



Følgegruppemøde den 20. februar 2017, Silkeborg

PROJEKT YGGDRASIL

Program for og formål med dagen

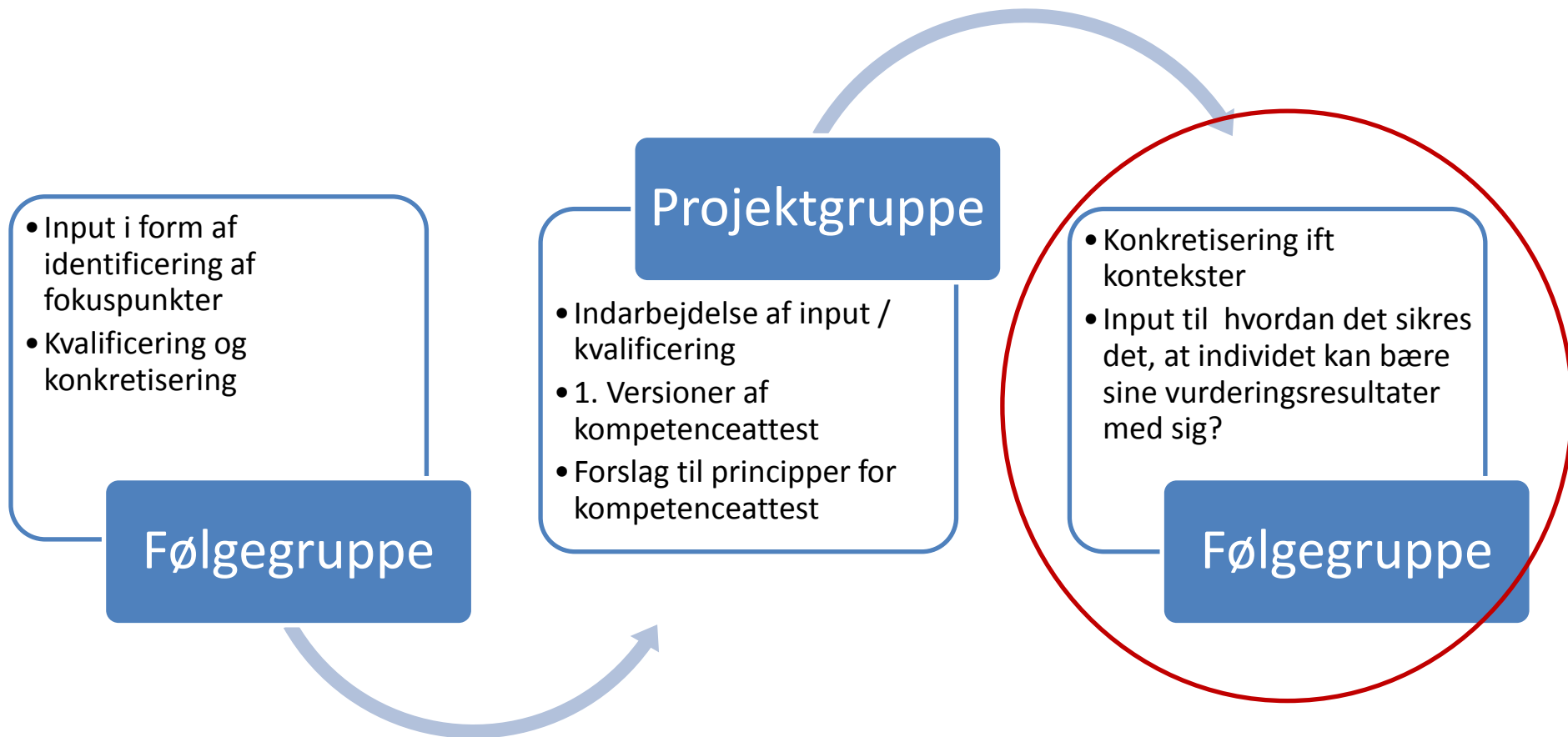
Formål med dagen

- *Tilbagemelding på vores opsamling – på principper og skitse til et kompetenceattest version 1*
- *Medvirke til en yderligere konkretisering af kompetenceattest.*
- *Medvirke til at konkretisere samspilsprocessen omkring kortlægningen.*

