

Anerkendelse af realkompetencer i nordisk perspektiv

2010

DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

**Anerkendelse af realkompetencer i nordisk
perspektiv**

© 2010 Danmarks Evalueringsinstitut
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:
Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma
efter Dansk Sprognævns anbefalinger

Bestilles hos:
Alle boghandlere

40,- kr. inkl. moms
ISBN 978-87-7958-589-8

Indhold

Forord	5
1 Indledning	7
1.1 Formålet med projektet	8
1.2 Metode	8
1.3 Bemanding	8
1.4 Rapportens opbygning	9
2 Sammenfatning	11
3 RKV i Danmark	15
4 RKV i Norge	19
5 RKV i Sverige	23
6 RKV i Finland	25
7 Nationale strukturer	29
8 RKV og arbejdsmarkedet	33
9 Økonomiske incitament	37
10 Kendskab til RKV	41

11	Proces og dokumentation	45
12	Evaluering og klageadgang	51
13	Kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV	55

Appendiks

Appendiks A:	Projektbeskrivelse	59
Appendiks B:	Referenceliste	61
Appendiks C:	Ordliste	63
Appendiks D:	Spørgeguide	65

Forord

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har i henhold til sin handlingsplan for 2009 gennemført en undersøgelse af de nordiske landes erfaringer med vurdering og anerkendelse af realkompetencer.

EVA gennemførte i de første fire måneder af 2010 en stor kortlægning og analyse af anerkendelse af realkompetencer på voksen og efteruddannelsesområdet i Danmark (EVA 2010) for Undervisningsministeriet som led i lovovervågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007. Undersøgelsen fokuserede på udbredelsen, kvaliteten, organiseringen og anvendelsen af realkompetencevurderinger inden for arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), grunduddannelse for voksne (GVU), almen voksenuddannelse (avu), almengymnasiale fag på voksenuddannelsescentrene (VUC), videregående voksenuddannelse (VVU) og diplomuddannelserne.

Hvor den undersøgelse primært bidrog med empiri fra de institutioner der arbejder med RKV inden for VEU-området i Danmark, sigter projektet Anerkendelse af realkompetencer i nordisk perspektiv imod at inddrage erfaringer fra Norge, Sverige og Finland for at perspektivere de udfordringer som undersøgelsen af RKV har identificeret i Danmark på tværs af de seks voksenuddannelsesområder.

Denne rapport skal derfor ses som en perspektivering i nordisk lys af resultaterne fra undersøgelsen der gør status over RKV inden for VEU-området i Danmark. Rapporten er især baseret på en række interview med centrale videnspersoner fra Norge, Sverige og Danmark som vi skylder stor tak for deres bidrag om hvordan man i de lande de repræsenterer, vurderer og anerkender realkompetencer. Det er vores håb at rapporten kan bidrage med andre vinkler på de danske udfordringer.

1 Indledning

Der foregår i disse år et stort arbejde såvel i Danmark som internationalt med at fremme livslang læring og styrke koblingen mellem den formelle læring der finder sted i uddannelsessystemerne, og den læring der foregår andre steder, herunder ikke mindst på arbejdspladserne.

Anerkendelse af realkompetencer skal i denne sammenhæng bidrage til at mindske barrierer for adgang til uddannelse for de voksne der har reale kompetencer, men ikke de formelle kompetencer der kræves for at blive optaget på en uddannelse. Desuden kan anerkendelse af realkompetencer gøre det muligt for personer at få papir på deres kompetencer uden at gennemgå uddannelse og undervisning hvis de allerede har de kompetencer som uddannelsen sigter mod at give. Endelig vil anerkendelse af realkompetencer kunne bruges som dokumentation på arbejdsmarkedet i forbindelse med jobsøgning m.m.

I de andre nordiske lande har man mange års erfaring med formel anerkendelse af realkompetencer, og samtidig er der stor forskel på de systemer landene har opbygget. En afdækning af hvordan de andre lande har grebet arbejdet med vurdering og anerkendelse af realkompetencer an, vil derfor kunne tjene som inspiration for den videre udvikling af feltet i Danmark.

Noget af det første man støder på i en undersøgelse af praksis for realkompetencevurderinger, er den uensartede terminologi der anvendes. Vi har valgt at bruge begrebet *realkompetencevurdering* (RKV), som kendes fra den danske lovgivning, vel vidende at andre begreber kunne give lige så god mening, fx ARK for *anerkendelse af realkompetencer* (Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande, NVL 2009) eller *validering* som de bruger i Sverige (Valideringsdelegationen 2008). Det afgørende i den forbindelse er at vi taler om processer der omfatter både vurdering og anerkendelse af reale kompetencer, det vil sige de kompetencer personer reelt besidder, uanset hvor og hvordan de har erhvervet dem.

Nedenfor redegøres der kort for projektets formål, organisering og metodiske design.

1.1 Formålet med projektet

Formålet med projektet er at belyse og perspektivere en række centrale problemstillinger i det danske system for anerkendelse af realkompetencer inden for voksen- og efteruddannelse ved hjælp af erfaringer fra Norge, Sverige og Finland med henblik på at inspirere og kvalificere den videre udvikling i Danmark.

Projektet tager afsæt i centrale resultater fra EVA's undersøgelse af anerkendelse af realkompetencer, og helt konkret i fem tværgående anbefalinger og udfordringer som undersøgelsen har identificeret.

1.2 Metode

Projektet er baseret på hhv. en desk research og en interviewundersøgelse. De indsamlede data omfatter således:

- Eksisterende materiale i form af forsknings- og undersøgelsesrapporter m.m.
- En interviewundersøgelse med centrale videnspersoner fra Norge, Sverige og Finland. Disse er udvalgt blandt forskere, myndighedspersoner og andre der kan bidrage med indgående og reflekteret viden om arbejdet med vurdering og anerkendelse af realkompetencer i det land de repræsenterer. De interviewede personer er følgende:
 - Anna Kahlson, national valideringskoordinator, Myndigheten för yrkeshögskolan (Yh-myndigheten), Sverige
 - Anni Karttunen, national koordinator, Savo Vocational College, Finland
 - Karen Hultgren Olsen, leder af OPUS (Opplærings- og udviklingssenter), Hadsel videregående skole og fagskole, Nordland Fylkeskommune, Norge
 - Per Andersson, lektor, docent i pædagogik, Linköpings universitet, Sverige
 - Sigrun Røstad, seniorrådgiver, Vox, Norge
 - Vigdis Haugerud, underdirektør, Vox, Norge.

Interviewene fandt sted i maj 2010.

De indsamlede data er blevet sammenfattet og brugt perspektiverende i forhold til de centrale udfordringer som blev identificeret i EVA's undersøgelse af anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. Interviewene blev gennemført ved hjælp af en spørgeguide (jf. appendiks D) der tog udgangspunkt i de nævnte udfordringer.

1.3 Bemanding

Projektgruppen har bestået af specialkonsulent Michael Andersen (projektleder) og specialkonsulent Helene Brochmann der begge er konsulenter i EVA's enhed for voksen- og efteruddannelse.

1.4 Rapportens opbygning

Efter dette indledende kapitel følger først en sammenfatning af rapportens konklusioner der således samtidig tjener som et resume. Herefter har fire korte introducerende kapitler om RKV i Danmark, Norge, Sverige og Finland til formål at skitsere de fire nationale systemer i nogle få hovedtræk med hensyn til lovgrundlag, udbredelse m.m. Rapportens syv centrale kapitler, kapitel 7-13, behandler hver sit tema. De sidste fem kapitler, Økonomiske incitament, Kendskab til RKV, Proces og dokumentation, Evaluering og klageadgang samt Kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, udspringer af de fem tværgående anbefalinger og udfordringer som undersøgelsen af RKV i Danmark identificerede. Hertil kommer to temaer, Nationale strukturer samt RKV og arbejdsmarkedet, som er blevet identificeret ved hjælp af datamaterialet, og som vi har fundet bedst egnede til at blive behandlet i særskilte kapitler.

2 Sammenfatning

I dette kapitel sammenfattes rapportens vigtigste konklusioner.

Dette projekt har haft til formål at indsamle og formidle viden om hvordan man i Norge, Sverige og Finland har grebet realkompetencevurdering an med særligt henblik på de dele af systemet hvor vi i Danmark har konstateret store udfordringer på tværs af de forskellige voksenuddannelser. Disse udfordringer er blevet identificeret i EVA's undersøgelse af anerkendelse af realkompetencer inden for VEU-området (EVA 2010). Selvom projektet baserer sig på et begrænset vidensgrundlag, kan der alligevel påpeges nogle pointer der tilsammen udgør projektets konklusion:

Det er desværre ikke så enkelt at man blot kan pege på et eller flere af de fire nordiske lande og hævde at man dér har fået indrettet et komplet system som kan danne forbillede for de andre lande. Tværtimod fremstår det ret klart at man i alle fire lande står over for store udfordringer når man på en pålidelig, gennemsigtig og ukompliceret måde vil anerkende og dokumentere de kompetencer som voksne har erhvervet sig.

Fællestræk

Det er et fællestræk for alle fire lande at man er kommet længst med at anerkende realkompetencer i forhold til erhvervsrettede uddannelser, mens det går langt mere trægt i forhold til videregående uddannelser. I det omfang realkompetencer anerkendes i forhold til videregående uddannelser i de fire lande, handler det primært om *adgang* til uddannelse og kun i mindre grad om *erstatning* for eller *afkorting* af uddannelse. Et gennemgående træk i forklaringerne på dette mønster handler om de videregående uddannelsesinstitutioners autonomi og modsætningsfyldte interesser i at fremme udbredelsen af RKV i forhold til de uddannelser de udbyder.

Det er også et fællestræk for alle fire lande at kendskabet til RKV i befolkningen synes at være begrænset. Det betyder at man må antage at potentialet for RKV langt fra udnyttes fuldt ud i de nordiske lande. Endelig er det også et fællestræk at de fagpersoner der gennemfører vurderingerne, kunne være bedre uddannet til opgaven.

Forskelle

Ser man på grundlaget for systemerne i de fire lande i form af lovgivningen, er det interessant at vi i Danmark er kommet først med en samlet lov der dækker hele voksen- og efteruddannelsesområdet. I de andre lande, der ellers har mange års erfaringer med RKV i praksis, er dette ikke omsat i en samlet lovgivning.

I Norge arbejder man med separate love for hhv. ungdomsuddannelsesniveaue og de videregående uddannelser, og i tillæg til det har arbejdsmarkedets parter selv aftalt rammer for hvordan man kan dokumentere færdigheder og kompetencer man har opnået i sit arbejdsliv. I Sverige har man anvendt en model med mange udviklingsprojekter og et større udredningsarbejde, men dette er altså endnu ikke lagt fast i en egentlig lovgivning. Endelig har man i Finland udviklet et omfattende valideringsystem der knytter sig til de erhvervsrettede uddannelser, på grundlag af det såkaldte kompetencebaserede kvalifikationssystem, mens det på de videregående uddannelser i høj grad er op til institutionerne selv om og i givet fald hvordan de arbejder med RKV. Til trods for disse formelt set ganske grundlæggende forskelle er det interessant at konstatere at de udfordringer der knytter sig til den praktiske gennemførelse af RKV, er ganske genkendelige de fire lande imellem.

En anden forskel mellem Danmark og de tre andre lande knytter sig til de økonomiske incitamenter uddannelsesinstitutionerne har til at gennemføre RKV. I Danmark får de et øremærket beløb (taxametertilskud) til opgaven, men da det af mange institutioner vurderes at være for lille, svækker dette motivationen for at arbejde for en højere RKV-aktivitet. I Norge, Sverige og Finland skal udgifterne betales af et samlet budget, hvorfor RKV for en umiddelbar betragtning kommer til at tage ressourcer fra undervisningen, hvilket heller ikke er motiverende. Igen kan man sige at selv om strukturerne er forskellige, er praksis ikke så forskellig endda. I alle fire lande kan de manglende økonomiske incitamenter ses som en barriere. En undtagelse findes måske i de fylker i Norge hvor man kan se at en politisk opbakning fra skoleejerne alligevel kan være medvirkende til at RKV får større udbredelse.

Inspiration

Når disse grundlæggende forskelle og ligheder er noteret, er det vigtigt at fremhæve at der forskellige steder i de nordiske lande er flere tiltag og aktiviteter som man kan overveje om vi med fordel ville kunne bruge på en eller anden måde i dansk sammenhæng.

Det gælder fx det norske *fagkonsulentsystem* i kombination med de såkaldte *godkjenningscentraler* (*godkendelsescentraler*) der er en interessant måde at fremme kvalitet og professionalisering af arbejdet med RKV på. Også eksistensen af en institution som *Vox* med særlige forpligtelser på nationalt niveau til at fremme RKV i sammenhæng med en mere generel og bred tilgang

til voksnes læring er inspirerende. Ligesom der er perspektivrige samarbejdsprojekter mellem ledighedssystemet og uddannelsesinstitutioner om RKV i Norge.

