsamling af viden



- Matrix /spørgeskema fra partnerorganisationerne i Yggdrasil
 - Beskrivelser af
 - Love og regelgrundlag
 - Rapporter fra myndigheder i de 3 lande
 - Institutioner der arbejder med validering og beskæftigelse/sysselsætning
 - Redskaber, metoder til kortlægning og vurdering
 - Udfordringer på makro-(nationalt), micro- (regionalt) og meso- (lokalt) niveau
- Cases
 - Beskrivelser af konkrete personer, der har været igennem en afklarings-/kortlægnings- og valideringsproces
- Studie af diverse tidligere nordiske/EU analyser og rapporter om validering

Validering og sysselsætning – praksis og udfordringer

jf. Yggdrasil skema



- Alle tre lande har et valideringssystem m. love og regler
- Alle tre 'systemer' er uddannelsesorienterede
- Alle tre lande kæmper med begrænset brug af validering
- Alle tre lande ønsker øget samspil mellem uddannelse og beskæftigelse/sysselsætning
- Alle tre lande har lovgivninger der ikke altid understøtter samspillet mellem uddannelse og beskæftigelse/sysselsætning
- Alle tre lande har mange aktører/organisationer, som på forskellig vis har samarbejde om brug af validering, uddannelse og beskæftigelse/sysselsætning
- Alle lande har mange forskellige værktøjer til kortlægning af kompetencer
- Alle tre lande mangler tillid til andres valideringer, men især Norge og Sverige savner fælles standarder. *

Faser og aktører i anerkendelse af realkompetencer

model insp. af Undervisningsministeriet,

DK, 2010



**Bedømmelse
vurdering**
Mest konvergent

Udbytte af Validering:
- Adgang (antagninger)
- Individuel tilrettelæggelse
og **afkorting** af
uddannelse (hvis merit)
- Beviser /betryg

Formål:
Uddannelse /læring
(livslang læring) →
Arbejdsliv
(job og beskæftigelse)

Virksomheder
Brancher
Regioner/kommuner

**Afklaring/
vejledning**
Mest divergent

Afklaring af
beskæftigelsesønske og –
jobprofil og / eller
uddannelsesønske.
**Oversigtsgivende
kompetencekortlægning**

Vurdering af
realkompetencer
forhold til
uddannelsesmål

Aktører:
Borgerne, virksomheder
Uddannelsesinstitutioner/
Fylkeskommuner

Identifikation af
uddannelsesmål og
**kortlægning af
realkompetencer i
forhold til krav/mål**

Aktørerne:
Faglige branche organisationer
A-kasserne / Jobcentrene/AF/NAV
Vejledning/karrierecentre
VEU centre/
Uddannelsesinstitutioner/
Karrierecentre