Program

- Dagens program og formål
- Præsentation af opsamling fra sidste møde samt 1. skitse
- Konkretisering af kompetenceattesten
- Opsamling på gruppedrøftelse
- Konkretisering af kortlægningsproces og samspil
- Opsamling på gruppedrøftelse
- Afrunding og aftale om det videre forløb

Procesmodel 1

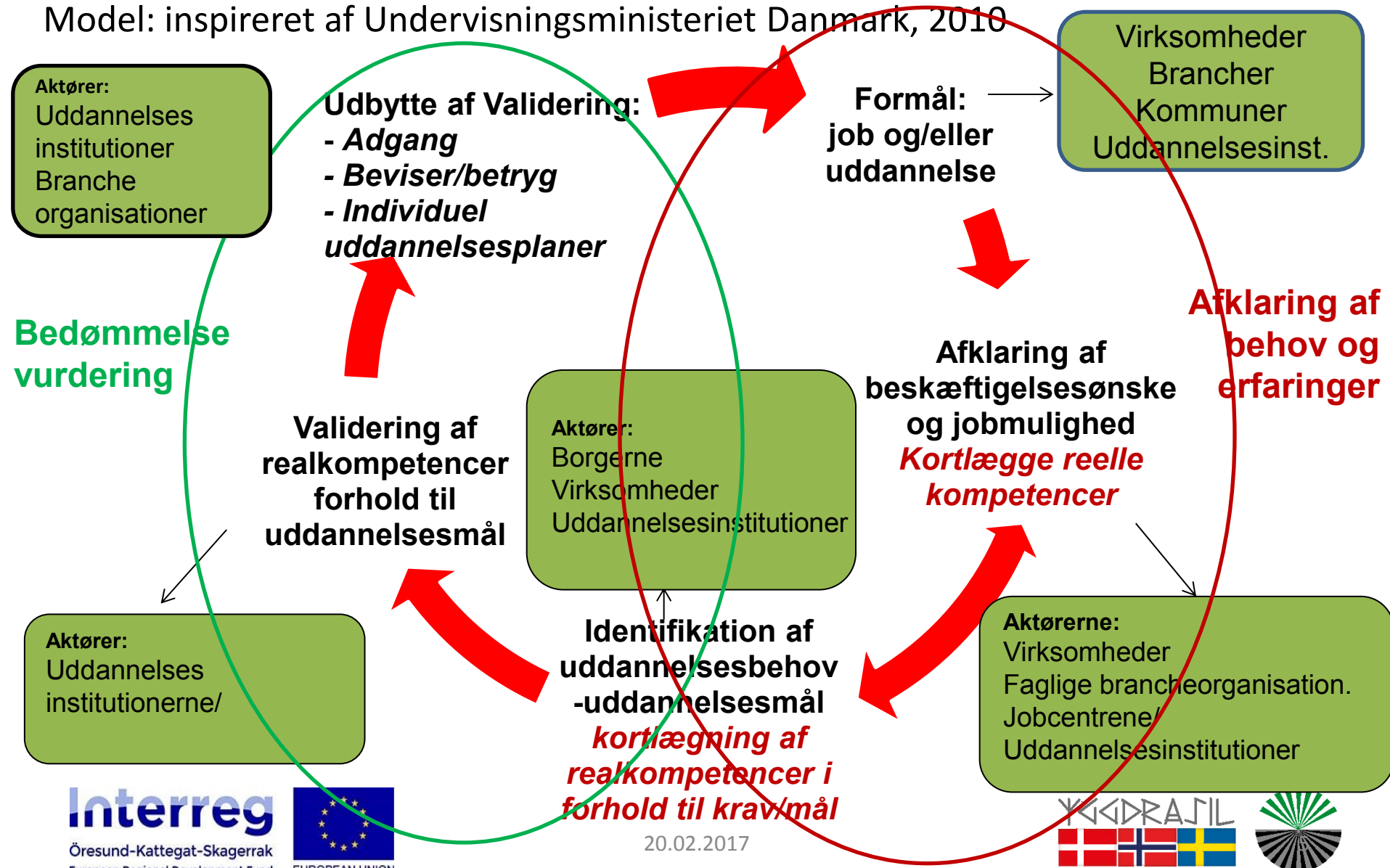


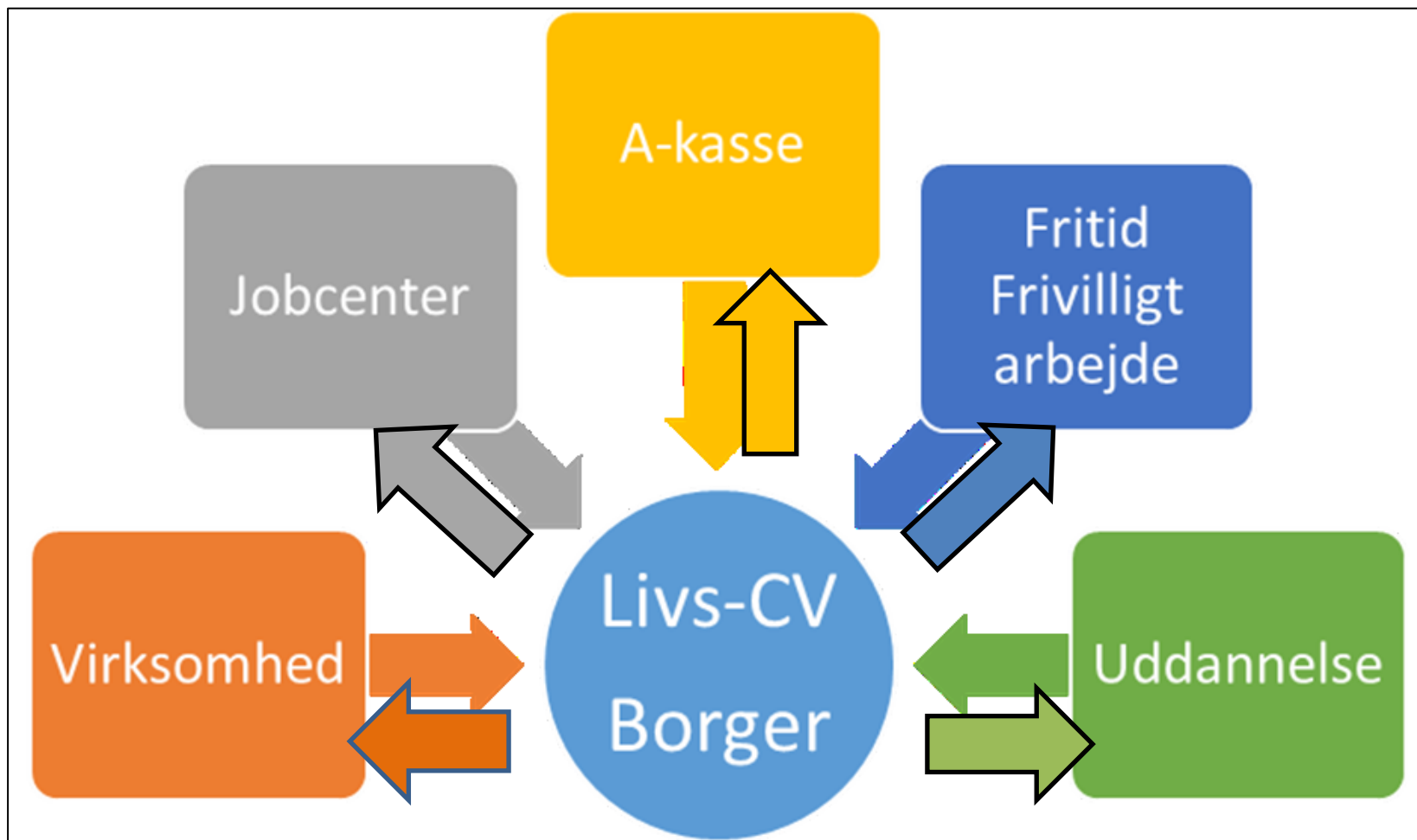
Yggdrasils formål og mål er...