I Sverige har den såkaldte *Valideringsdelegationen* givet nogle gode bud på hvordan vurderings- og anerkendelsesprocesserne kan systematiseres og dermed bidrage til at øge legitimiteten af RKV, ligesom der findes interessante lokale initiativer i forhold til validering og RKV. Også den relativt nye Yh-myndigheten er i gang med spændende tiltag, som fx en ny webportal der vil kunne styrke kendskabet i befolkningen til RKV, konkret vejlede dem der kan have nytte af en RKV og understøtte praktikerne med information og vejledning.

I Finland er det *kompetencebaserede kvalifikationssystem* interessant, ikke mindst fordi det her faktisk er lykkedes at skabe et ganske stort volumen for erhvervsrettet voksenuddannelse der baserer sig på anerkendelse af uformel og nonformel læring. Tilsvarende er både det nationale certifikat for praktiske sprogfærdigheder og det såkaldte computerkørekort (som også kendes fra Danmark) succesrige måder at anerkende realkompetencer på.

Der er således alt i alt meget at lade sig inspirere af fra de nordiske lande i en dansk sammenhæng, samtidig med at vi må erkende at de nordiske lande på mange måder står over for udfordringer der ligner hinanden.

3 RKV i Danmark

Lovgrundlag

På de grundlæggende niveauer inden for de erhvervsrettede voksenuddannelser (AMU og GVU) fandtes der før 2007 et lovgrundlag for at afklare, vurdere og anerkende realkompetencer.¹ Men med lov nr. 556 af 6. juni 2007 blev der indført nye regler om udbygning af anerkendelse af realkompetence inden for hele VEU-området. Disse betød at realkompetencevurderinger kunne tages i anvendelse i forhold til de voksen- og efteruddannelser hvor dette ikke tidligere havde været muligt (almen voksenuddannelse (avu), almengymnasiale fag på VUC, VVU og diplomuddannelserne), og i højere grad inden for de områder hvor muligheden fandtes i forvejen (AMU og GVU).

Hertil kom at der med lidt forskellige regler inden for de enkelte uddannelsesområder blev indført mulighed for at udstede adgangs-, kompetence- og uddannelsesbeviser på baggrund af anerkendelse af realkompetencer.

Udbredelse

Udbredelsen af RKV inden for uddannelsesområderne er meget forskellig. Den følgende tabel giver et overblik over udbredelsen inden for de forskellige dele af VEU-systemet som er omfattet af loven. Bemærk at alle institutioner der har gennemført bare én RKV i 2009, indgår. Andelen af udbydere med aktivitet dækker over store forskelle: fra udbydere med næsten ingen aktivitet til institutioner der har gennemført mere end 1.000 realkompetencevurderinger i 2009.

¹ *Inden for AMU-systemet har man siden 1997 haft mulighed for at afklare, vurdere og anerkende realkompetencer i forhold til mål for arbejdsmarkedsuddannelser i form af individuel kompetenceafklaring (IKA). Siden 2003 blev dette udvidet til også at omfatte enkeltfag der er optaget i en fælles kompetencebeskrivelse (FKB). I 2007 blev IKA erstattet af individuel kompetencevurdering (IKV) der gav mulighed for udstedelse af hhv. kompetencebeviser for dele af uddannelser og uddannelsesbeviser for hele uddannelser. Herudover har det siden 2000 været muligt for voksne at få vurderet og anerkendt deres realkompetencer i forhold til erhvervsuddannelser og på dette grundlag at få udarbejdet en individuel uddannelsesplan med henblik på at gennemføre en grunduddannelse for voksne (GVU).*

Samlet set er udbredelsen af RKV mindst inden for VVU, avu, almen gymnasiale fag på VUC og diplomuddannelserne og størst inden for AMU og GVU. Med andre ord er udbredelsen af RKV størst inden for de erhvervsrettede uddannelser på grundlæggende niveauer. Billedet er samtidig karakteriseret ved at der er tale om en relativt stor gruppe institutioner inden for alle uddannelsesområderne, på nær GVU, der slet ikke har RKV-aktivitet, mens en mindre gruppe institutioner, primært inden for GVU og AMU, har en relativt høj RKV-aktivitet.

Tabel 1

Oversigt over RKV-aktivitet inden for de uddannelsesområder der er omfattet af lov nr. 556 af 6. juni 2007

	Andel af udbydere med mindst én RKV i 2009	Især aktivitet inden for følgende områder:
GVU	91 %	Merkantile fag samt sundhed, omsorg og pædagogik
AMU	71 %	Handel, administration, kommunikation og ledelse, transportområdet samt metalindustri
Avu	42 %	Sprogfag og matematik
Almen gymnasiale fag på VUC	70 %	Sprogfag
VVU	29 %	Ledelse, international handel samt økonomi- og ressourcestyring
Diplomuddannelserne	50 %	Ledelse og det tværfaglige område, herunder vejledning

Kilde: EVA's undersøgelse af realkompetencer på VEU-området mv., 2010.

Som tabellen også viser, er der store branchemæssige forskelle på udbredelsen af RKV. RKV er således mest udbredt inden for merkantile fag samt ledelse når man ser på erhvervsrettet og videregående VEU, og mest udbredt inden for sprogfag og delvist matematik når man ser på almen VEU. Med til dette billede hører at RKV inden for almen VEU ofte gennemføres med henblik på optagelse på videregående uddannelser.

Udfordringer

De følgende fem anbefalinger stammer fra EVA's undersøgelse af realkompetencer på VEU-området mv. Disse fem anbefalinger gælder for alle de seks uddannelsesområder inden for VEU-området som loven dækker.

Som tidligere nævnt tager dette opfølgende nordiske projekt afsæt i disse fem anbefalinger ved at dataindsamlingen i de gennemførte interview med videnspersoner fra Norge, Sverige og Fin-

land særligt har fokuseret på hvordan man i vores nabolande har håndteret de udfordringer som anbefalingerne udspringer af.

EVA anbefaler således i rapporten:

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV (det behandles her i kapitel 9: Økonomiske incitamenter)
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med udbydere gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV (det behandles her i kapitel 10: Kendskab til RKV)
- 3 At alle udbydere sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV (det behandles her i kapitel 11: Proces og dokumentation)
- 4 At de institutioner der laver RKV, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af de individuelle RKV-forløb og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV (det behandles her i kapitel 12: Evaluering og klageadgang)
- 5 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet (det behandles her i kapitel 13: Kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV).

4 RKV i Norge

I Norge bruges realkompetencebegrebet om "den formelle og uformelle kompetence som den voksne har", det vil sige al kundskab og alle færdigheder som er tilegnet gennem uddannelse, lønnet eller ulønnet arbejde, organisationserfaring eller fritidsaktiviteter eller på anden måde. Denne terminologi minder meget om den danske når vi taler om at vurdere og anerkende realkompetencer.

Lovgrundlag

Kompetencereformen af 1999 (Stortingsmelding nr. 42 (1997-98)) var en arbejdslivsreform og en uddannelsesreform, for så vidt som den omfattede alle voksne i og uden for arbejdslivet i Norge. Dokumentation og anerkendelse af realkompetence var et af de centrale satsningsområder i reformen. Det treårige Realkompetanseprosjektet (1999-2002) var regeringens tiltag for at realisere Stortingets vedtagelse om at etablere et system der giver voksne ret til at dokumentere deres realkompetence uden at gå vejen omkring traditionelle prøveordninger. Projektet blev ledet af Vox.

Siden 2000 har der eksisteret ét lovgrundlag for erhvervsuddannelser og gymnasial uddannelse (ungdomsuddannelserne) (på norsk: "videregående opplæring") og siden 2001 et andet lovgrundlag for videregående uddannelse (på norsk: "høyere utdanning"). Hertil kommer en ordning for dokumentation af realkompetencer for deltagelse i kurser og frivilligt arbejde ("tredje sektor"), og endelig gennemføres der dokumentation af realkompetencer fra arbejdslivet i henhold til en hovedaftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Selvom man i Norge har et omfattende lovgrundlag for RKV, er der ikke tale om et fælles integreret system med ensartede regler baseret på samme lov. Til gengæld har man en institution på nationalt plan, Vox, der har ansvar for etableringen og videreudviklingen af det nationale system. Fra 2009 har Utdanningsdirektoratet (direktorat under Kunnskapsdepartementet, det norske undervisningsministerium) haft fuldt ansvar for uddannelse for voksne efter opplæringsloven, herunder ansvar for arbejdet for en mere ensartet praksis når det gælder realkompetencevurdering.

Ungdomsuddannelserne

Voksne der er fyldt 25 år, og som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, har ifølge oplæringsloven ret til gratis at få en sådan uddannelse såvel som til at få foretaget en RKV og få udstedt et kompetencebevis på denne baggrund. Det er fylkeskommunerne – svarende til de tidligere amtskommuner i Danmark – der er forpligtet til at sørge for dette. Realkompetencer skal vurderes i forhold til det nationale *Læreplanverket for videregående opplæring*. Der har dog været rejst kritik af at der kan være forskellig praksis i fylkeskommunerne, og at der nogle steder kan være en tendens til at deltagerne får anerkendt for få kompetencer (og dermed skal deltage i mere uddannelse) end RKV'erne burde tilsige (interviewundersøgelse).

Der gennemføres årligt ca. 10.000 realkompetencevurderinger af voksne i Norge, heraf foretages de 80 % i forbindelse med erhvervsuddannelserne. De fleste foretages inden for sundheds- og socialfag, og der er flest kvinder der bliver realkompetencevurderet. I 2006 var det 46 % af de voksne der søgte om optagelse på en erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse, der var blevet realkompetencevurderet, men antallet er vigende.

Om Vox i Norge

Vox er en styrelse under Kunnskapsdepartementet (svarende til Undervisningsministeriet) der på nationalt plan arbejder med kompetencepolitik med særligt henblik på at fremme voksnes læring. Vox udfører en bred vifte af opgaver fra fordeling af tilskud, udbud af efteruddannelse og udvikling af metoder, over kompetencevurdering til undersøgelser, analyser og evalueringer. Som en del af denne brede opgaveportefølje arbejder Vox med RKV.

Vox arbejder for at øge kendskabet til mulighederne for at få realkompetencer dokumenteret og anerkendt. Vox samarbejder med på den ene side Kunnskapsdepartementet og på den anden side fylkeskommunerne for at udvikle en fælles forståelse og praksis i forbindelse med vurdering og anerkendelse af realkompetencer i Norge. Desuden samarbejder Vox med Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV), svarende til jobcenter, socialkontor mv., om at forbedre mulighederne for RKV for arbejdsløse og handikappede. Endelig deltager Vox i internationalt samarbejde med henblik på at formidle viden om RKV fra andre lande.

Kilde: www.vox.no

Ifølge Vox er en af forklaringerne på den vigende aktivitet at der i de første år hvor der var mulighed for at få anerkendt realkompetencer i Norge, var en pukkel af især kvinder inden for social- og sundhedsfag der ønskede at blive fx *hjelpepleier*. Men nu hvor de er igennem systemet, er efterspørgselen på det punkt normaliseret. En lignende forklaring går på at mange voksne i det he-

le taget nu har været igennem systemet, hvorfor gennemsnitsalderen blandt RKV-ansøgere falder, og de unge har ikke lige så meget erhvervs erfaring som kan anerkendes som realkompetencer. Endelig kan en forskellig grad af såvel opsøgende virksomhed som andre initiativer influere på aktiviteten. I Nordland har man fx besluttet at alle voksne der søger en erhvervsrettet uddannelse, skal have foretaget en RKV. I 2009 var der således 137 der blev realkompetencevurderet her, og heraf fik 95 % afkortet deres uddannelse (interviewundersøgelse).

Når andelen af RKV inden for almengymnasiale fag – såkaldte studiekompetencefag – er relativt begrænset, hænger det sammen med at disse fag typisk tages for at få adgang til videregående uddannelse. En RKV hvor man bliver bedømt som "bestået" i forhold til målene for det pågældende fag, omsættes af mange videregående uddannelsesinstitutioner til en middelmådig karakter, men da ansøgere der har fået foretaget en RKV, skal konkurrere på lige fod med de ordinære ansøgere, er det ikke altid attraktivt for en ansøger at få lavet en RKV med henblik på at blive optaget på en videregående uddannelsesinstitution (ifølge interviewundersøgelse).

Videregående uddannelse

Voksne der er fyldt 25 år, og som ikke opfylder adgangskravet til en videregående uddannelse om generel studiekompetence fra en ungdomsuddannelse, kan søge om optagelse på og/eller afkortning af uddannelsen på baggrund af relevant realkompetence. Det er det enkelte universitet eller den enkelte højskole (fx svarende til de danske professionshøjskoler) der fastsætter adgangskriterierne. Det er gratis at få lavet en RKV for ansøgerne, og omkostningerne dækkes af institutionerne. En undersøgelse Vox har lavet, viser at praksis ved optagelse stort set fungerer efter hensigten, mens det kan være vanskeligt at få afkortet uddannelserne. Vox vurderer således at der knytter sig både en vis usikkerhed og restriktive holdninger til afkortningsreglerne.

