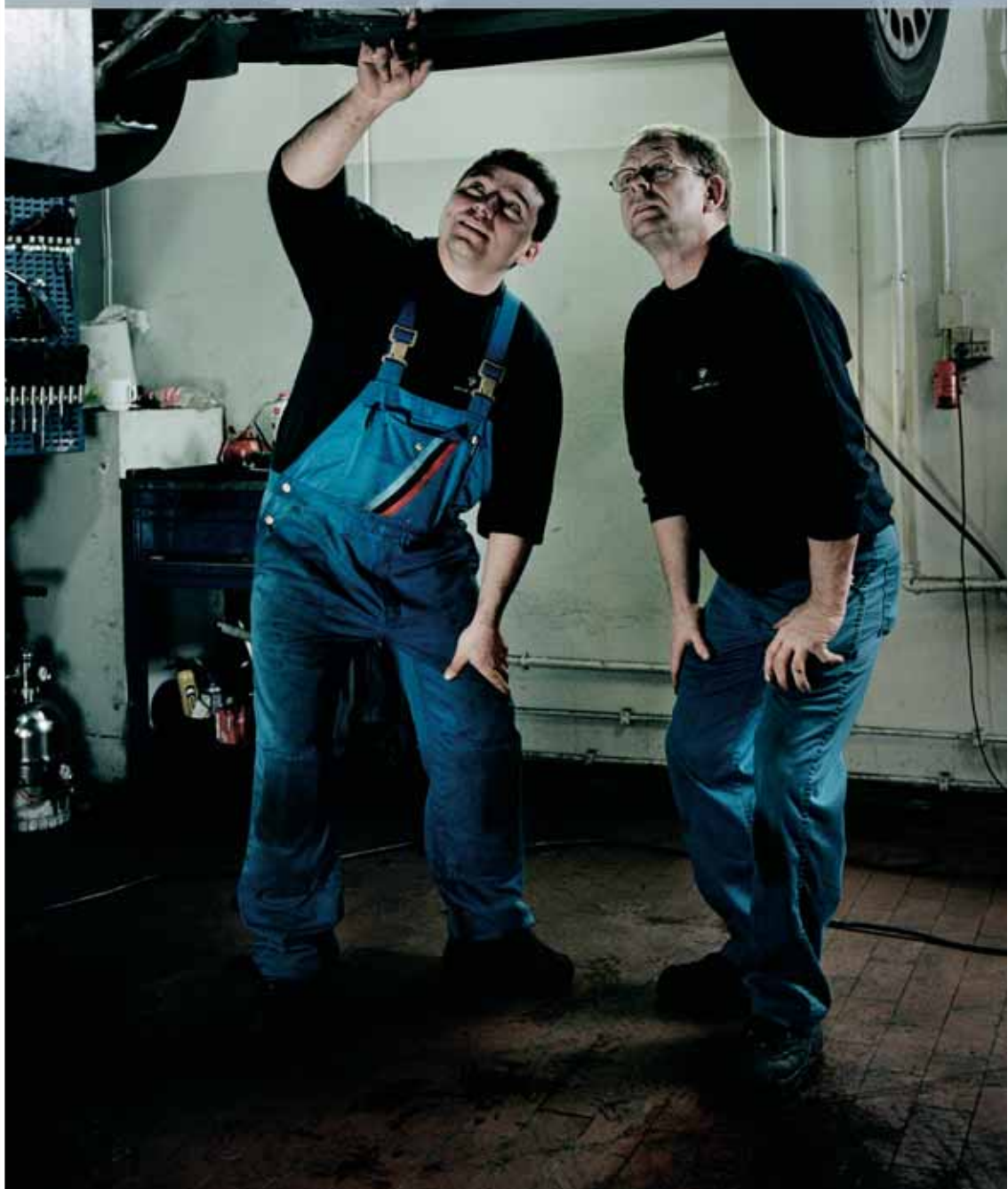


Det du kan – på sporet af Danmarks skjulte kompetencer

Et debatoplæg om anerkendelse
af realkompetencer



INDHOLD

Forord	3
1: Nyt lys på Danmarks skjulte kompetencer	4
2: Realkompetence i arbejdslivet	9
3: Realkompetence i den folkeoplysende og frivillige sektor	13
4: Realkompetence i uddannelserne	17
5: Et nationalt udviklingsarbejde - fra vision til virkelighed	21

REALkompetencer



- det du kan

Forord

Målet med dette debatoplæg er at sætte en ny dagsorden for diskussionen af danskernes kompetencer – og at sætte et nationalt udviklingsarbejde i gang.

Regeringen fremlagde i november 2004 sin redegørelse "Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne" for Folketinget. Redegørelsen rummer et nyt bud på, hvordan Danmarks borgere får bedre og mere fleksible muligheder for at udvikle sig og lære nyt – i uddannelsessystemet, i arbejdslivet og i fritids- og folkeoplysningslivet.