- At styrke ***synliggørelsen og brugen af realkompetencer***, - navnlig dem der er tilegnet i *arbejdslivet eller i fritiden*
- *Målet er at:*
 - identificere ***udfordringerne*** i arbejdet med *validering set i et sysselsætningsperspektiv - en fælles udredning*
 - udvikle ***et redskab*** - som kan synliggøre og ***legitimere*** de reelle kompetencer - ***en kompetenceattest***
 - ***styrke samspillet*** mellem sysselsætnings/-beskæftigelses-og uddannelses/valideringssystemet - ***mere effektiv samspil proces***
 - ***Et fælles kompetenceudviklingsforløb***

Faser for anerkendelse af realkomptencer i et beskæftigelsesperspektiv

Model: inspireret af Undervisningsministeriet Danmark, 2010





Principper for kompetenceattest

FORMÅL

- et Livs CV har til formål at kortlægge alle en persons reelle kompetencer, - tilegnet fra forskellige sammenhænge/kontekster.
- Kortlægningen af de reelle kompetencer, skal medvirke til at styrke det enkelte individs beskæftigelse (employability)

AFTAGERE

- et Livs CV kan bruges i forskellige sammenhænge fx virksomheder, jobcentre/a-kasser og uddannelse

MÅLGRUPPE

- Livs CV'et kan være for alle borgere i **hele livet**
- Individet ejer Livs CV'et, beskyttet **adgangskode** (fx Nem ID)

Principper for kompetenceattest

INDHOLD og FORM

- Kan **løbende opdateres**
- En **kronologisk og systematisk** registrering **inddelt** i skole, uddannelse, kurser, arbejde og fritidsaktiviteter
- **Uddyber beskrivelserne** ved at tage udgangspunkt i erfaringer fra arbejde, praktik, fritidsaktiviteter mv. Derudfra udledes viden (*hvad ved jeg*), færdigheder (*hvad kan jeg*) og kompetencer (*hvad kan jeg bruge det til nu og i andre sammenhænge*)
- Kan **systematiseres** i fx faglige, sociale/processuelle, almene – og generiske kompetencer
- Formuleres i et **sprog** der kan forstås på tværs af kontekster, dvs. i generelle faglige termer om opgaver, maskiner, værktøjer, processer mv.

Principper for kompetenceattest

LEGITIMERING af de reelle kompetencer

- De kortlagte erfaringer kan **legitimeres** vha. af formelle beviser, officielle registre (ATP), udtalelser fra virksomheder, myndigheder mv.
- Kompetencer kan **verificeres** vha. billeder, lydfil, videoer af produkter, værker eller skriftlige dokumenter, kopier af oplæg, opgaver, artikler, bøger, mv som individet har lavet/medvirket i.
- Kompetencer vil også kunne **vurderes** gennem en udforskende samtale eller praktisk afprøvning

Principper for samspils- og kortlægningsproces

AKTØRER

- Kortlægningsprocessen kan varieres ift. forskellige målgrupper og deres forudsætninger
- Mange kan medvirke fx jobkonsulenter, a-kasser medarbejdere, uddannelsesvejledere, - også på samme tidspunkt
 - Kræver gode kompetencer til at støtte individet i kortlægningen
 - Tids- og ressourcekrævende med individuelle processer

Principper for samspils- og kortlægningsproces

METODER

- **CV'er**

+ Kronologisk systematisk overblik for skoleforløb, uddannelser, arbejde og fritidsaktiviteter

- Selvvalgt, -vurderet og -beskrevet

- **Portfolio**

+ Samling/ mappe der på forskellig vis verificerer erfaringer og kompetencer

+ Egen og andres refleksioner over kompetencer kan styrke verificeringen

- Stor opgave og ikke nødvendigvis kronologisk og systematisk

Principper for samspil- og kortlægningsproces

- **Samtaler**
- Udforskende samtale
 - bagudskuende, reflekterende perspektiv, fokus på 'alt det man kan'
- Perspektiverende samtale
 - Fremadskuende, udviklende perspektiv, fokus omverden, fremtid
- Vurderende samtale
 - kontrollerende perspektiv, fokus på kriterier og de relevante kompetencer ift. kriterier og krav
- Grænse- eller sektoroverskridende samtale
 - Udforskende, perspektivende og/eller kontrollerende med aktører fra forskellige områder/sektorer