Der findes kun tal for antallet af voksne der søger om optagelse på baggrund af en realkompetencevurdering ved det koordinerede optag på nationalt plan, mens der ikke er tilsvarende tal for lokalt optag (der udgør knap halvdelen af det totale optag). Samtidig med at antallet af ansøgere totalt er øget betydeligt i perioden 2001-2007, er antallet af registrerede realkompetenceansøgere blevet mindre. Andelen af ansøgere der søgte på baggrund af en realkompetencevurdering, udgjorde i 2001 4,3 % (3.642 i alt), men faldt til 2,6 % i 2007 (2.589 i alt). De uddannelser hvor der foretages flest RKV'er, er sygeplejeuddannelsen, der har den største søgning, samt de pædagogiske uddannelser (pædagog, specialpædagog mv.) og inden for socialt arbejde.

Dokumentation af realkompetencer i arbejdslivet

Arbejdsmarkedets parter har i Norge aftalt at virksomheder bør have systemer for dokumentation af den enkeltes erfaring, kurser og praksis der er relateret til jobbet. Til brug for dette arbejde har Vox udviklet et værktøj med skabeloner til CV og "Kompetanseattest" der kan bruges til at beskrive arbejdsopgaver, arbejds måder, faglig kompetence, ledelseskompetence og social kompe-

tence. Kompetenceattesten underskrives herefter af arbejdstageren og dennes personaleleder. Dette værktøj er tilgængeligt på www.vox.no, men bruges kun i mindre grad (ifølge interviewundersøgelse).

Dokumentation af realkompetencer i tredje sektor

Oplysningsforbund, fjernundervisningsinstitutioner og folkehøjskoler er pålagt at udstede dokumentation for gennemført uddannelse eller kursus. Som resultat af Realkompetanseprojektet blev der udarbejdet et elektronisk kortlægningsværktøj til dokumentation af kompetencer fra kurser og frivilligt arbejde *Personlig Kompetansedokument (PKD)*. Undersøgelser gennemført af Vox viser at værktøjet PKD ikke er særligt kendt, hverken blandt dem der deltager i undervisning i oplysningsforbundene, eller blandt dem der foretager realkompetencevurdering.

5 RKV i Sverige

I Sverige bruger man betegnelsen *validering* om den "proces der indebærer en struktureret bedømmelse, vurdering, dokumentation og anerkendelse af kundskaber og kompetencer som en person besidder uafhængigt af hvordan de er erhvervet" (Valideringsdelegationen 2008). Denne brug af begrebet validering ligger således tæt på det vi i Danmark kalder vurdering og anerkendelse af realkompetencer.

Lovgrundlag

Selvom man i Sverige har arbejdet i mange år med feltet og indhøstet erfaringer, findes der ikke en samlet lovgivning om validering. I perioden 2004-2007 arbejdede den svenske valideringsdelegation således med at udvikle kvalitetsprocesser og valideringsmetoder. Delegationen udgav i 2008 sin slutrapport hvori den redegjorde for resultaterne af det udviklingsarbejde man har været igennem, med sigte på at udvikle en national struktur for validering som dækker både arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren. I den forbindelse anbefaler Valideringsdelegationen en lang række tiltag, herunder i forhold til ansvarsfordeling, opgavevaretagelse samt sikring af legitimitet og kvalitet (Valideringsdelegationen 2008).

Der har imidlertid allerede siden 1990'ernes slutning været iværksat en række forskellige initiativer vedrørende validering. Det første initiativ var det såkaldte Kunnskapslyftet (1997-2002) hvor der blev igangsat en række projekter med fokus på udvikling af ny former for validering. Herefter kom omkring årtusindeskiftet en lov om voksnes læring og udviklingen af voksenuddannelse der sigtede imod at give alle borgere i Sverige ret til få deres viden og kompetencer valideret inden for rammerne af kommunal voksenuddannelse (CEDEFOP 2007c).

I 2009 blev den såkaldte Myndigheten för yrkeshögskolan (Yh-myndigheten) etableret. Den har blandt andet til opgave at udvikle en mere sammenhængende national struktur for validering på det erhvervsrettede område og at støtte valideringsarbejdet gennem udvikling af metoder og systemer af høj kvalitet (CEDEFOP 2009c). En vigtig del af Yh-myndighetens opgave er at udvikle systemet for nyankomne flygtninge. I dette arbejde, som sker i samarbejde med Migrationsverket, er validering centralt. Validering af nyankomnes kompetencer viser ofte store huller der er svære

at fylde fordi de relevante uddannelses tilbud ikke findes eller ikke er tilstrækkeligt differentierede (ifølge interviewundersøgelse).

Validering i forhold til adgang til uddannelse

For at blive optaget på en gymnasial uddannelse kræves der normalt at man har gennemført en grundskoleuddannelse med beståede afgangsprøver i svensk, engelsk og matematik. Imidlertid kan voksne der ikke har disse formelle kompetencer, få adgang på grundlag af validerede kompetencer. Et andet eksempel på at validering kan bruges som adgang til uddannelse, er at tre års uddannelse på en folkehøjskole, som er en del af det nonformelle uddannelsessystem, giver adgang til universitetet. På de videregående uddannelser har universiteter og højskoler (university colleges) siden 2008 haft mulighed for at optage op til en tredjedel efter egne regler. Herved åbnes der mulighed for at optage ansøgere der ikke opfylder de formelle adgangskrav, men som har reale kompetencer svarende hertil (CEDEFOP 2007c).

Udbredelse og vilkår

Det er især kommunalt ansatte inden for plejesektoren der har fået valideret deres kompetencer. Det har typisk drejet sig om kvinder der har manglet formelle kompetencer til at kunne arbejde som sygeplejersker, men som har arbejdet inden for fx ældreplejen. Kommunen har som arbejdsgiver betalt for valideringen der har kunnet foregå i arbejdstiden, og på baggrund af valideringen er der blevet tilrettelagt uddannelsesforløb med henblik på at nå de ønskede kompetencemål (Hult, Å. & Andersson, P. 2008).

6 RKV i Finland

Lovgrundlag

Finland har et omfattende system for validering af informel og nonformel læring, især i forbindelse med erhvervsrettet voksenuddannelse – det såkaldte kompetencebaserede kvalifikationssystem². Desuden er der forskellige muligheder for at få valideret viden og kompetencer uden for dette system, herunder i forhold til gymnasial uddannelse og videregående uddannelse.

Det kompetencebaserede kvalifikationssystem på erhvervsuddannelserne

Siden midten af 1990'erne har Finland haft et såkaldt kompetencebaseret kvalifikationssystem selvom anerkendelse af arbejdspladslæring allerede var en mulighed i 1970'erne i forbindelse med de nationale voksenuddannelseskomiteer. Det kompetencebaserede kvalifikationssystem (på finsk: *Näyttötukinto*) er ramme om den mest etablerede form for validering der finder sted i Finland.

I dette system kan viden og kompetencer dokumenteres og anerkendes uanset hvordan de er erhvervet, og voksne kan gå til eksamen uanset om – eller i hvilket omfang – de har deltaget i undervisning i forbindelse med det uddannelsesforløb der leder frem til den pågældende eksamen. Idéen er at voksne med arbejdspladserfaring og voksne med studiebaggrund kun behøver at uddanne sig i det de mangler, for at bestå de pågældende eksaminer. Uddannelsesinstitutionerne skal have separate tilladelser til at vurdere hver enkelt uddannelse.

Det kompetencebaserede kvalifikationssystem omfatter målbeskrivelser for erhvervsuddannelser på tre niveauer: et indledende niveau, svarende til et gymnasialt niveau, et videregående niveau og et specialistniveau. Sidstnævnte svarer til kort videregående uddannelse (KVU/Videregående

² Dette kapitel om Finland bygger først og fremmest på to kilder, dels CEDEFOP 2007, dels interview med koordinator Anni Karttunen

voksenuddannelse) eller niveau 5 inden for EQF³), mens de to første svarer til et gymnasialt niveau (niveau 4 inden for EQF). Men eksamen er adskilt fra det tilhørende uddannelsesforløb for at understrege at der er forskellige veje man kan gå for at få det pågældende uddannelsesbevis.

Voksne med praktiske færdigheder der stammer fra arbejdspladslæring, kan demonstrere disse på forskellige måder, herunder på den arbejdsplads hvor pågældende arbejder, på en anden arbejdsplads eller på den institution der er ansvarlig for testen. I realiteten er det dog omkring 95 % af dem der tager en eksamen, som har deltaget i undervisning i et eller andet omfang. En af forklaringerne der er blevet fremført på dette, er at det ikke altid er tilstrækkeligt at have erfaring fra en enkelt arbejdsplads for at opnå den bredde i færdigheder og kompetencer som er indeholdt i målene for den pågældende uddannelse. Det faktum at voksne i gennemsnit bruger højst et år på at nå de pågældende uddannelsesmål, mens unge i gennemsnit bruger tre år, illustrerer dog at der i praksis sker en betydelig anerkendelse af uformel og nonformel læring.

Det kompetencebaserede kvalifikationssystem der omfatter 52 erhvervsuddannelser og omkring 300 videregående og specialiserede erhvervsuddannelser, har været genstand for en stigende interesse fra den voksne befolkning i Finland igennem de sidste ti år. I perioden 1997-2006 har ca. 365.000 voksne deltaget i systemet, hvoraf ca. 199.000 har fået bevis for hele uddannelser, mens 82.000 har fået bevis for dele af uddannelser. Antallet af personer der fik et uddannelsesbevis for en hel uddannelse, voksede fra 4.237 personer i 1997 til 29.799 personer i 2006. De fleste beviser udstedes inden for det sociale område, forretning og administration samt teknologi, kommunikation og transport.

National koordinator Anni Karttunen vurderer at der er en række udfordringer i forbindelse med det finske kompetencebaserede kvalifikationssystem. For det første pointerer hun at systemet er snævert i sin tilgang til RKV for så vidt som det kun vurderer den enkeltes kompetencer i forhold til de specifikke faglige mål der gælder for de forskellige erhvervsuddannelser. Selvom det i sig selv kan være meget positivt at få lavet en sådan RKV, har mennesker ofte mange flere kompetencer end dem der bliver vurderet og anerkendt på den måde. Det er for tiden under overvejelse om man i højere grad kunne bruge The National Qualifications Framework (NQF), den nationale kvalifikationsramme, til at udstede certifikater for det der ikke er omfattet af det kompetencebaserede kvalifikationssystem. For det andet har de 140 sektororienterede kvalifikationskomiteer der består af arbejdsmarkedets parter, myndighederne m.m., og som er den instans der udsteder beviserne, ingen fælles standarder for deres vurderinger. De er derfor præget af en vis forskellighed.

³ *European Qualification Framework (EQF) er et fælles europæisk referencesystem der er udviklet med henblik på at sammenkæde de nationale kvalifikationssystemer for at skabe større gennemsigtighed og understøtte arbejdstageres og uddannelsessøgendes mobilitet mellem landene og fremme livslang læring.*

Gymnasial uddannelse

Lovgivningen giver mulighed for at skoleledere på gymnasiale institutioner kan tillade personer såvel at blive optaget på uddannelsen som at gå til eksamen selvom de ikke har fulgt den forudgående undervisning, hvis det vurderes at de har de krævede kompetencer. Men disse muligheder bruges sjældent.

Videregående uddannelse

Selvom der på de videregående uddannelser er mulighed for at blive optaget på og/eller at få afkortet uddannelse, bruges denne mulighed kun i meget begrænset omfang i Finland. I det omfang tidligere læring anerkendes, er der oftere tale om at formel uddannelse godskrives end om validering af uformel eller nonformel læring.

National koordinator Anni Karttunen mener at universiteternes autonomi lægger nogle hindringer i vejen for en større udbredelse af RKV. Universiteterne har været lang tid om at komme i gang med det, og der har været en vis modstand mod konceptet, blandt andet fordi nogle har ment at det ville gå ud over antallet af studerende, men der har også været frygt for at det ville gå ud over kvaliteten. Men Bologna-processen og en række EU-projekter har medført en vis aktivitet. På universitetet i Turku har man fx taget initiativ til at tilbyde RKV til alle der ønsker det med henblik på individuel studieplanlægning ved studiestart. Desuden er man begyndt at beskrive kurserne så de er egnede til at validere efter. I teorien er det muligt at få et helt eksamensbevis på basis af en RKV, men det sker praktisk talt aldrig. De polytekniske læreanstalter er kommet lidt længere med RKV, blandt andet fordi de er blevet inspireret af erhvervsskolerne.

