



Følgegruppemøde den 24. maj 2017, Silkeborg

# PROJEKT YGGDRASIL

# Program for og formål med dagen

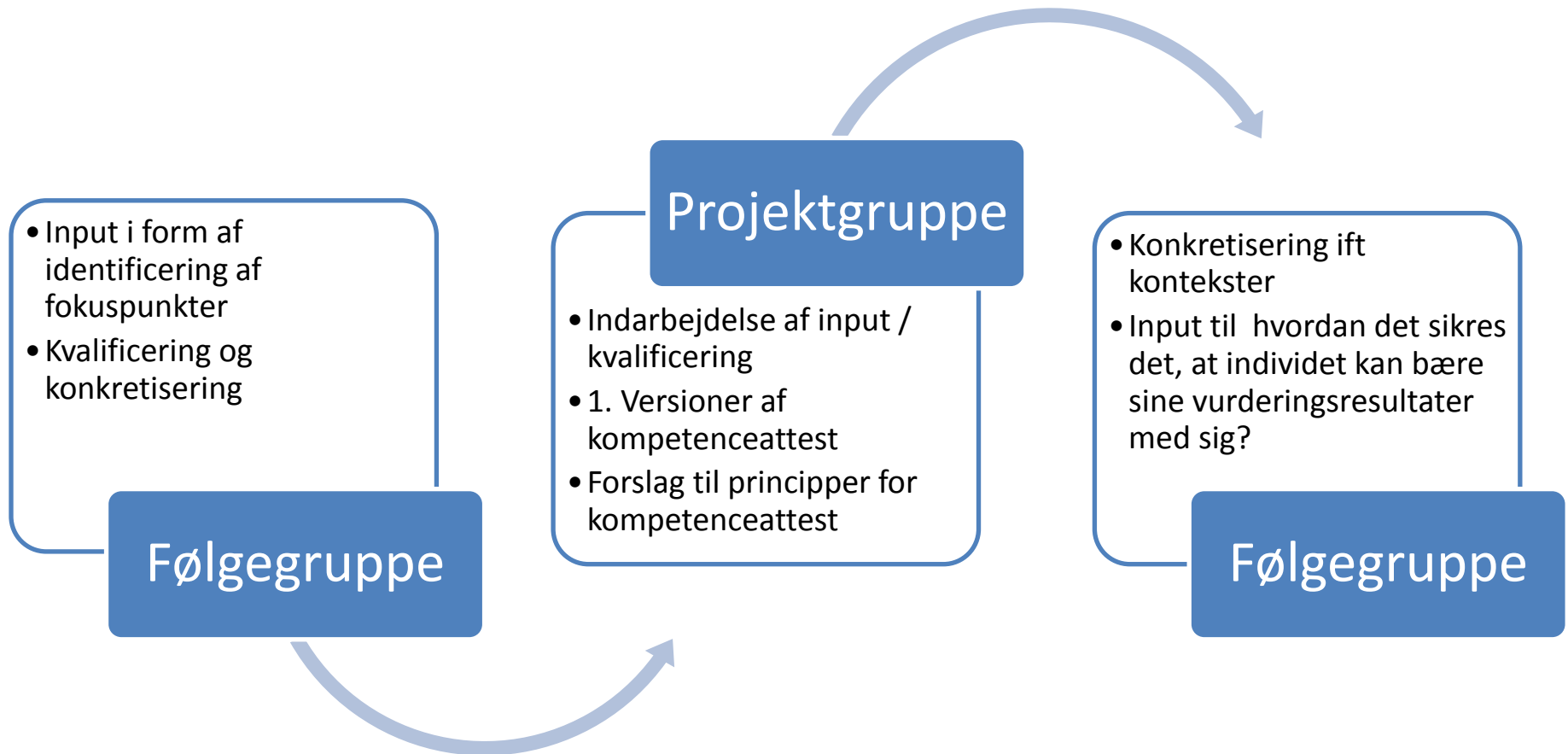
## Formål med dagen

- Sparring på projektgruppens udkast
- Input til kompetenceudviklingsforløb for RKV aktører
- Medvirke til at udpege afprøvningssteder