Aktører:
Uddannelsesinstitutionerne/
fylkeskommuner

Interreg

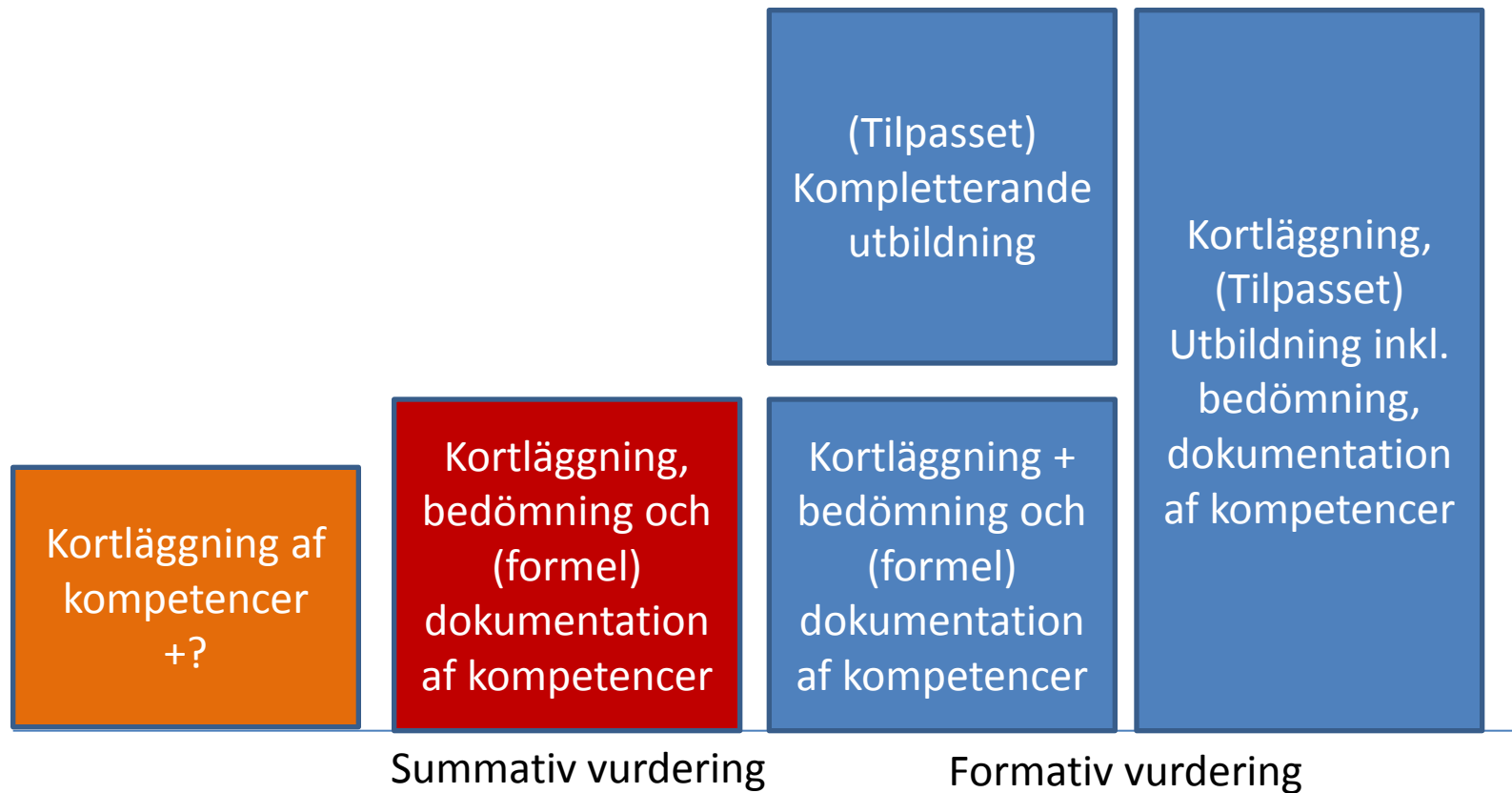
Öresund-Kattegat-Skagerrak
European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

Ulla Nistrup, uni@via.dk

Kompetencekortlægning og validering jf. Andersson og Fejes 2011:113



Kompetencekortlægning -

jf. Andersson og Fejes Lund 2011



Översiktlig (Oversigts)
Kompetencekortlægning
Bred – ‘alt det jeg kan’
(divergent)

Fördjupad (uddybende)
Kompetencekortlægning
Måltrett et område/job
(konvergent)

Kompetencebedömning
för intyg
Ikke-formelt dokument
(divergent og konvergent)

Kompetencebedömning
för bevis
Formelt betryg/certifikat
(konvergent)

Kortlægning/validering med forskellige udgangspunkter

jf. Andersson/Fejes/NVR



	Udgangspunkt for validering	Kortlægning	Vurdering/bedømmelse
	Validering integreret i uddannelsessystemet	ift. uddannelse mål	Skolelogik – Dekontekstuel mest teoretisk viden
organisationsform	Yrkes på gymnasieniveau/ videreuddannelse/erhvervs uddannelse	Divergent /konvergent Kompetencebeviser/ kompetenceattester	Konvergent Bevis/certifikater og uddannelsesplaner
	Validering integreret i arbejdslivet/brancher	Ift. branche krav divergent/konvergent	Produktions/arbejdskraftlogik Kontekstuel praktisk viden
organisationsform	Branche	Divergent ->Konvergent kompetencebeviser	Konvergent beviser/ certifikat
	Arbejdspladser	Divergent->konvergent job-/kompetenceprofiler	Arbejdskraftsrekruttering/- løsninger
organisationsform	Validering integreret i arbejdsformidlingsystemet	Ift. uddannelse/Job- /karriereplan	'Selvforsørgelseslogik' Bred erfaringer/interesser
	NAV/AF Jobcenter/ vejlednings-/Karrierecentre	Divergent CV'er, kompetenceattester, personlighedstest	Divergent-> (konvergent) Uddannelses-/jobplan