Det nationale certifikat for praktiske sprogfærdigheder

Der er i Finland mulighed for at få målt sine sproglige færdigheder i det såkaldte *nationale certifikat for praktiske sprogfærdigheder*. Det drejer sig om en test der måler den voksnes færdigheder i at tale, forstå, skrive og læse et fremmedsprog – uden at forholde sig til hvordan disse færdigheder er opnået. Certifikatsordningen blev i 2007 udbudt af mere end 100 uddannelsesinstitutioner og omfattede ni forskellige sprog. Aktiviteten har været stigende fra 1.408 udstedte certifikater i 1994 til 2.865 certifikater i 2004.

Computerkørekort

Tilsvarende kan man få testet sine it-færdigheder. Det gøres på tre forskellige niveauer der leder til hver sin type bevis. Ordningen har været en stor succes. Der er således mere end 144.000 personer der har taget et sådant certifikat i Finland, og mere end 400 uddannelsesinstitutioner har ret til at udbyde testen. Idéen om computerkørekort har, siden den blev introduceret i Finland i 1994, bredt sig til mere end 130 lande.

7 Nationale strukturer

Der er både væsentlige ligheder og forskelle når man ser på måden RKV er organiseret på i de nordiske lande. Som udgangspunkt foretages realkompetencevurderer i alle fire lande med udgangspunkt i det enkelte individ og i forhold til specifikke uddannelsesmål. I Norge foretages desuden RKV i virksomhederne hvor der vurderes i forhold til virksomhedsspecifikke mål. De grundlæggende forskelle kan ses på to områder: rammerne i lovgivningen og eksistensen af særlige RKV-institutioner.

Lovgivning

Hvor vi i Danmark siden 2007 har haft en samlet lovgivning om RKV der dækker alle voksenuddannelser, er det mere opdelt i de andre lande. I Norge har man to hovedsystemer, et for voksenuddannelser på gymnasialt niveau og erhvervsuddannelsesniveau og et for videregående uddannelse. I Sverige er der endnu ikke nogen samlet lovgivning. Til gengæld har man her brugt flere år på forsøgsarbejde, ligesom man har haft et ret omfattende udredningsarbejde der vil kunne drages fordel af i forbindelse med en evt. lovgivning (jf. Valideringsdelegationen). I Finland har man – som tidligere nævnt – et omfattende system for grundlæggende erhvervsuddannelse, nemlig det kompetencebaserede kvalifikationssystem, men ikke et tilsvarende system for de videregående uddannelser.

Institutioner

I Danmark er ansvaret for at gennemføre vurdering og anerkendelse af realkompetencer lagt ud til de uddannelsesinstitutioner der udbyder voksenuddannelse. Hertil kommer at Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger (NVR) bidrager med indsamling, udvikling og formidling af viden om anerkendelse af realkompetencer med et særligt fokus på metoder til dokumentation og vurdering af realkompetencer.

I Norge har Vox, blandt meget andet, en opgave der svarer til NVR's, ligesom Yh-myndigheten i Sverige laver udredninger mv. Men særligt for Norge er de såkaldte *godkjenningssentraler* og *karreresentre*, der spiller en central rolle i gennemførelsen af RKV. I Sverige findes *valideringscentre* og i Finland *kvalifikationskomiteer*.

Norge

De overordnede strukturer hænger også sammen med den måde uddannelsesinstitutionerne er styret på: Hvor voksenuddannelsesinstitutionerne i Danmark som udgangspunkt er selvejende institutioner hvis aktiviteter reguleres af en samlet lovgivning for hele landet, er de institutioner der udbyder almen og erhvervsrettet voksenuddannelse i Norge, ejet af fylkerne (svarende til de tidligere amter i Danmark).⁴ I Norge er fylkerne derfor væsentlige aktører i forhold til RKV. Og da regelgrundlaget er relativt rummeligt, betyder det at der kan være store forskelle fylkerne imellem. I Nordnorge har man så etableret en overbygning på en række fylker, kaldet Region Nord, i hvis regi man samordner voksenuddannelse og RKV inden for regionen. Vox vurderer at det store rum for fortolkninger der ligger i lovgivningen om RKV, kan udfordre systemets legitimitet fordi fylkerne varetager opgaven så forskelligt.

Karrierecentrene er en nyskabelse der har haft projektstatus i nogle år, men som er på vej i hele Norge. De er et samarbejde mellem fylkeskommunerne og Arbejds- og velferdsforvaltningen (NAV), og aktører i erhvervslivet. De skal vejlede om kompetenceudvikling og job, lave RKV og andre test og sørge for ansøgninger til uddannelse, og derudover skal de følge op på karrierevejledningen fra grundskolen. De henvender sig til både ledige, ansatte og virksomheder der skal have kompetencekortlægning af deres ansatte.

En meget vigtig del af RKV-processen er den såkaldte *godkjenningssentral*. Systemet består af fagkonsulenter der sidder spredt rundt på uddannelsesinstitutioner i hele fylket, og som gennemfører de konkrete RKV'er. Men alle vurderinger skal igennem godkendelsescentralen for at sikre kvaliteten af måden de er skrevet på. Der kan være stor forskel på antallet af godkendelsessteder i det enkelte fylke. Nogle fylker har mange godkendelsessteder, mens fx Nordland er startet med ét sted hvorefter det har så spredt sig. Nogle af de små godkendelsessteder har en meget begrænset RKV-aktivitet og kan derfor have svært ved at opnå et tilstrækkeligt erfaringsgrundlag.

I Nordland har man desuden et netværk af fagkonsulenter der mødes et par gange om året. Her diskuteres den gældende praksis, eksempler på komplicerede sager, nye vejledninger mv. Til understøttelse af arbejdet findes en fælles internetplatform hvor alle vurderinger kan findes, ligesom godkendelsescentralens regler, alle skabeloner mv. Her lægges også bestillinger på RKV'er der skal gennemføres, så konsulenterne kan melde sig til at tage dem.

Sverige

I Sverige etablerede man i 2009 Yh-myndigheten der har et overordnet ansvar for at koordinere og støtte en national struktur for validering. Hertil kommer at Skolverket har ansvaret for under-

⁴ Det betyder fx at hvor de danske VUC'er udbyder voksenuddannelse på både grundskoleniveau og gymnasialt niveau, er dette i Norge adskilt mellem hhv. kommuner og fylker.

visning og uddannelse på grundskoleniveau og gymnasialt niveau for såvel børn og unge som voksne.

Nogle steder i Sverige arbejder man med tværkommunale valideringscentre. De gennemfører ikke selv valideringer, men udvikler metoder for validering og koordinerer og delegerer ud til dem der gennemfører dem, og som har den nødvendige fagkundskab. Det kan være en uddannelsesinstitution der arrangerer og gennemfører valideringen, men en del af den kan også foregå i praksis på en arbejdsplads hvor man viser hvad man kan, og hvor en vejleder bedømmer dette. I sidste ende er det normalt uddannelsesinstitutionen der laver beviset. Der er især gennemført valideringer på ældreområdet fordi der er mange der arbejder dér som ikke har den nødvendige uddannelse, men som er blevet oplært på jobbet. Hertil kommer at den svenske arbejdsformidling har ansvar for at lave validering af arbejdsløses kompetencer.

De videregående uddannelsesinstitutioner har i alle fire lande en høj grad af autonomi. Det gælder også Sverige hvor institutionerne selv har ansvaret for adgang og godskrivning i henhold til en forordning. Malmö högskola er et eksempel på en videregående uddannelsesinstitution der er kommet langt med RKV, mens andre har en meget begrænset aktivitet på feltet. Ifølge Per Andersson, der selv er universitetsansat, har mange undervisere på universiteterne nok en opfattelse af at det man skal lære på universitetet, kun kan læres dér. Efter hans vurdering har man en mere åben og pragmatisk holdning til RKV på de mere praksisrettede områder.

Finland

I Finland foregår RKV, som det tidligere er blevet beskrevet, også på uddannelsesinstitutioner og i tæt tilknytning til de uddannelser de udbyder, og, som vi tidligere har refereret, vurderer national koordinator Anni Karttunen at dette går ud over mulighederne for at lave bredere kompetencevurderinger. Hun formulerer det på denne måde:

Folk kommer ikke for at få en RKV, men for at blive indplaceret på et kursus (...). Jeg synes det skulle være helt adskilt fra uddannelsessektoren i øvrigt. Det er et problem med alle de interesser der er involveret.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne man i en dansk sammenhæng komme længere med RKV ved at udvikle nye typer af institutioner med specialistkompetencer som fx de norske godkendelsescentraler eller de svenske valideringscentre?
- Kan de nye VEU-centre bruges til at understøtte udbredelsen af RKV i tilknytning til almen og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse?

Det kunne være en fordel for brugerne hvis der fandtes særlige institutioner hvor vurdering og anerkendelse af realkompetencer var adskilt fra interesser i forhold til uddannelse, som kunne opbygge og udvikle kvalitet og konsistens i vurderingerne, og som havde en bredere tilgang til den enkelte borgers behov såvel som en professionel kapacitet til at lave RKV.

8 RKV og arbejdsmarkedet

Vurdering af kompetencer i forhold til uddannelsesmål foregår som udgangspunkt på uddannelsesinstitutionerne i alle de fire nordiske lande, men der er også eksempler på at vurderingsprocesser foregår på virksomhederne under uddannelsesinstitutionernes ansvar. Hertil kommer at der kan forekomme kompetencevurderinger der laves af virksomhederne selv og i forhold til egne mål. Norge er kommet længst med at formalisere kompetencevurderinger i virksomhederne for så vidt at man her har etableret et aftalebaseret system for det.

Danmark

I Danmark er det voksenuddannelsesinstitutionerne der laver RKV, også når det gælder reale kompetencer der er erhvervet i arbejdslivet. Men RKV skal i henhold til lovgivningen rette sig mod specifikke uddannelsesmål. I det omfang der laves kompetencevurderinger i forhold til virksomhedsmål der ikke er identiske med uddannelsesmål, ligger dette uden for hvad der kan finansieres inden for lovens rammer. Der er dog ikke noget til hinder for at gennemføre sådanne aktiviteter hvis det sker som såkaldt indtægtsdækket virksomhed.

Især inden for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse (AMU og GVU) eksisterer et mere eller mindre udbygget samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne. Dette samarbejde foregår dels ved at arbejdsmarkedets parter deltager i bestyrelser m.m. på de enkelte institutioner og i efteruddannelsesudvalg m.m. på nationalt plan, dels gennem institutionernes op-søgende arbejde i forhold til virksomhederne. Kernen i dette samarbejde er først og fremmest de uddannelser som institutionerne udbyder, men vurdering og anerkendelse af realkompetencer indgår også i det institutionerne kan tilbyde virksomhedernes ansatte.

Forvaltningen af ledighedssystemet er i Danmark forankret i Beskæftigelsesministeriet og de kommunale jobcentre. Ledige har mulighed for at vælge seks ugers uddannelse, og jobcentrene kan give mulighed for uddannelse herudover. Der findes ikke noget samlet overblik over omfanget af RKV for ledige.

Norge

En aftale mellem arbejdsmarkedets parter i Norge indebærer at virksomhederne kan afdække medarbejdernes kompetencer og hermed indirekte deres kompetenceudviklingsbehov i forhold til fastsatte mål i virksomheden. Virksomheden udsteder på den baggrund kompetenceattester som underskrives af en leder og den ansatte. Attesterne kan dels bruges internt i virksomheden eller i forbindelse med jobsøgning, dels tages med til en skole hvor de kan indgå i en RKV der foretages i relation til konkrete uddannelsesmål.

Kompetenceattesterne er meget forskellige, også med hensyn til hvor detaljerede de er, og der bruges forskellige redskaber til at vurdere kompetencerne. I forbindelse med det såkaldte Nordlandprojekt i 2000-2002 var der en dialog mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne om hvad der skulle kortlægges. Vox har bygget videre på dette og udviklet et værktøj til fri afbenyttelse, men der er meget få der bruger det. Brancherne vil ifølge Vox ofte gerne have noget der er mere branchespecifikt.

Vox vurderer at det er en stor udfordring at omsætte virksomhedernes kompetenceattester til RKV-baserede kompetencebeviser. Dette hænger blandt andet sammen med at uddannelsesinstitutionerne ofte er meget fokuserede på deres egne uddannelsesmål, mens de ved mindre om hvad man kan lære i virksomhederne, og hvad dette svarer til i forhold til uddannelsesmålene. Vox forsøger at samarbejde med virksomhederne så de kan blive bedre til at vurdere kompetencer.

Sverige

I Sverige er der eksempler på at brancherne selv har lavet systemer for validering i arbejdslivet, fx inden for CNC-teknik hvor man har lavet et certificeringssystem, men det er ikke koblet til uddannelsessystemet, og der er heller ingen lovgivning eller aftaler på området. Men det er modeller der ifølge lektor Per Andersson har stor legitimitet fordi de bliver brugt af virksomhederne.