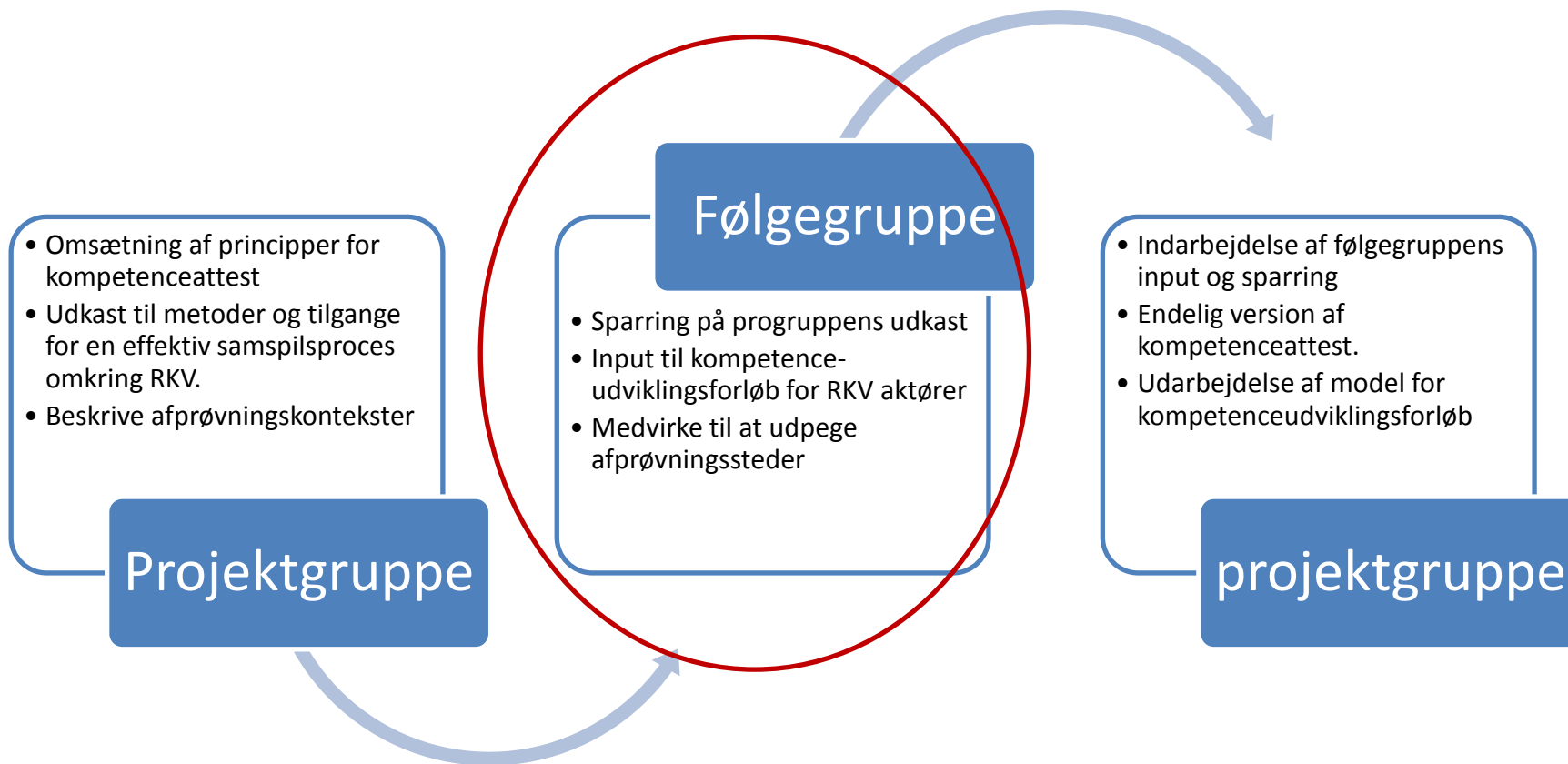
## Program

- velkomst og program
- kort præsentation af beslutninger fra projektmødet i København, 8.3.17
- Præsentation af ramme for afprøvning af kompetenceattest, konkretisering
- Gruppedrøftelse 1 og 2
- Forslag til og valg af aktører og kontekster for afprøvning af metoder, principper og tilgange for kortlægningen
- Den videre proces – næste møde.