Udgangspunktet for anerkendelse af realkompetencer er, at landets borgere kan langt mere, end de har papir og eksamensbevis på. Denne kunnen bør samfundet værdsætte og anerkende – uanset om den er erhvervet på en højskole, gennem frivilligt foreningsarbejde, under et ophold i udlandet eller på jobbet.

Med anerkendelse af realkompetencer har Danmark en enestående mulighed for at forløse kompetencer og talenter, som vi hidtil har overset.

Dette debatoplæg skitserer, hvorfor anerkendelse af realkompetencer er en både nødvendig og offensiv dagsorden for Danmark. Og det indkredser de udfordringer og spørgsmål, som øget anerkendelse af realkompetencer stiller os overfor.

Håbet er, at virksomheder, institutioner, organisationer og foreninger i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i den frivillige og folkeoplysende sektor vil være med til at sætte en ny dagsorden. Borgerne har krav på den – og Danmark har brug for den.

Villy Hovard Pedersen
Uddannelsesdirektør



1 Nyt lys på Danmarks skjulte kompetencer

Det danske samfund vender ryggen til et enormt reservoir af skjult talent. Hundre tusinder af borgere udfolder hver dag en kunnen, som de ikke kan få anerkendelse eller kredit for: På jobbet, i frivilligt foreningsarbejde, i fritidslivet, på højskoler, på kurser og mange andre steder bruger og udvikler danskerne hver dag kompetencer, som er kolossalt meget værd. For den enkelte, for landets arbejdspladser og for hele samfundet. Alligevel har Danmark været tilbageholdende med at anerkende dem.

Denne tilbageholdenhed er der ikke råd til længere. Hverken socialt eller økonomisk. Skal det danske samfund bevare sin sammenhængskraft og konkurrencekraft i fremtiden, må vi turde anerkende andet og mere end de formelle kvalifikationer, som borgerne har papir på fra uddannelsessystemet. Vi må åbne øjnene for det, danskerne faktisk kan – uanset om de har lært det på arbejdspladsen, på et aftenskolekursus eller et tredje sted.

Det er det, der er kernen i anerkendelse af realkompetencer: At indse, at man lærer mange andre steder end på skolebænken. Ingen behøver at lære det samme to gange. Én gang er nok.



Anerkendelse af realkompetence: Ét svar på tre udfordringer

Der er tre tungtvejende grunde til at gøre anerkendelse af borgernes faktiske kunnen til et af de strategiske pejlemærker for Danmarks udvikling i fremtiden:

- **Styrke den enkeltes udviklingsmuligheder:** Anerkendelse af realkompetencer vil hjælpe de borgere, der i dag holdes ude af uddannelsessystemet, alene fordi de på papiret ikke lever op til de formelle adgangskrav. Og det vil styrke de mange, der forhindres i at få arbejde, skifte job eller avancere, fordi de ikke kan dokumentere, hvad de reelt kan.
- **Styrke virksomheder og arbejdspladser omstilling:** Danske arbejdspladser har brug for dygtige medarbejdere, der tør udvikle sig – og kan omstille sig. Får den enkelte medarbejder mulighed for at dygtiggøre sig på en ny måde, styrker vi automatisk virksomhederne. Fordi medarbejderne kan mere, tør mere og er mere motiverede.
- **Styrke Danmarks fremtidige velfærd:** Danmarks økonomiske og sociale velfærd afhænger af, at alle borgere har mulighed for at bidrage aktivt til og deltage i samfundslivet. En anerkendelse af borgernes realkompetence kan sikre, at *flere* borgere får mulighed for at bidrage med mere – og at *færre* er henvist til passiv forsørgelse.

En synliggørelse og anerkendelse af danskernes faktiske kompetencer er således både et mål i sig selv – og et offensivt svar på en global udvikling, som det danske samfund er tvunget til at forholde sig til.

Et svar på de økonomiske udfordringer

Man behøver ikke at orientere sig dybt i statistikkerne for at se, hvorfor Danmark må blive bedre til at forløse sine skjulte kompetencer. Hvert år nedlægges ca. 260.000 danske arbejdspladser¹. Ganske vist har vi hvert år været i stand til at skabe omtrent det samme antal job, som der blev nedlagt. Men denne positive jobskabelse er ikke nogen selvfølge.

Næsten 80 pct. af alle danske virksomheder med mere end 600 ansatte har udflyttet opgaver eller produktion inden for de seneste tre år. Et endnu mere markant tegn er det imidlertid, at også halvdelen af landets virksomheder med mellem 20 og 99 ansatte har outsourcet arbejdsopgaver i samme periode².