Arbejds erfaringer

År: 2002 – 2016 **Ansættelsessted:** DANVIRK , Fabriksvej 2, Silkeborg

Titel: Sekretær (HK) i løn og personale afdeling

Eksempler på opgaver/erfaringer jeg har løst (kompetencer)

- timeregistrering, beregning og udbetaling af løn efter gældende aftaler og overenskomster, inkl. søgning af refusion ved sygdom/kurser.
- papirgange i forbindelse med ansættelser/afskedigelser, inkl.. udarbejdelse af ansættelseskontrakter.
- opfølgning af timelønsbudgetter og udarbejdelse af statistikker til opfølgning på virksomhedens drift.
- oplære nye kolleger og sikre den sociale integration på arbejdspladsen.
- planlægge og koordinere kursusaktiviteter for timelønnede ud fra de årlige møder i uddannelsesudvalget

Færdigheder – Hvad jeg kan

- kan kommunikere mundtligt og skriftligt med medarbejdere på alle niveauer
- kan fortolke nye bestemmelser i aftaler og overenskomster
- kan skabe netværk indenfor og udenfor virksomheden
- kan selvstændigt strukturere arbejdet og tage ansvar for at opgaverne bliver løst.

Viden: - Hvad jeg ved

- har kendskab til brug af IT på jobbet, herunder regneark, Lessor, ProMark og relevante internetbaserede værktøjer på skat.dk og virk.dk
- har kendskab til områdets aftaler og overenskomster.

• har kendskab til teorier om HR og ledelse fra merkonomkursen

Spørgsmål til gruppedrøftelse 1 - kompetenceattest

- I hvilken grad er principperne for en kompetenceattest relevante og fyldestgørende (dias 6 – 10)?
 - Hvad er de vigtigste principper ifølge jer?
 - Hvordan vurderer i eksemplet på uddybning (13)?
 - Er der principper der mangler?
- Omsæt jeres gruppedrøftelse til 2-3 forslag til forbedring, konkretiseringer mv. som udviklingsarbejdet bør indarbejde.

Opsamling på gruppearbejde 1

- Præsenterer gruppens 2-3 forslag til forbedring, som udviklingsarbejdet bør indarbejde i Livs CV'et
 - Gruppens vurderinger af det præsenterede eksempel på kompetenceattest og Livs CV (dias 13)