# Procesmodel 1



# Det videre forløb, Procesmodel 2



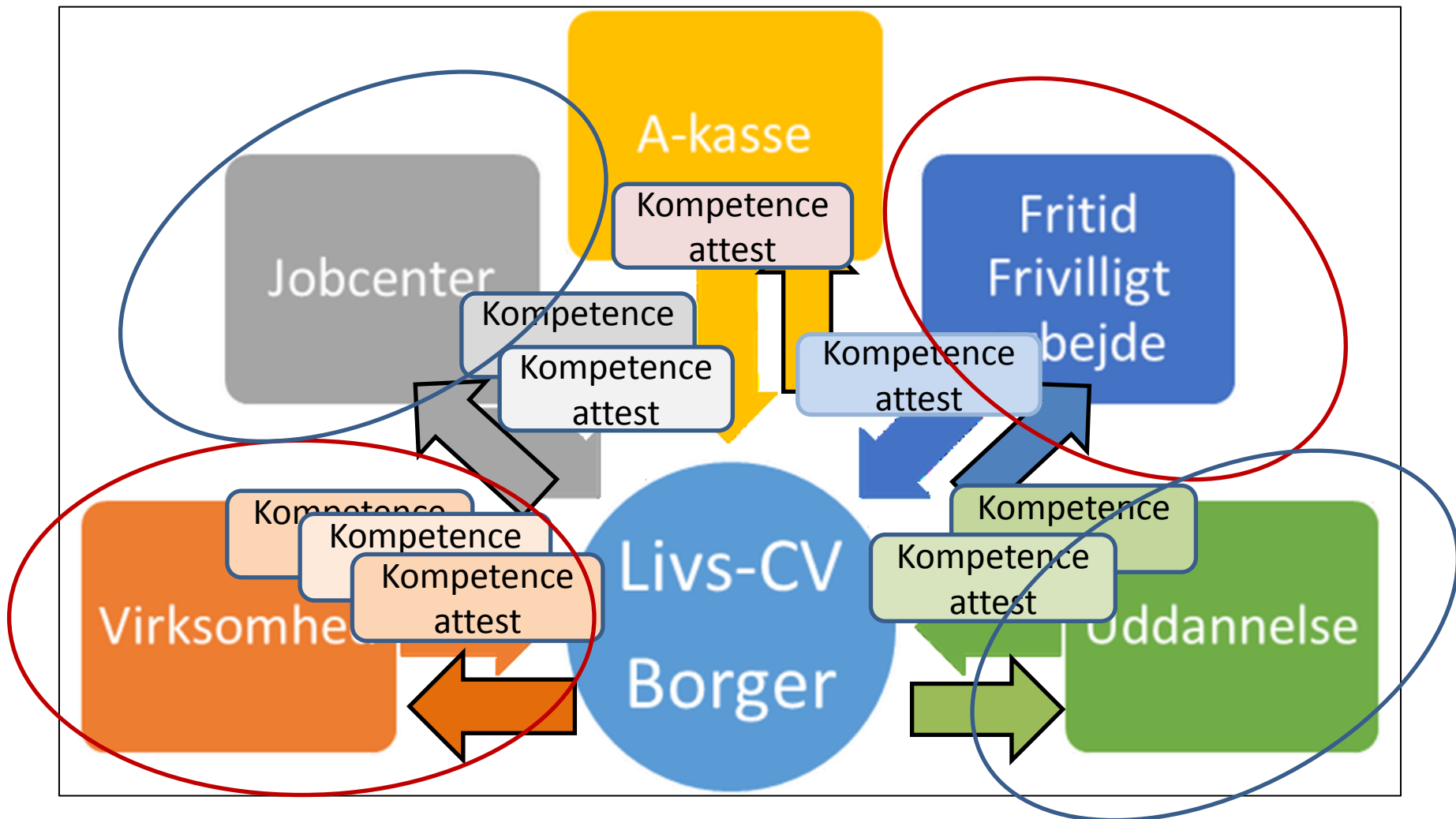
# Udfordringer i vores opgave

- I gav os input fra jeres forskellige **kontekster**
- Jeres (case)beskrivelser viser at **formål, behov og processer** er ret forskellige
- Vi har været udfordret fordi det vi har med at gøre er så komplekst....

# Realkompetencer i et beskæftigelsesperspektiv har forskellige faser...

1. Kortlægning af kompetencer vha. *en udforskende samtale* (kortlægningsfasen)
  1. Kortlagte legitimerede (erhvervs)kompetencer i attester i en udforskende samtale
2. Omsætning/oversættelse af kompetencer systematiseret ift. videre udvikling vha. *en perspektiverende og vurderende samtale*(oversættelsesfasen)
  1. Jobperspektiv (ift. jobprofil/jobkrav branchekrav)
  2. Uddannelsesperspektiv (ift. uddannelseskrav/mål)
  3. Individperspektiv (ift. egen udvikling)
3. Beskæftigelsesfasen
  1. Ny beskæftigelse inden for nyt område
  2. Nye opdaterede opgaver inden for samme område
  3. ??