Analyse af kompetenceattest



- Begreber som *'Skills Audit'* eller *'Bilan de compétences'* kan måske være brugbare i analyse og udvikling af 'kompetenceattest'. Jf. European inventory on validation of non-formal and informal learning, 2014. Thematic report: current approaches to skills audits in public sector. European Commission.
- **Skills audits are..** *"a process aimed at identifying and analyzing the knowledge, skills and competences of an individual, including his/her aptitudes and motivation in order to define a career project or a professional reorientation or background, to self-asses his/her position in the labour environment and to plan a career pathway or to prepare for the validation of non-formal or informal learning outcomes."*
- <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87235.pdf>

Kan begrebet 'Skills Audit' hjælpe os



Kan variere i forhold til

- **Formål** – karriere, professionel uddannelsesplan eller jobpotentiale/perspektiv (employability)
- **Målgruppe** – ledige/ansatte - alle har ret/ få har ret - det kræves af fx ledige, personer over 25...
- **Proces** – individuel/parvis/gruppevis, varighed, metoder
- **Form og indhold** - digital/papir skabelon, hvilket indhold skal det omhandle, detaljeringsgrad
- **Legitimitet** i omverdenen så det kan **Kommunikere og transformeres mellem etat/sektorer** (hvad, hvor og hvem)
- **Kompetencer** – hvem har kompetence til at støtte/hjælpe i processen, - hvad skal de kunne/ brug for certificering?

Værktøjer jf. Yggdrasils spørgeskema/cases



Norge	Sverige	Danmark
www.profraad.no www.ntnu.no Profråd uddannelsesvejl.		Tekstmaskinen til CV Jobansøg. Jobcentre http://tekstmaskinen.net/
www.karriereverktoy.no WIE		Jobcentre/kommunen: Egne standardskemaer til vurdering
www.attføringsbedriftene.no Jobpics, SCI (karriereinterview) www.neopir.no NEO PI-R (personlighedstest)	Yrkesbedömning mot intyg enligt Arbetsförmedlingens modell. AF	'Min plan' – FOA a-kasse https://www.foa.dk/A-kasse/Raadighed-jobsoegning/Min-plan
www.nav.no (gratis) NAV www.karrierelink.no	Självskattningsformulär Arbetsförmedlingen, AF	Handel/Kontor – fagforening http://www.hk.dk/karriere/din-udvikling/saet-ord-paa-dit-job
http://www2.vofo.no/pkd/ Kompetenceattest /CV, VOFO	Meritportfölj	www.minkompetencemappe.dk CV og bred selvurdering
Kompetenceattest / CV, VOX http://www.vox.no/realkompetanse/dokumentasjon-av-realkompetanse/	Flexibel KUB-modell (är på pilotstadiet i Validering Västs regi) Ulla Nistrup, uni@via.dk	CABI for nydanskere - Kompetencekort - CV selvvurdering http://www.cabiweb.dk/kompet

Spørgsmål, frågan, spørsmål ???



- Hvad skal kendetegne den KompetenceATTEST vi i Yggdrasil, skal udvikle ?

- Hvor i valideringsprocessen skal det bruges?

Samspilsudfordringer jf. Yggdrasilskema/cases



Nationale

- **Lovgivningsmæssige barrierer**, - hvor love ikke spiller godt sammen, - forskellige rettigheder og krav blokerer eller understøtter ikke samme indsats for borgerne.
- **Finansielle barrierer** manglende incitament strukturer eller incitamentener blokeringer for samspil mellem uddannelse og beskæftigelse
- **Samfundsmæssige funktionelle barrierer** forskellige formål med den samfundsmæssige opgave -> styret af forskellige logik

Regionale/lokale

- **Organisatoriske barrierer** – flere aktører om samme indsats i forskellige organisationer -> svære samspilsmodeller
- **Funktionsmæssige barrierer** – samme eller lignende opgave og proces med brug af forskellige redskaber, produkt, resultater -> svært at legitimere og bruge hinandens arbejde i den fælles indsats
- **Vidensmæssige/ forståelsesmæssige barrierer** - manglende kendskab og indsigt i hinandens fag/profession, tilgang/formål funktion/opgave -> når ikke til fælles løsninger og indsatser