Finland

I Finland er virksomhederne generelt interesserede i RKV, men de skelner ikke nødvendigvis så skarpt mellem RKV og uddannelse/træning. Det er institutionernes ansvar at have styr på disse forskelle, men virksomhederne kan have en interesse i at spare noget ved at deres ansatte får RKV der indebærer erstatning for uddannelse. I det omfang virksomhederne har fokus på validering, er det typisk inden for rammerne af det kompetencebaserede kvalifikationssystem (Anni Karttunen).

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne man i en dansk sammenhæng opnå en bedre sammenhæng med RKV i virksomhederne ved at udvikle et koncept, fx som de norske kompetenceattester, som bygger på virksomhedsintern kompetencevurdering i forhold til virksomhedsspecifikke mål?

Det kunne være en fordel både for virksomhederne der herigennem kunne blive bedre til at arbejde med systematisk kompetenceudvikling, og for dem der laver RKV i forhold til uddannelsesmål, fordi kompetenceattesterne kunne indgå i grundlaget for vurderingen. Kompetenceattester ville også kunne bruges i andre sammenhænge, herunder af højskoler, foreninger og andre der arbejder med læringsaktiviteter hvis mål ikke er identiske med formelle uddannelsesmål.

9 Økonomiske incitament

Selvom finansieringssystemerne for voksenuddannelse i de fire nordiske lande generelt set er forskellige, herunder mht. deltagerbetaling, synes fraværet af økonomiske incitament for dem der udbyder RKV, at være et fælles træk. Enten er der ikke tale om øremærkede bevillinger, eller også opfattes disse i vidt omfang som utilstrækkelige. I begge tilfælde kan der være en risiko for at udgifter til RKV må dækkes af driftsmidler som tages fra undervisning.

Danmark

I Danmark finansieres voksenuddannelse primært gennem statstilskud til institutionerne på basis af et taxameterfinansieringssystem der indebærer at tilskuddets størrelse beregnes efter den faktiske uddannelsesaktivitet. Inden for de forskellige uddannelsesområder er der forskellige regler for om realkompetencevurderinger udløser taxametertilskud. Realkompetencevurderinger foregår som regel uden deltagerbetaling, dog opkræves der betaling for RKV på videregående voksenuddannelser (VU og diplomuddannelser).

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viste at der på tværs af voksenuddannelsesområderne er et stort flertal af de adspurgte institutionsrepræsentanter der peger på at der er økonomiske barrierer for en større udbredelse af RKV. Andelen der vurderer at det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, ligger mellem 72 % og 82 % inden for de enkelte områder. På den baggrund anbefalede EVA Undervisningsministeriet at genoverveje den økonomiske incitamentsstruktur for at lave RKV.

Norge

I Norge er det fylkerne der er skoleejere, og de finansierer både de ordinære uddannelser og voksenuddannelserne (på ungdomsuddannelsesniveau) med den samme rammebevilling. Der er forskel på hvordan de enkelte fylker prioriterer voksenuddannelserne, idet nogle fylker ser dem som en investering i en vigtig ressource, mens andre bare ser det som en obligatorisk udgift. Dette har Vox kunnet konstatere gennem undersøgelser på området. Fordi der altså ikke er øremærkede bevillinger, risikerer voksenområdet at blive nedprioriteret til fordel for andre politikområder der også kræver opmærksomhed. Vox ser dette som et udtryk for at voksne med en beskeden ud-

dannelse også er dem der har færrest ressourcer til og mindst viden om mulighederne for at kræve deres ret.

RKV finansieres via den rammebevilling de enkelte fylker får til deres uddannelsesaktiviteter, men i princippet såvel som i praksis er det uddannelsesinstitutionerne der har ansvaret for det selvom det er fylkerne der betaler. På den måde er systemet lidt mere som i Danmark end strukturen umiddelbart viser. Men fordi der ikke opgøres udgifter eller indtægter på RKV-aktiviteten, er det svært at tale om økonomiske incitamenter – eller det modsatte. Ifølge Vox mangler der data der kan belyse rentabiliteten vedrørende RKV. I de 19 fylker er der angiveligt 19 forskellige måder at gøre det på. Men ikke desto mindre bliver der sat pris på det når NAV (Arbejds- og velferdsforvaltningen) køber en RKV for en arbejdsløs.

Ifølge Vox har der i nogle fylkeskommuner været overvejelser om hvorvidt man skulle prioritere tid og ressourcer på RKV når ressourcerne i stedet kunne bruges på undervisning. Efter Vox' opfattelse er der nok nogle institutioner der vil mene at den besparelse RKV kan give i oplæringstid, er mindre end udgiften, men Vox betvivler dette fordi det kommer meget an på hvor individuelt tilrettelagt undervisningen er.

Et andet aspekt er at det økonomiske incitament for uddannelsesinstitutionen under alle omstændigheder – i dette system – falder væk hvis man kan tage RKV uden at være tilmeldt uddannelse, og sådan er det nu. Til gengæld mener Vox at der er et stort samfundsøkonomisk incitament og nævner et eksempel: En erhvervsprøvning for en indvandrer der ikke har nogen papirer, koster 15.000 kr. Men hvis man slipper for at give vedkommende en uddannelse til mange 100.000 kr., er det jo en stor besparelse. I Nordland har man erfaringer for at man kan godkende ca. 75 % af oplæringen. Der er dog ikke foretaget nogen undersøgelser af det økonomiske udbytte for samfundet.

I Nordland bekræfter Karen Olsen at der er stor forskel på hvordan politikerne prioriterer bevillinger i de enkelte fylkeskommuner, og stor forskel på hvordan man tilrettelægger det. Det der giver de største forskelle, er hvor mange penge der er til rådighed til arbejdet, og hun mener at Nordland nok er det fylke hvor der er flest penge til dette formål. Politikerne prioriterer det, og her er der nogle ildsjæle som har løftet det.

I Nordland er finansieringen af RKV organiseret på den måde at RKV'erne udarbejdes af honorarlønnede fagkonsulenter der modtager 750 NOK pr. RKV. Dette dækker typisk vurdering af dokumentation og en samtale. Fagkonsulenterne har deres egentlige ansættelse på skolerne, men er hyret til opgaven af godkendelsescentralen som har et budget på 2.5 mio. NOK. I de tilfælde hvor det er en fremmedsproget der skal prøves, får man 262 NOK pr. time. Som illustration af hvor lang tid det kan tage, giver leder af OPUS Karen Olsen et eksempel på en prøvning af en

skrædder. Den tog seks måneder og kostede 20.000 kr. Den pågældende blev prøvet i forhold til alle uddannelsesmålene. Det er sket to-tre gange. Karen Olsen mener i øvrigt at de 750 kr. dækker opgaven udmærket for de fagkonsulenter der udfører RKV'en og sender resultatet til godkendelsescentralen der så skal skrive beviset.

Sverige

I Sverige er der på samme måde som i Danmark fokus på det problem at de forskellige bevillingssystemer ikke nødvendigvis indeholder økonomiske incitament til at anvende RKV. Anna Kahlson fra Yh-myndigheten forklarer at strukturerne ikke er på plads, hverken for RKV eller individuelle studieforb. Det eneste sted hvor der er et igangværende forsøg på at skabe en sammenhæng med økonomien, er i forbindelse med yrkesvuxsatsningen som Skolverket arbejder med. Her bestemmes satsbidraget, som er det staten betaler for hver studieplads, ud fra hvor meget institutionen validerer.

Når det gælder erhvervsuddannelserne, er problemet at skolerne får betaling for hver studieplads de har (én studerende i et år). Det vil sige at dér hvor man forkorter studietiden, giver det for mange penge til skolen fordi den enkelte studerende bruger mindre tid på studiet. Til gengæld er det omvendt fx på högskolerne hvor de får penge for de eksaminer der rent faktisk bliver aflagt, og de har derfor ikke interesse i at afkorte studierne. Det lægger en dæmper på valideringsaktiviteten. Anna Kahlson siger at målet er at finde den gyldne middelvej, for dér er systemet slet ikke endnu. I øvrigt påpeger hun at det er et generelt problem at mange kommuner siger at de "ikke har råd" til at lave RKV.

Finland

I Finland er der ingen separate bevillinger til RKV, og deltagerne betaler heller ikke noget fordi al uddannelse i Finland er gratis. Nogle gange bidrager virksomhederne dog. Finansieringen kommer forskellige steder fra, fx afhængigt af om deltageren er arbejdsløs, men bevillingen er aldrig øremærket til RKV. Bevillingerne til uddannelse er heller ikke steget efter at denne nye opgave er kommet til. National koordinator Anni Karttunen konkluderer at udgifterne til RKV dermed må tages fra undervisningen. Ofte bruges dog også forskellige projektmidler, fra EU's socialfond eller andre, fx til indsatser for indvandrere. Anni Karttunen vurderer at manglen på økonomiske incitament er en barriere for en større udbredelse af RKV fordi der ikke er øremærkede midler. Sådanne midler kunne især være gavnlige for arbejdsløse og udlændinge der ellers let havner i en forhandling mellem bevilgende myndigheder. Hun så gerne at en RKV fik en pris så man kunne købe én, og at RKV blev adskilt fra uddannelsesinstitutionernes drift.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne man i en dansk sammenhæng opnå større udbredelse af RKV ved at adskille en bæredygtig finansiering af RKV fra finansiering af uddannelsesaktiviteter?

Denne problemstilling er aktuel når de to typer af aktiviteter foregår på samme institutioner med fælles driftsregnskaber. Ved økonomisk at adskille de to typer af aktiviteter og samtidig sikre at det at gennemføre RKV kan foregå på en økonomisk bæredygtig måde, det vil sige at bevillingerne som gennemsnit dækker omkostningerne, kunne der fjernes en vigtig barriere for en større udbredelse af RKV.

10 Kendskab til RKV

Danmark

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viste at der blandt de adspurgte institutionsrepræsentanter er et meget stort flertal der peger på manglende kendskab til RKV i befolkningen som en barriere for en større udbredelse. Det er mellem 80 % og 96 % inden for de forskellige uddannelsesområder der mener dette. Også EVA's interviewundersøgelse såvel som andre undersøgelser peger på at en af de vigtigste barrierer for udbredelsen af RKV i Danmark er det manglende kendskab til mulighederne. På den baggrund anbefaler EVA at Undervisningsministeriet sammen med udbyderne gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

Norge

Det kan undre at manglende kendskab til RKV også i Norge menes at være en barriere for udbredelsen, når man tænker på at det har været anvendt i meget længere tid end i Danmark. Vox' bud på en årsag til dette er at der aldrig har været informeret meget eller tydeligt om det. Man har holdt sig til det lovpligtige, så det har aldrig været et satsningsområde. Vox undersøgte kendskabet til RKV i 2003-2004, og det viste sig at de der havde det største behov, vidste mindst om mulighederne. Der oplyses om det på alle fylkeskommuners hjemmesider, men der er aldrig blevet gennemført informationskampagner. Det er Vox' indtryk at vejlederne kender til det og informerer aktivt om det, men at det foregår meget traditionelt og ikke særligt målrettet mod potentielle deltagere. Det har været diskuteret at bruge tillidsrepræsentanterne som ambassadører, men de har hidtil ikke været brugt på dette område (men kun i forbindelse med selve uddannelsesaktiviteterne). Antallet af optagne på ungdomsuddannelsesniveaet der har gennemført en RKV, er faldet fra 40 % til 33 %, hvor Vox mener at det burde ligge omkring 70 % når man tager deltagernes alder og erhvervserfaring i betragtning. De fleste der starter på en uddannelse, får ganske vist en afkortning af studietiden, men så sker det bare på en anden måde.

I Nordland kender man godt til problemet med det manglende kendskab, og her anslår de fagkonsulenter der arbejder med det, at det måske er 20 % af befolkningen der kender til RKV. Ka-

ren Olsen mener at der er et stort potentiale der ikke udnyttes. Det har været forsøgt at få fagforeningerne til at løfte informationsopgaven, men det har de ikke været så gode til. Karen Olsen fortæller at selvom konsulenterne tilbyder at stille op til møder mv., bliver der ikke taget imod det. Så informationer spredes fra mund til mund, eller folk finder det på internettet. OPUS prøver også at informere gennem lokalaviserne mv., og det giver måske to-tre henvendelser. Spredningen sker mest gennem dem der har prøvet det selv og fortæller andre om det. Karen Olsen mener at det er en yderligere barriere at mange voksne har dårlige erfaringer med skolen og har dårligt selvværd, så det gælder om at prøve at nå dem mere direkte og fortælle hvad det går ud på.

Sverige

I Sverige er det Anna Kahlsons opfattelse at kendskabet i befolkningen er meget lille, men hun mener ikke at det i sig selv er noget problem. Men det er et problem at vejledere og andre som folk møder i systemet, ikke kender til RKV. Det er ikke obligatorisk at beskæftige sig med på lærer- eller vejlederuddannelserne. Derudover er kendskabet ikke systematisk undersøgt. Men Anna Kahlson fra Yh-myndigheden mener at kompetenceudvikling af de professionelle på området er meget vigtigt.