# KOMPETENCEATTEST i forskellige kontekster vil have forskellige formål .....



# Hvad har vi udviklet

- Vi har ledt efter **fællesnævnerne** i jeres behov og **ens elementer** i jeres processer
- Vi har kæmpet med at forstå hvad en **kompetenceattest** er og hvor i processen og faserne den kan bruges og give mening
- Vi er endt med (til i dag) at have udkast til **to konkrete redskaber** til kortlægningsprocessen



# Principper for formulering af kompetenceattest

- Beskrivelserne tager 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*)
- Alt formuleres i et **sprog** der kan forstås på tværs af kontekster
- Kompetenceattesterne kan indgå i **et Liv CV** fx i KompetenceCV eller Min kompetencemappe
- **Vi udvikler en skabelon til attesten**

# Fælles principper for kortlægningsproces

- Beskrivelsen støttes af **samtalepartnere**, som kan og **har kompetencer** til at støtte ledige borgere og medarbejdere med at sætte ord på erfaringerne
- Samtaleproces kan evt. støttes af **billedkort/ dialogkort**, hvis sproget er mangelfuldt
- De kortlagte kompetencer **legitimeres** vha. af udtalelser og underskrifter fra virksomheder/ myndigheder/kompetente samtalepartnere
- **Vi udvikler en drejebog til samtalen**

**Arbejdserfaringer:**

**År:**

**Ansættelsessted:**

**Titel:**

- *Opgaver/erfaringer jeg har løst i virksomheden*
- *Færdigheder – Hvad jeg kan inden for*
- *Viden: - Hvad jeg ved inden for*
- *Kompetencer inden for*

**Underskrift chef, myndighed**

**Underskrift medarb., borger**

## Arbejdserfaringer:

**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](http://skat.dk) og [virk.dk](http://virk.dk)
- har kendskab til områdets aftaler og overenskomster.
- har kendskab til teorier om HR og ledelse fra merkonomkurser

# Gruppedrøftelse 1

- Hvad er jeres umiddelbare reaktion på vore udviklede redskaber (attesten og drejeborgen)
  - Hvad undrer jer?
  - Hvad er interessant?
  - Hvordan kan de være brugbare for jer?
  - Hvor/med hvem kunne det evt. afprøves?

# Oversættelses- eller udviklingsfasen

- Samtalepartnere hjælper med at **udlede** og **systematisere relevante** kompetencer, viden og færdighed i forhold til **konteksten og formålet**
- Kompetencerne kan på den baggrund *oversættes(translateres)* til jobprofiler, brancheprofiler eller uddannelseskrav/mål
- Vi udvikler **drejebog** for denne proces i de forskellige kontekster og **skabeloner** til opsamling af kompetencerne (kompetenceattest 2)

**Arbejdserfaringer:**

**År:** 2002 – 2017: **Ansættelsessted:** *Elfac*, Silkeborg

**Titel:** Produktionsmedarbejder -

- ***Opgaver/erfaringer jeg har løst i virksomheden med IT***
- ***Færdigheder – Hvad jeg kan inden for IT***
- ***Viden: - Hvad jeg ved inden for IT***
- ***Kompetencer jeg har inden for IT., som kan bruges fremadrettet***

***Underskrift (chef, )***

***Underskrift ( medarb.)***

---

---

# Gruppedrøftelse 2

- Hvad er jeres umiddelbare reaktion på vores forslag til at udvikle
  - en drejebog til samtaleprocessen
  - en kompetenceattest 2 - hvori kompetencer kan systematiseret i udvalgte kompetencer ift. til jobprofil og uddannelses mål/krav
- Hvad skal en sådan drejebog indehold?
- Hvad ville være gevinsten ?
- Hvem kunne have glæde af sådanne redskaber?
- Hvem kunne medvirke til udviklingen og afprøvningen?



# Afprøvning af redskaber - hvor

- Hvor vil vi have mulighed for at afprøve de udviklede redskaber og beskrevne processer?
- Hvordan kan vi få samlet op på erfaringerne der gøres?

# Kompetenceudviklingsforløb for aktører i og omkring den ledige

- Spotte og beskrive kompetenceprofiler kompetencebehov hos aktører i forskellige kontekster under afprøvningen
- Vi udvikler et fælles kompetenceforløb på baggrund af dette