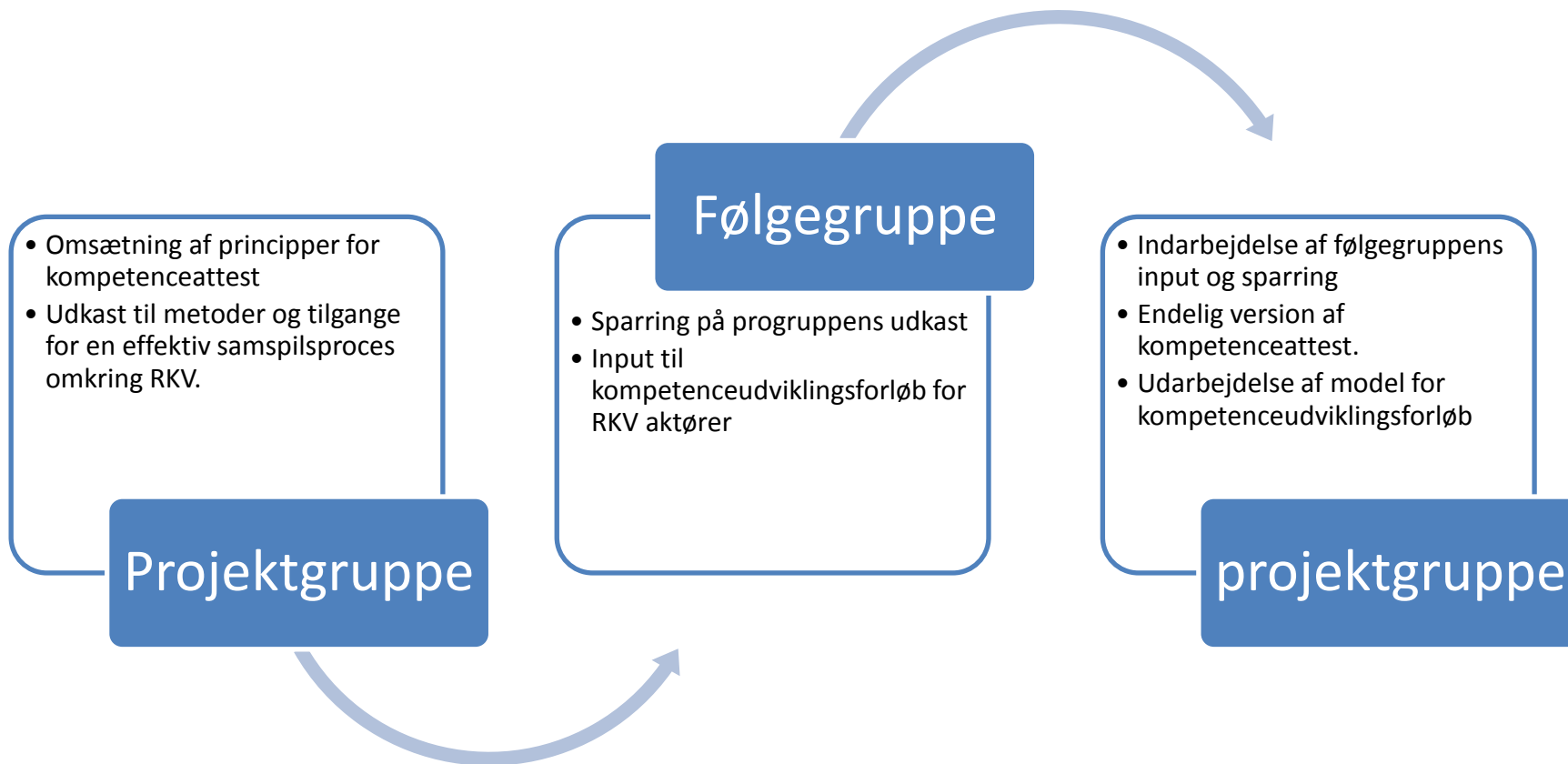
Spørgsmål til gruppedrøftelse 2 – samspils- og kortlægningsprocessen

- Hvordan ser I, at principper for kompetenceattesten – kan omsættes i metoder og tilgange, strukturer o.a. for kortlægningsprocessen og et styrket aktørsamspil?
- Hvilke principper vil I formulere omkring Livs CV'ets *dynamiske funktion* (dias 6 med dobbeltpilene). Hvilken betydning vil det have for den grænseoverskridende anvendelse af kortlægningsresultater? – muligheder – barrierer?

Gruppedrøftelse 2 opsamlende

- Tag udgangspunkt i jeres refleksioner over Livs Cv'ets dynamiske funktion.
- På hvilken måde ser I, at denne forståelse kan inspirere til udviklingen af kortlægningsproces og model for aktørsamspil?
- Hvilke principper og metoder, ser I, har et særligt potentiale i et sådant dynamisk perspektiv i et aktørsamspil?

Det videre forløb, Procesmodel 2



Udviklingsopgavernes videre forløb

- **Undersøgelses-/ idefase** (maj) okt. 2016 – forår 2017
 - Lokal/regional udviklings- og dialogproces m. afklaring på spørgsmål
 - **Produkt:** Bud på kompetenceattestens principper plus samspillet og brugen af den
- **Design-/konceptudviklingsfasen** forår 2017 – efterår 2017
 - Transnational og regional dialog og beslutning
 - **Produkt:** Koncept der kan afprøves i en konkret sammenhæng
- **Afprøvningsfasen** forår 2017- forår 2018
 - Transnational dialog, vurdering og opsamling
 - **Produkt:** Re-design og afprøvning
- **Implementering og formidling** forår – efterår 2018
 - Endeligt design og beskrivelse af proces –
 - **Produkt:** International /skandinavisk konference