Yh-myndigheden har en stor opgave i at informere, og de er p.t. i gang med at lave en webportal der kommer til at hedde www.valideringsinfo.se. Siden får en indgang til dem der arbejder med det, og en anden til målgrupperne. Det er tanken at alle med behov, men ikke mindst indvandrede, skal have en form for interaktiv vejledning på siden ("Klik her hvis du har uddannelse", "Klik her hvis du 'kun' har erhvervs erfaring" mv.). Den forventes klar til oktober 2010. Yh-myndigheden arbejder også med konferencer og seminarer for dem der arbejder med RKV, herunder en valideringsmesse.

Finland

I Finland er det lidt vanskeligt at skille RKV og uddannelse ad i denne sammenhæng fordi alle voksne der henvender sig på en skole for at få uddannelse, får en vurdering af deres realkompetencer. Det er dog ikke samtlige deres kompetencer der ses på her, men kun dem der er relevante for den uddannelse de gerne vil have, og folk ved ikke nødvendigvis på forhånd at det er en RKV de får. Der har ikke været nogen informationskampagner specifikt om RKV, men der har løbet en kampagne i seks-otte år der handlede om at uddannelsesinstitutionerne skulle finde de mennesker der havde behov for uddannelse – og de folk der kom, fik så en RKV.

National koordinator Anni Karttunen fortæller at den finske befolkning generelt er meget positivt stemt over for uddannelse, hvilket giver sig udslag i at 55 % af den voksne befolkning er i gang med en uddannelse i en eller anden form. Men mange af dem er slet ikke interesserede i RKV – de vil have undervisning! Til gengæld er indvandrere i en særlig situation, og de vil meget gerne have anerkendt deres realkompetencer. For dem er det en hurtig vej til at få arbejde. De arbejds-

løse er ifølge Anni Karttunen knap så positive af mange forskellige grunde, men selvfølgelig kan nogle blive interesserede når de får et konkret tilbud.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Ville det i Danmark kunne fremme udbredelsen af kendskabet til RKV at lave en webportal som i Sverige for alle med interesser i RKV?

Webportalen kunne evt. indgå i en kampagne der gjorde opmærksom på denne enkle måde at blive informeret på. En forudsætning for at en sådan kampagne og webportal ville få effekt, er dog helt grundlæggende at de der skal gennemføre RKV, er parate og har kapaciteten til at tage imod de voksne der skal have anerkendt deres realkompetencer.

11 Proces og dokumentation

Danmark

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viste at der inden for alle uddannelsesområder som RKV-lovgivningen dækker, normalt anvendes samtaler og indgår dokumentation såsom CV'er m.m. når deltagernes kompetencer skal vurderes. Der er dog også eksempler på at deltagere ikke har været til nogen personlig samtale. Herudover er der en række forskelle områderne imellem med hensyn til hvilke redskaber der anvendes. Test og prøver anvendes ikke inden for diplomuddannelserne, mens alle respondenter inden for avu og almen gymnasiale fag på VUC og flertallet inden for AMU, GYU og VVU angiver at de bruger test og prøver. Diplomuddannelserne bruger i stedet forskellige andre redskaber såsom refleksionsopgaver, cases o.l.

Det danske undervisningsministerium har udgivet en håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse der lægger stor vægt på kvalitetssikring af institutionernes arbejde med RKV (Undervisningsministeriet 2008). I håndbogen understreges det at arbejdet med at vurdere og anerkende realkompetence skal bidrage til at sikre legitimitet ud fra valide og pålidelige metoder. Institutionerne skal opbygge gennemsigtige retningslinjer som sikrer kvalitet, validitet og pålidelighed, og afklare hvilke faggrupper der påtager sig hvilke opgaver (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). Flere af de nævnte kriterier for kvalitetssikring af institutionernes arbejde med RKV bliver også nævnt i publikationen *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (CEDEFOP 2009).

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viser at ikke alle institutioner har et beskrevet system til at sikre kvaliteten af RKV: Andelen der har et beskrevet system, svinger fra 43 % inden for VVU og 48 % inden for AMU til 61 % inden for GYU, 69 % inden for avu og almen gymnasiale fag på VUC og 89 % inden for diplomuddannelserne.

Det danske undervisningsministerium har meldt ud at kvalitetssikring af RKV kræver at der er gennemsigthed i processen så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Fx skal der være

offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så interessenter kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32).

Men EVA's undersøgelse af RKV viser at offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside, kun forekommer i mindre grad, bortset fra diplomuddannelserne der alle har det. Dette er baggrunden for den tværgående anbefaling til alle udbydere af RKV inden for VEU (undtagen diplomuddannelserne) om at have offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx at formidle denne via løbende dialog med målgruppen.

Et andet vigtigt element – som Undervisningsministeriet også har påpeget – er at metoderne skal sikre pålidelighed (reliabilitet), det vil sige at man tilstræber at en vurdering af en persons kompetencer vil falde ens ud, uanset hvem der forestår den (Undervisningsministeriet 2008: 33). EVA's undersøgelse af RKV viste at dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves, forekommer på alle institutioner, men i meget varierende grad. Ud fra en antagelse om at dette er et væsentligt element i kvalitetssikringen, anbefales udbydere (undtagen udbydere inden for VVU) at sikre at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres på en sådan måde at afgørelser kan efterprøves, for herigennem at styrke legitimiteten af RKV. Som et minimum bør man kunne se hvordan processen er foregået, og hvad vurderingen bygger på.

Ser man på de redskaber og procedurer som institutionerne anvender til at sikre kvaliteten af de RKV'er der finder sted på deres institutioner, er der store forskelle: Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV er noget af det mest udbredte, mens kriterier eller standarder til brug ved RKV samt procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV forekommer på størstedelen af institutionerne. Øvrige redskaber og procedurer til sikring af kvaliteten af RKV bruges generelt i væsentligt mindre omfang.

Norge

I Norge står der i lovgivningen at der både skal foretages indsamling af dokumenter og gennemføres samtaler med den der skal have vurderet sine realkompetencer, sådan at man er sikker på at man har fået de rigtige oplysninger. Vox kortlagde metoderne i de første år og konstaterede at de fleste bruger disse to elementer i vurderingen. Der er ingen der giver en vurdering uden samtale. 14 ud af de 17 fylker bruger RealDok⁵, en netbaseret database til dokumentation, men det er opfattelsen i Vox at det er meget forskelligt hvor grundigt det gøres.

⁵ *Databasen RealDok anvendes til registrering af ansøgninger, dokumentation af realkompetencer og rapportering til Statistisk sentralbyrå (svarende til Danmarks Statistik). Databasen bruges af 14 fylkeskommuner og er i en kontinuerlig udviklingsproces for at tilpasse sig SSB's krav og fylkeskommunernes behov for talmateriale. Kilde: www.utdanningsforbundet.no*

Der sker ikke nogen dokumentation af selve vurderingsprocessen. Men der udstedes altid et bevis, og dén dokumentation er en rettighed borgeren har. Beviset skal kun indeholde oplysninger om hvad man kan, ikke om hvad man ikke kan. Det skal kun vise resultatet og ikke noget om processen eller hvor kvalifikationen kommer fra.

Leder af OPUS Karen Olsen giver eksempler på hvordan man i Nordland gennemfører realkompetencevurderinger i praksis. Hun forklarer at de fleste bliver foretaget på baggrund af dokumentation. Ofte må konsulenterne tilbage og bede om flere papirer, bedre attester mv. hos virksomhederne, men det er generelt ikke problematisk. Måske får man ikke noget ud af det, men så sker vurderingen på baggrund af det de faktisk har leveret. Afprøvning bruges også af og til, fx på elektronikområdet. Til gengæld sker det ofte at arbejdsgiverne bliver kontaktet hvis der er uklarhed eller usikkerhed om noget. Dette skal ansøgeren godkende på forhånd. Det forekommer også jævnligt at der kommer nogle fra private skoler hvor konsulenterne må ringe for at høre hvad der står i deres læreplaner. Nogle gange starter folk lidt hurtigt på uddannelserne, men konsulenterne er så rutinerede at de kan se meget ud fra folks papirer, og så laver de RKV'erne mens deltagerne går i gang.

Man kan godt få lavet en RKV igen hvis der kommer nye oplysninger. Så bliver det sendt tilbage til den fagkonsulent der har lavet den oprindelige RKV. Der er også eksempler på nogle der ikke kan bestemme sig for hvad de vil, så kan de komme igen og få lavet en ny. Karen Olsen mener at myndighederne på dét punkt har været for imødekommende, idet der fx er eksempler på at en deltager har fået lavet tre vurderinger fordi vedkommende ikke kunne bestemme sig for hvilken uddannelse der skulle vurderes i forhold til. Men nu er der vedtaget et loft på to RKV'er, dog er det forsat sådan at der er plads til individuelle hensyn.

Ifølge Vox har der ikke i Norge været nogen særlig diskussion af om kvaliteten af realkompetencevurderingerne er tilstrækkeligt høj. Men der er mange der har en forkert opfattelse af hvad det er, og som frygter en kvalitetssænkning af uddannelserne mv., ligesom arbejdsgiverne har udtrykt usikkerhed om hvorvidt medarbejderne kan det de skal kunne. Men Vox slår på at de har en fælles interesse – ingen ønsker ukvalificerede medarbejdere. Der er ikke lavet undersøgelser på dette område, bortset fra at man har testet om studerende på videregående uddannelser, der er kommet ind på baggrund af en RKV, klarer sig lige så godt som studerende der er optaget på normale vilkår, og det gør de. Vox mener i øvrigt at en mere ensartet praksis landet over kunne styrke legitimiteten af RKV fordi reglerne giver et for stort rum for fortolkninger af hvad der godkendes, og det gør systemet uklart.

Sverige

I Sverige har man en procedure der tager udgangspunkt i en struktur med fire faser som er sat op af Valideringsdelegationen. Alle elementer i processen skal ikke nødvendigvis gennemgås, men hovedtrækkene er:

- 1 Generel kortlægning af kompetencer. Individuelt eller sammen med en vejleder. Formålet er at finde ud af om man skal gå videre til næste fase eller ej. Redskaberne er interview og selvvurdering. Tidsforbruget er estimeret til en-to timer, og det skal lede frem til en anbefaling eller en formel udtalelse.
- 2 Dybtgående kortlægning af kompetencer. Her deltager faglige specialister. Specialisten bekræfter hvilke niveauer personens kompetencer ligger på. Redskaberne har både teoretiske og praktiske elementer, og tidsforbruget er to-otte timer. Det leder frem til en formel udtalelse eller et bevis.
- 3 Kompetencevurdering i relation til uddannelsesmål. En erhvervsskolelærer eller en assessor på området vurderer, og vurderingen munder sædvanligvis ud i et bevis. Tidsforbruget er en-ti dage.
- 4 Formel anerkendelse af kompetencer. I denne fase udarbejdes det formelle dokument til deltageren. Hvis deltageren ikke opfylder kravene til en hel uddannelse, kan der udstedes bevis for de moduler eller elementer deltageren anses for at have kompetencer i.

Anna Kahlson fra Yh-myndigheten bekræfter at modellen rent faktisk anvendes i praksis, idet de fleste RKV-procedurer tager udgangspunkt i den. Trin 2 er et meget vigtigt led – og her sker meget udviklingsarbejde. De to sidste er mindre udviklet. Erhvervslivet er mest interesseret i det sidste led. De angivne tidsrammer tages der lettere på, for erfaringen viser at de bliver for begrænsende. Men der arbejdes med tydeligere dokumentationskriterier: Hvad skal hvert trin vise? Modellen har også en økonomisk dimension fordi det er vigtigt ikke at sende folk videre på et svagt grundlag og bruge unødigt tid på dem. Både inden for den kommunale voksenuddannelse (grundskoleniveau), i brancherne og i arbejdsformidlingens satsninger bygger RKV på denne model, mens de højere uddannelser ikke bruger den så meget.

Lektor Per Andersson forklarer om konkrete metoder til vurdering at der fx findes målemetoder til at teste ældreplejekompetencer. Det foregår så i en lejlighed med måleinstrumenter og efterfølgende test på en computer. Andre gør det i virkelige situationer hvor en vejleder er med ude på arbejdspladsen. Det tilstræbes at lave bedømmelser i autentiske situationer, ud fra en antagelse om at det giver det bedste billede af kompetencerne.

Anna Kahlson fra Yh-myndigheten forklarer i øvrigt at der foregår meget som man kalder validering, og som måske har lokal legitimitet, men ikke nødvendigvis national legitimitet. Det er ulempe ved at lade "tusind blomster blomstre", og som hun formulerer det: "Måske bliver den en-

kelte glad for at få kortlagt kompetencer, men hvis man siden møder afvisning af at det kan bruges, giver det jo nye skuffelser.”

Hun mener desuden at det er et kvalitetssikringsproblem at processerne ikke altid dokumenteres.