Analyse af samarbejdsprocesser

Jf. Lauvås og Lausvås 2004



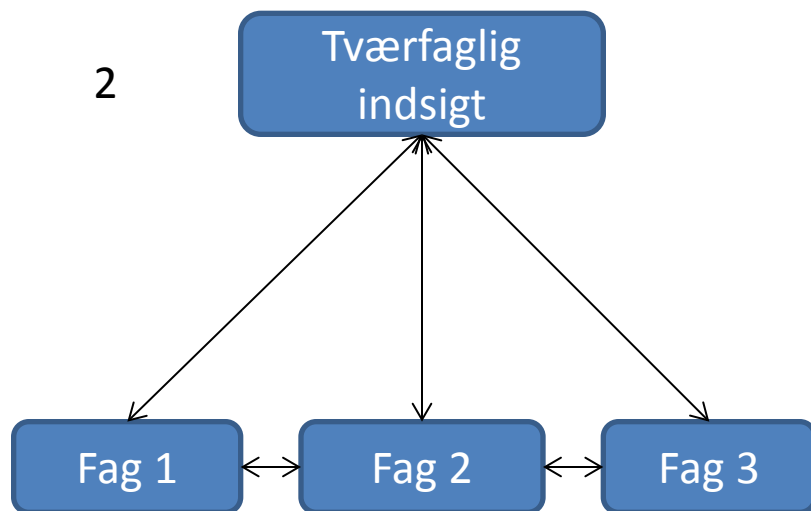
- Tværfagligt/professionelt samarbejde
 - et professionssamspil mellem institutioner inden for uddannelse-og beskæftigelsesområdet (employment).
 - Institutionerne repræsenterer forskellige funktioner, fagligheder og arenaer i vores funktionelle differentierede samfund. Hver har funktion, rolle, fagidentitet og en faglig indsigt/ en vidensbase
- Tværetats samarbejde
 - Et samarbejde mellem forskellige etater med forskellige formål samt love/regelsæt – forskellige mandater og krav om tavshed
 - Samarbejde mellem samme professioner men i forskellige etater –fx vejledere i NAV/AF/Jobcenter og uddannelsesinstitutioner.

Tværfagligt/professionelt samarbejde – hvordan?

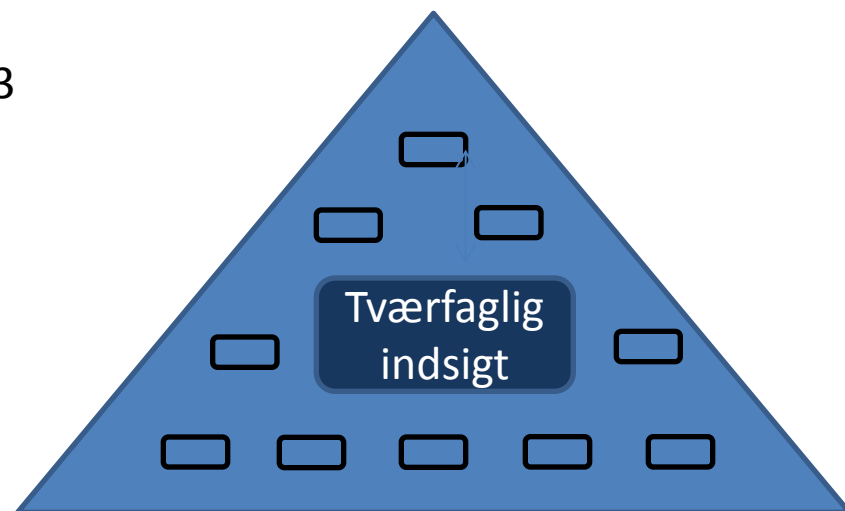
Lauvås&Lauvås



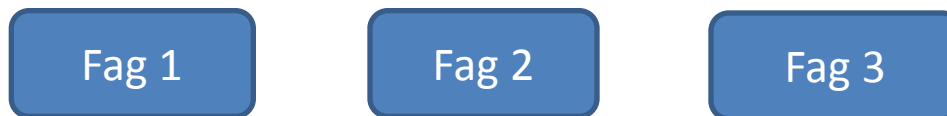
2



3



1



Samarbejde i partnerskab ?



- Hvad er partnerskaber?
- *”Partnerskab er mere forpligtende end netværk og betegner en horisontal organisering af samspil, hvor ’kollektiv intelligens’ skal kunne aktiveres, -koordineret og målrettet af aktørerne. Det er ikke et projekt eller løse netværk, men en institutionalisering af fast og forpligtende samarbejde”* jf. Jørgensen og Friche. CARMA, Aalborg Universitet 2007
- *”Partnerskapsarbete innebär att partnerna äger frågan tillsammans, vilket kräver ett åtagande från deltagarna på ett sätt som nätverkssamverkan inte gör. Nätverket bygger på frivillighet, medan partnerskapet sätts samman i syfte att gemensamt lösa en uppgift eller åstadkomma problemlösningar – partnerna ”äger” uppgiften tillsammans.”* jf. Andersson, Svensson, Wistus og Åberg (red.) 2005 p. 14

Partnerskab

jf. Jørgensen CARMA, Aalborg Universitet



Konkurrenceinstitution

KARTELSTYRET
KONKURRENCE

MARKEDSTYRET
KONKURRENCE

Individuel
hensyn
Forretnings-
opgave

Kollektiv
hensyn
offentlig
forvaltnings
opgave

PARTNERSKAB

NETVÆRK

Samarbejdsinstitution

Graden og organisering af samarbejde..?