Finland

I Finland er processen fastlagt gennem de krav som *kvalifikationskomiteerne* stiller. Den første del af RKV'en, den indledende samtale, skal dokumenteres, men der er ingen officiel skabelon for det. Som et led i et nationalt udviklingsprojekt er der lavet nogle skemaer til det hvor man kan udfylde hvad personen har gjort før mv., og hvad der skal ske derefter, og den skal skrives under af personen og vejlederen. Men når personen så siger ja til at gå ind i en egentlig RKV-proces, er der et mere officielt system af dokumentation som kræves af kvalifikationskomiteerne. De forlanger dokumenter der faktisk viser hvilke af de kompetencer der kræves i en kvalifikation, personen har, og så skal personen beskrive, med sine egne ord, i hvilke dele af vedkommendes job de opnås. Hvis personen har papirer på det, så bruges de, og hvis ikke, prøves det om de kan konstateres gennem en samtale eller evt. ved at besøge vedkommendes arbejdsplads.

Ansøgeren skal også gøre rede for hvor, hvornår og hvordan vedkommende er villig til at vise sine kompetencer så nogle kan komme og se det. Vurderingspersonerne arbejder sammen med arbejdspladsen hvor også kolleger eller chefer kan dokumentere kandidatens kompetencer så vurderingspersonerne ikke behøver at være der. De kan også give feedback og beskrivelser af hvordan vedkommende har gjort det, om det var godt eller skidt mv. Endelig kan man indhente dokumentation ved at spørge kunder, fx hvis det drejer sig om kundeservice. Til sidst, hvis personen har vist sig at have alle kompetencerne, tages en afsluttende overordnet samtale.

Nogle gange er der lidt forskel på hvad kvalifikationskomiteerne forlanger, men dokumentationen eksisterer altså. På denne måde får komiteen meget dokumentation, men det er også tilsigtet fordi komiteen ikke selv møder den pågældende person, så alt skal vises i papirerne. Omfanget har været diskuteret, og Anni Karttunen vurderer at portfolio, som tidligere blev brugt en del, næsten slet ikke bruges mere. Fx kunne sekretærer sende mapper ind med alle de breve de havde skrevet. Kvalifikationskomiteerne brugte meget tid på at læse de mange sider, og det var svært at være sikker på at det rent faktisk var noget folk selv havde lavet. Nu tager man i højere grad ud til deres arbejdspladser i stedet og lader evt. chefen dokumentere hvad personen har gjort. Arbejdsløse testes på jobtræningssteder hvor de skal vise deres færdigheder. Man sigter med andre ord efter at færdighederne vises i et autentisk jobmiljø.

National koordinator Anni Karttunen vurderer samlet at det er godt for ansøgerne at der er så mange der er inde over vurderingerne. Det giver en større konsistens og er en af styrkerne i det finske system, mens det ifølge Anni Karttunen er en svaghed at skolerne, der arrangerer kompetencetestene, også er ansvarlige for træningen af arbejdspladserne til disse "assessments", og dette bliver ikke altid gjort tilstrækkeligt godt.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne det være en fordel for brugerne hvis der var krav om at anerkendelse af realkompetencer i Danmark altid skulle føre til udstedelse af et bevis der viser hvad der er blevet anerkendt (sådan som Valideringsdelegationen mener i deres forslag til en standardprocedure)?
- Ville det kunne kvalificere brugen af RKV i Danmark hvis regelgrundlaget blev præciseret gennem en beskrivelse af processen på en måde der svarer til den som Valideringsdelegationen i Sverige har foreslået?
- Kunne det give en bedre vurdering hvis man i Danmark i højere grad lod RKV finde sted på arbejdspladser – som det sker i Finland – hvor de ansatte kan vurderes i en mere realistisk kontekst?

Det danske regelgrundlag for RKV er meget åbent og giver derfor mulighed for forskellige former for praksis som ikke nødvendigvis er hensigtsmæssige, fx at RKV ikke resulterer i udstedelse af et bevis, og at processerne ikke altid er tilstrækkeligt gennemsigtige eller systematiske. Endelig kunne det lette vurderingsprocessen hvis vurderingerne i højere grad fandt sted i realistiske omgivelser.

12 Evaluering og klageadgang

Danmark

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viste at det inden for alle voksenuddannelsesområderne var omkring halvdelen af institutionsrepræsentanterne der svarede at medarbejderne evaluerede RKV. Når det kommer til at lade deltagerne evaluere RKV, er dette imidlertid mere undtagelsen end reglen. Det skal dog understreges at det ikke er et lovmæssigt krav at deltagerne skal evaluere RKV.

Der er i Danmark mulighed for at klage over såvel selve afgørelserne som retlige forhold. Undervisningsministeriet havde i april 2010 i alt kun modtaget fire klager over RKV, og de vedrørte alle fire AMU. Ingen af sagerne er dog p.t. færdigbehandlet.

I Danmark er der nedsat et såkaldt kvalifikationsnævn der behandler klager over danske uddannelsesinstitutioners afgørelser om anerkendelse af realkompetence inden for VEU-området. Kvalifikationsnævnet behandler ikke klager over retlige forhold, men tager stilling til selve afgørelsen, det vil sige hvorvidt realkompetencer kan anerkendes. Kvalifikationsnævnet har siden 2007 haft seks klager til behandling, alle inden for diplomuddannelsesområdet. I alle seks sager har Kvalifikationsnævnet bestemt enten ikke at imødekomme klagen ud fra en faglig vurdering, at afvise at behandle ansøgers krav om få foretaget en RKV eller at henlægge sagen på grund af manglende dokumentation.

Af de tilbagemeldinger EVA har fået fra institutionerne, fremgår det at de har modtaget et meget begrænset antal klager, men af dem der er kommet, er flest inden for AMU og diplomuddannelserne. En forklaring på dette mønster kan være dels den relativt høje RKV-aktivitet inden for AMU, dels at deltagerne inden for diplomuddannelserne kan tænkes at være mere ressourcestærke end gennemsnittet af deltagere inden for de øvrige områder.

De relativt få klager kan tyde på at deltagerne ikke i tilstrækkelig grad er opmærksomme på klagemulighederne. Dette underbygges af at under halvdelen af de 26 deltagere EVA har interview-

et, vidste at de kunne klage. En forholdsvis stor andel af de 26 deltagere synes endda at have haft grundlag for at klage over den proces de har været igennem, uden at de af den grund har klaget. Det anbefales derfor at Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbyderne. Anbefalingen gælder fem ud af seks voksen-uddannelsesområder, men ikke avu på grund af utilstrækkeligt datagrundlag.

Norge

Der gennemføres, efter hvad Vox har viden om, ikke deltagerevaluering af RKV-forløbene i Norge, og der har heller ikke været nogen systematiske undersøgelser af processerne. Det tilgængelige talmateriale er utilstrækkeligt, og det er i det hele taget vanskeligt at afrapportere om RKV-aktiviteterne fordi de gennemføres på så mange forskellige måder.

Vox vurderer at man i Norge, ligesom i Danmark, har for få klager. Information om klagemulighederne skal være vedlagt det kompetencebevis man får som resultat af en RKV, men Vox mener at det i lige så høj grad handler om målgruppen – at de ikke tør eller magter at klage. I Nordland kommer der måske to klager om året. Det sker oftere at deltagerne kommer tilbage og spørger hvad det der står i deres bevis, betyder, for det kan godt være svært at læse.

Sverige

Heller ikke i Sverige laves deltagerevalueringer. I nogle projekter har man lavet projektopfølgning, og inden for yrkesvuxsatsningen er der enkelte indbyggede processer for kvalitetssikring, men ikke med hovedfokus på valideringen. Der er ikke kendskab til at det skulle være forekommet inden for højere uddannelse.

I Sverige er klageadgangen ikke lovfæstet.

Finland

I Finland har man det problem at det er vanskeligt at skille ad fordi mange deltager i en forberedende træning op til en RKV. Forløbet er altså tæt sammenvævet med træningen. Og den bliver altid evalueret efter hvert eneste modul. Det er dog ikke blandet helt sammen med RKV'en, for reglerne siger at underviseren aldrig må lave vurderingen. Man får to forskellige certifikater hvis man deltager i forberedende træning, et for selve deltagelsen i træningen (kurset) og et kvalifikationsbevis, hvoraf sidstnævnte er det vigtigste.

I Finland er der en formel klagemulighed inden for to måneder efter RKV'en. Deltagerne skal bare skrive et brev om det hvis de synes der har været noget galt, så vil processen blive kigget igennem igen. Der har været nogle klager på små skoler for hvem det er en ny opgave, og som ikke kender systemet så godt, og hvor de fx har brugt folk der skulle vurdere specialkompetencer in-

den for erhvervsuddannelserne selvom de slet ikke havde nogen erfaring med det pågældende erhverv i praksis. Men klagerne handler sjældent om selv RKV-processen fordi det hele er meget gennemsnitligt, og fordi der altid er tre vurderingspersoner involveret.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne det give en større sikkerhed for brugerne hvis man indførte en regel som i Norge om at der altid skal informeres skriftligt om klagemulighederne i forbindelse med et RKV-forløb?

EVA's undersøgelse af RKV på VEU-området i Danmark viser at ansøgerne ikke rutinemæssigt gøres opmærksomme på deres klagemuligheder, og at deltagere der har grundlag for at klage, ikke gør brug af muligheden. Hertil kommer at deltagerne sjældent inddrages i forbindelse med evaluering af RKV-forløbene i Danmark. Tilsammen betyder dette at mulighederne for at lære af fejl og uhensigtsmæssigheder i forbindelse med de RKV'er der gennemføres, ikke udnyttes i det omfang det er muligt.

13 Kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV

Danmark

EVA's undersøgelse af RKV i Danmark viste at relativt mange institutionsrepræsentanter på tværs af voksenuddannelsesområderne peger på at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV. Dette vurderer omkring 40 % af respondenterne inden for AMU, GVVU og VVU og omkring 30 % inden for diplomuddannelserne, avu og almen gymnasiale fag på VUC. Der synes således at være et udækket behov for relevante kurser for de medarbejdere der arbejder med RKV på institutionerne. På den baggrund anbefaler EVA at Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

Norge

I Norge gennemføres RKV af såkaldte fagkonsulenter, typisk undervisere fra relevante uddannelsesinstitutioner. De har meget forskellig baggrund, og der er ingen krav om særlig uddannelse. Høgskolen i Akershus har udarbejdet en uddannelse i realkompetencevurdering på 30 ECTS-point der kan tages som deltidsuddannelse over to semestre.⁶ Den er formelt kompetencegivende og kan søges af alle. Uddannelsen startede i efteråret 2009, og det er kun få der har gennemført den. For nogle år siden gennemførte Vox uddannelse for alle fylkeskommuner der ville have det (og det ville 16 ud af 17). Fylkeskommunerne synes det er vigtigt at der er et tilbud centralt, og at

⁶ "Formålet med studiet er at kvalificere til vurdering og anerkendelse af enkeltindividets realkompetence. Deltagerne skal opnå kompetence i at planlægge, gennemføre og vurdere uddannelse for grupper af voksne, tilpasset den enkeltes baggrund og forudsætninger. Det overordnede mål er at fremme kundskabsudvikling om uformel og formel læring blandt voksne i forskellige kulturer og livssituationer. Målgruppe for studiet er ansatte i skole, virksomhed og oplysningsforbund med opgaver knyttet til realkompetencevurdering og voksenundervisning." (EVA's oversættelse). Se www.hiak.no

der er nationale kriterier at holde sig til. Siden er det blevet fastlagt at det er direktoratets opgave (ikke Vox') at følge op på dette område.

I Nordland foregår kompetenceudviklingen af medarbejdere der arbejder med RKV, gennem et netværk. Her samles fagkonsulenterne inden for de forskellige fag en-to gange om året, og OPUS råder derudover over 900.000 NOK om året til kurser, konferencer mv. I netværkene kan deltagerne udveksle erfaringer, få ny viden og diskutere særligt vanskelige cases mv.

For at blive fagkonsulent skal man have undervisningserfaring inden for området og have arbejdet med læreplanmålene, men der er ikke krav om vejledningserfaring, selvom der er mange der har det. Man ansøger ikke om at blive fagkonsulent – godkendelsescentralen rekrutterer nye, fx via kontakt med rektor, eller de ringer til Karen Olsen der går ud og spørger relevante personer. Hvis man virkelig mangler nogen, kan man sende en mail ud og spørge efter interesserede. Rektor skal give lov til at fagkonsulenterne bruger tid på RKV-opgaver.

Karen Olsen mener at netværkene er uundværlige, men peger også på at der inden for især de små fag hvor der gennemføres meget få vurderinger pr. år, er behov for at fagkonsulenterne er bedre uddannede.

Sverige

De fleste der arbejder med RKV i Sverige, er studie- og erhvervsvejledere, undervisere og branchefolk der arbejder med de branchespecifikke valideringer. Men reelt kan hvem som helst arbejde med det. Anna Kahlson fra Yh-myndigheten mener at der selvfølgelig er nogle der har sat sig meget ind i det, men at det generelle billede er at vurderingspersonerne ved meget lidt om validering, og at det er et område man i Sverige er nødt til at arbejde meget mere med.

Ifølge Anna Kahlson ville opgaven blive løftet bedst hvis emnet kom ind i læreruddannelserne, blandt andet som en bevidsthed om formel og uformel læring, men der skal også ske en kompetenceudvikling af dem der er i gang, især af dem der bedømmer erhvervskompetencer.

Finland

I Finland findes en assessoruddannelse, og én af de bedømmere der medvirker i en RKV, skal have denne uddannelse. Desuden indgår der bedømmere fra uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet. Assessoruddannelsen for de officielle assessorer har ifølge national koordinator Anni Karttunen ikke tilstrækkeligt fokus på selve valideringsprocessen. Som hun formulerer det:

Vi har haft assessortræning, men det koncentrerer sig udelukkende om systemet. De taler måske slet ikke om validering og den filosofi der ligger bag at skelne mellem kompetencer, færdigheder og kvalifikationer. Der er ingen uddannelse for vejlederne.

Men fra 2011 iværksættes et egentligt træningsprogram for personer der laver RKV⁷. Der er tale om et træningsprogram der er udviklet som en del af et EU-socialfondsstøttet projekt ved navn Udvikling af kompetencer i Østfinland (ISOK). Uddannelsesprogrammet er for personer der gennemfører RKV. Det er placeret på niveau 5 inden for EQF og udløser 6 ECTS-point. Programmet omfatter fire obligatoriske moduler (RKV som begreb m.m., den europæiske referenceramme (EQF), kvalitet i RKV og RKV i en national kontekst) samt et valgfrit modul.

Spørgsmål til overvejelse i en dansk sammenhæng:

- Kunne man forbedre RKV-systemet i Danmark ved at udnævne særlige RKV-konsulenter – svarende til de norske fagkonsulenter – til at stå for al RKV?
- Og kunne man endvidere øge kvaliteten og legitimiteten af RKV ved at stille krav om at RKV-konsulenterne skulle gennemføre et uddannelsesforløb, fx svarende til det som Høgskolen i Akershus udbyder, eller det som er på vej i Finland?

Særlige fagkonsulenter kan være en måde at styrke professionaliseringen af arbejdet med RKV, og herigennem kvaliteten af RKV, på – særligt hvis der i den forbindelse blev stillet specifikke kvalifikationskrav til de pågældende fagkonsulenter.

⁷ Se www.isok.fi

Appendiks A

Projektbeskrivelse

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har med sin handlingsplan for 2010 besluttet at gennemføre en undersøgelse af de andre nordiske landes erfaringer med realkompetencevurderinger. Denne projektbeskrivelse gør rede for projektets formål, organisering og metodiske design.

Baggrunden for projektet

Der foregår i disse år et stort arbejde såvel i Danmark som internationalt med at fremme livslang læring og styrke koblingen mellem den formelle læring der finder sted i uddannelsessystemerne, og den læring der foregår andre steder.

Anerkendelse af realkompetencer skal i denne sammenhæng bidrage til at mindske barrierer for uddannelse for de voksne der har reale kompetencer, men ikke de formelle kompetencer der kræves for at blive optaget på en uddannelse. Desuden kan anerkendelse af realkompetencer gøre det muligt for personer at få papir på deres kompetencer uden at gennemgå uddannelse og undervisning hvis de allerede har de kompetencer som uddannelsen sigter mod at give. Endelig vil anerkendelse af realkompetencer kunne bruges som dokumentation på arbejdsmarkedet i forbindelse med jobsøgning m.m.

I de andre nordiske lande har man en meget længere erfaring end vi har i Danmark, med formel anerkendelse af realkompetencer, og samtidig er der stor forskel på de systemer de tre lande har opbygget. En afdækning af de andre landes praksis vil derfor kunne tjene som inspiration for den videre udvikling af anerkendelse af realkompetencer i Danmark.

Undersøgelsen tager afsæt i centrale resultater fra to aktuelle undersøgelser af anerkendelse af realkompetencer i Danmark:

- EVA's undersøgelse af anerkendelse af realkompetencer – med særligt henblik på udbredelse, kvalitet, organisering og anvendelse – fra april 2010 (lovovervågning for Undervisningsministeriet)

- NCK's undersøgelse af anerkendelse af realkompetencer – med særligt henblik på udbredelse, barrierer og gældende praksis – fra januar 2010.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at belyse og perspektivere en række centrale problemstillinger i det danske system med udgangspunkt i politik og strategier for anerkendelse af realkompetencer i Norge, Sverige og Finland med henblik på at inspirere og kvalificere den videre udvikling i Danmark.

Metode

Projektet baseres dels på allerede eksisterende materiale i form af beskrivelser og undersøgelser af systemerne i de tre lande, dels på en interviewundersøgelse der omfatter centrale videnspersoner i Norge, Sverige og Finland. De indsamlede data sammenfattes og bruges perspektiverende i forhold til danske data. Interviewpersonerne udvælges blandt forskere, myndighedspersoner m.fl. der kan bidrage med en indgående og reflekteret viden om arbejdet med vurdering og anerkendelse af realkompetencer i det land de repræsenterer. Interviewene tilrettelægges med henblik på at belyse undersøgelsesspørgsmålene.

Appendiks B

Referenceliste

- Alfsen, C. 2010. *Fylkeskommunenes opplæring av fagkonsulenter. En nasjonal kartlegging af status og behov.* Vox.
- CEDEFOP 2007a. *European Inventory on validation of informal and non-formal learning. Denmark 2007.*
- CEDEFOP 2007b. *European Inventory on validation of informal and non-formal learning. Norway 2007.*
- CEDEFOP 2007c. *European Inventory on validation of informal and non-formal learning. Sweden 2007.*
- CEDEFOP 2007d. *European Inventory on validation of informal and non-formal learning. Finland 2007.*
- CEDEFOP 2009. *Vocational education and training in Sweden.* CEDEFOP Panorama series; 180.
- EVA 2007. *Grunduddannelse for voksne (GVU).* Evalueringsrapport.
- EVA 2008. *Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet.* Evalueringsrapport.
- EVA 2010. *Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. Undersøgelse som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007.*
- Haugerud, V., Røstad, S. og Stubbe, Tor Arne 2004. *Intensjoner og realiteter. Fylkeskommunenes håndtering av voksnes rett til videregående opplæring.* Vox.
- Hult, Å. & Andersson, P. 2008. *Validering i de nordiske länderna. Policy och praktik.* Nordisk Nätverk för Vuxnas Lärande.
- NVL 2009. *Nordisk Nätverk för Vuxnas Lärande og Nordisk Ministerråd. Udfordringer i arbejdet med anerkendelse af realkompetencer (ARK)/validering i de nordiske lande.* Notat fra NVL's ekspertnetværk vedrørende validering.
- Røstad, S. 2009. *Dokumentasjon og verdsetting av realkompetetanse i Norge.* Rapport af 5. maj 2009. Vox. Upubliceret.
- The Norwegian Ministry of Education and Research 2007. *Strategy for Lifelong Learning in Norway. Status. Challenges and Areas of Priority.*

- Validation and valuation of prior learning expert-training programme. 2010. Upubliceret. Kontaktperson Anni Karttunen, Savo Vocational College, Finland.
- Valideringsdelegationen 2008. *Valideringsdelegationens sluttrapport. Mod en national struktur.*
- Vox 2002. *Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse. Realkompetanseprosjektet 1999-2002.*
- Vox 2007. *Basis. Voksnes læring 2007 – tilstand, utfordringer og anbefalinger.*
- Vox 2008. *På rett vei med realkompetanse – modeller fra Hedmark, Hordaland, Nordland og Sogn og Fjordane.*
- www.hiak.no.
- www.utdanningsforbundet.no.
- www.vox.no.

Appendiks C

Ordliste

- AMU: arbejdsmarkedsuddannelser
- Avu: almen voksenuddannelse
- EVA: Danmarks Evalueringsinstitut
- FKB: Fælles kompetencebeskrivelse
- GVU: grunduddannelse for voksne
- IKA: individuel kompetenceafklaring
- IKV: individuel kompetencevurdering
- RKV: realkompetencevurdering
- NAV: Arbejds- og velferdsforvaltningen
- NQF: The National Qualification Framework
- OPUS: Opplærings- og udviklingscenter, Nordland Fylkeskommune
- Vox: Norges nationale institution for kompetencepolitik med særlig vægt på voksnes læring
- VUC: voksenuddannelsescenter
- VEU: voksen- og efteruddannelse
- VVU: videregående voksenuddannelse
- Yh-myndigheten: Myndigheten för yrkeshögskolan.

Appendiks D

Spørgeguide

Nedenfor gengives den generelle spørgeguide som lå til grund for de nationalt tilrettede spørgeguide som blev brugt i forbindelse med interviewene i Norge, Sverige og Finland. Som indledning til alle interviewene blev interviewpersonen bedt om at beskrive den nationale kontekst og sin egen rolle i forhold til realkompetencefeltet. Der var desuden tale om semistrukturerede interview der gav mulighed for at spørge ind til mere specifikke erfaringer selvom der ikke på forhånd var formuleret spørgsmål i forhold til disse.

Økonomi og finansiering

I EVA's undersøgelse af RKV inden for VEU-området i Danmark er det en generel anbefaling at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentstruktur i forhold til at lave RKV. Dette hænger sammen med at man på institutionerne oplever det som en meget stor barriere for en større udbredelse af RKV at finansieringen ikke dækker de faktiske udgifter der er forbundet med RKV hvis det skal gøres grundigt.

1. Er dette en barriere I har kendskab til i jeres land?
2. Hvordan finansieres RKV på de institutioner der laver RKV?
3. Har I nogle gode erfaringer med finansieringen eller den økonomiske incitamentstruktur som I vil fremhæve?
4. Har I nogle undersøgelser eller andet skriftligt materiale omkring dette tema i jeres land vi kunne få?

Kendskab til RKV

I EVA's undersøgelse af RKV inden for VEU-området i Danmark er det en generel anbefaling at Undervisningsministeriet sammen med udbyderne gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV. Dette hænger sammen med at man på institutionerne oplever det som en meget stor barriere for en større udbredelse af RKV at kendskabet i befolkningen er meget begrænset.

5. Er dette en barriere I har kendskab til i jeres land?
6. Hvad gør I i jeres land for at fremme kendskabet til RKV?
7. Har I nogle gode erfaringer med udbredelse af kendskabet til RKV i befolkningen som I vil fremhæve?
8. Har I nogle undersøgelser eller andet skriftligt materiale omkring dette tema i jeres land vi kunne få?

Dokumentation for RKV-proces og til dels produktet heraf

I EVA's undersøgelse af RKV inden for VEU-området i Danmark er det en generel anbefaling at alle udbydere indsamler dokumentation for RKV sådan at afgørelser kan efterprøves, og for at sikre tiltro og give legitimitet til afgørelser. Dette hænger sammen med dels at der er en meget uensartet praksis på institutionerne, herunder mht. valg af metoder, dels at der ofte ikke er nogen form for dokumentation for processen – og ofte heller ikke for resultatet.

9. Er dette noget I kender til i jeres land?
10. Hvad gør I for at sikre at afgørelser evt. kan efterprøves?
11. Hvad gør I i det hele taget for at sikre RKV legitimitet?
12. Har I nogle gode erfaringer med dokumentation for og kvalitetssikring af RKV som I vil fremhæve?
13. Har I nogle undersøgelser eller andet skriftligt materiale omkring dette tema i jeres land vi kunne få?

Evaluering af forløbene

I EVA's undersøgelse af RKV inden for VEU-området i Danmark er det en generel anbefaling at de institutioner der laver RKV, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV. Dette hænger sammen med at det mere er undtagelsen end reglen at deltagerne i Danmark evaluerer de RKV-forløb de har været igennem.

14. Foregår der evaluering af RKV-forløbene i jeres land? Hvis ja, hvordan?
15. Har I nogle gode erfaringer med evaluering af RKV-forløb som I vil fremhæve?
16. Har I nogle undersøgelser eller andet skriftligt materiale omkring dette tema i jeres land vi kunne få?

Kompetenceudvikling af de medarbejdere der arbejder med RKV

I EVA's undersøgelse af RKV inden for VEU-området i Danmark er det en generel anbefaling at Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetence-udvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

Dette hænger sammen med at omkring hver tredje af institutionsrepræsentanterne i Danmark vurderer at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV.

17. Hvordan foregår kompetenceudviklingen af medarbejdere der arbejder med RKV, i jeres land?
18. Hvordan vurderer I behovet for kompetenceudvikling blandt disse medarbejdere i jeres land?
19. Har I nogle gode erfaringer med kompetenceudvikling fra jeres land som I vil fremhæve?
20. Har I nogle undersøgelser eller andet skriftligt materiale omkring dette tema i jeres land vi kunne få?