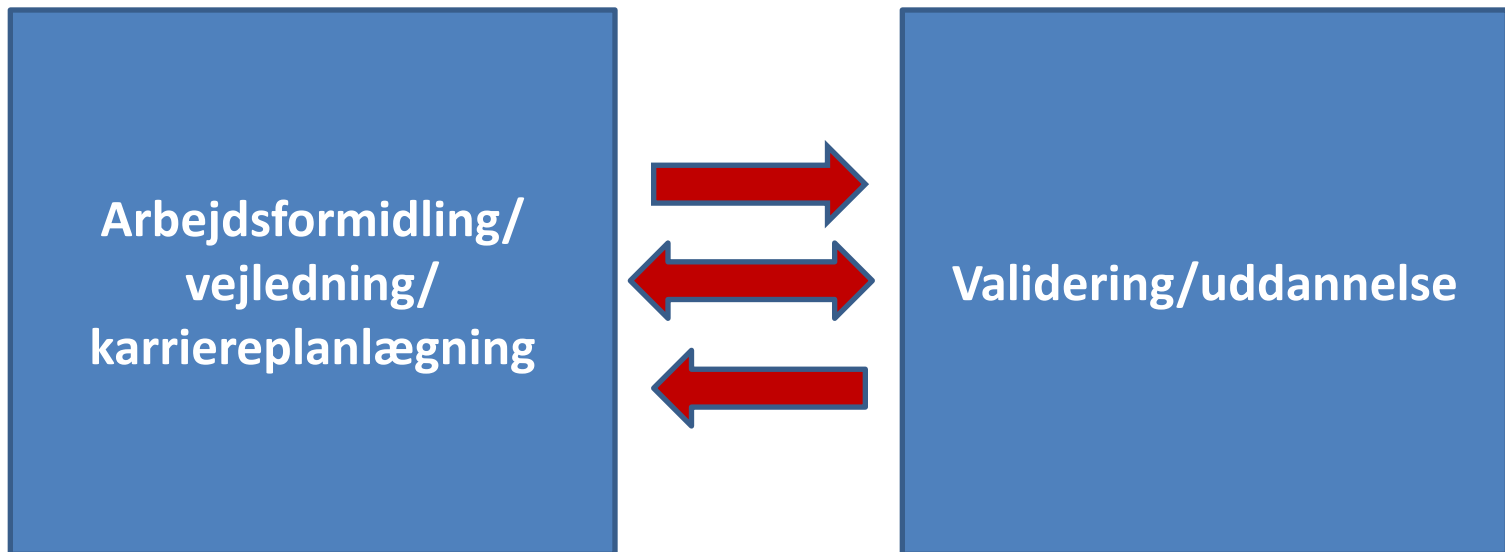


- Partnerskab jf. Jørgensen mfl. CARMA, Aalborg Universitet 2007
 - **Beslutningsmæssig organisering** – *mødeforum* for ledere og *aktørforum* for konsulenter/vejledere/undervisere
 - **Forståelsesmæssig tilgang** – butik/individuel hensyn eller en kollektiv offentlig opgave
 - **Driftsmæssig organisering - samarbejdsorganiseringer**
 - Samarbejde på strategisk niveau – en fælles /koordineret organisation - '**kompagniet**' (*Karrierecenter Vestfald???*)
 - Forpligtende samarbejde om et fælles mål/opgave – partnerskab - '**klubben**' (*Silkeborg institutions samarbejde???*)
 - Løbende tæt kontakt til – (frivilligt) netværk eller kunde/leverandør - '**kantinen**' (*Validering Vest og AF ???*)

Spørgsmål, frågan, spørsmål ???



- Hvad skal kendetegne det samarbejde, I gerne vil udvikle i Yggdrasil-projektet?



Status på opgaven



- Rapport færdig i september, men..
 - Måske kan I allerede benytte noget af dette oplæg i jeres videre arbejde
 - Fx kan casene studeres og give jer en dybere forståelse af udfordringerne ift. kortlægning af kompetencer og ift. samarbejde om processen
- TAK for nu!