Tallene er bare små signaler om, at alle danske virksomheder – store som små, private som offentlige – i disse år konfronteres med et voldsomt pres for omstilling og innovation. Og at de allerede er i fuld gang med at omstille og udvikle deres produktion og organisation for at holde trit med den skærpede internationale konkurrence. Uanset at dansk økonomis konkurrenceevne i disse år er blandt de stærkeste i verden³, vil dette omstillingspres på hele det danske samfund vokse.

Spørgsmålet er derfor ikke, hvordan vi kan begrænse udflytningen af arbejdspladser og bremse omstillingen. Det hverken kan eller bør vi. Det afgørende er, *hvor mange nye arbejdspladser vi kan skabe i stedet* – og hvordan vi hjælper landets arbejdspladser og medarbejdere til at omstille sig på den socialt og økonomisk bedste måde.

Anerkendelse af borgernes realkompetencer kan blive en af de afgørende strategiske brikker i denne omstilling. Innovation og udvikling er nemlig ikke et eliteprojekt for højtuddannede specialister og akademikere. Solid og bæredygtig omstilling skabes kun, hvis *alle* borgere får mulighed for og tør dygtiggøre sig. En vigtig forudsætning er, at samfundet som udgangspunkt synliggør og anerkender det, borgerne faktisk kan.

Et svar på de sociale udfordringer

I en skærpet økonomisk konkurrence øges presset på de af samfundets grupper, der i forvejen er udsatte: De lavest uddannede, ledige, indvandrere og deres efterkommere. For disse grupper kan en anerkendelse af realkompetencer udgøre forskellen mellem marginalisering og integration, mellem arbejdsløshed og job, mellem passivitet og uddannelse.

Også på dette punkt illustrerer statistikkerne nogle alvorlige udfordringer for Danmark. De grupper, der har mest brug for kompetenceudvikling og uddannelse, har hidtil fået mindst: Hele 64 pct. af de borgere, der ikke har nogen uddannelse ud over folkeskolen, har ikke deltaget i nogen formel voksen- eller efteruddannelse de seneste fem år⁴. Og 37 pct. af Danmarks ledige har kun afsluttet folkeskolen⁵.

For indvandrere og nydanskere er situationen ekstra vanskelig. Selv med en afsluttet uddannelse fra hjemlandet i bagagen kan det være svært at få fodfæste på det danske arbejdsmarked⁶. Af den simple grund, at vi i det danske uddannelsessystem ikke i tilstrækkeligt omfang har anerkendt deres udenlandske uddannelser.

Al forskning viser, at den enkelte borgers muligheder og livskvalitet øges, når adgangen til uddannelse og kompetenceudvikling forbedres. Det er også dokumenteret, at de lande, der har

det højeste uddannelsesniveaue og giver deres borgere de bedste udviklingsmuligheder, også klarer sig bedst økonomisk og socialt⁷. Det viser ikke mindst udviklingen herhjemme. Så meget desto mere indlysende er det, at Danmark må lette adgangen til arbejdsmarkedet og til uddannelsessystemet for de grupper, der har allermest brug for det.

Fælles for samfundets udsatte grupper er nemlig ikke bare, at de mangler papir og eksamensbevis på det, de faktisk kan – men også at de meget ofte har en masse skjulte kompetencer.

Et svar på borgernes legitime forventninger

Først som sidst er anerkendelse af realkompetence et udviklingsorienteret samfunds logiske svar på borgernes legitime forventninger: At der er skabes fleksible og individuelle muligheder for at dygtiggøre sig livet igennem.

For samfundet bør det ikke være afgørende, *hvor* eller *hvordan* borgerne har erhvervet deres kompetencer. Det afgørende er det, de faktisk kan – og at de får mulighed for at udfolde og udvikle denne kunnen gennem hele livet. Det vil styrke mulighederne for bl.a.:

- Borgere, der er droppet ud af uddannelsessystemet, men gerne vil have papir på det, de nåede at bestå – og de færdigheder, de senere har opnået gennem kurser, højskoleophold mv.
- Borgere, der har uddannelse eller praktiske erfaringer fra udlandet, men hidtil har haft svært ved at få dem godskrevet i Danmark.
- Borgere, der har praktisk ekspertise eller erfaring fra f.eks. arbejdslivet, men ingen eller begrænset kompetencegivende uddannelse med i bagagen.
- Borgere, der gennem tillidshverv, kurser eller forløb i f.eks. frivilligt foreningsarbejde eller på arbejdspladsen har erhvervet sig en kunnen, som kan oversættes til formel kompetence.
- Borgere, der gennem læring og uddannelse i jobbet og andre steder har opnået en masse viden og færdigheder, som kan bruges til at gennemføre videregående uddannelse eller en voksen- og efteruddannelse.

Anerkendelse af realkompetencer bygger på et nyt og udvidet syn på, hvad kompetencer og kunnen er – og et nyt og udvidet syn på, hvor disse kompetencer udvikles, og hvordan de kan stimuleres.

Opgaven er at åbne øjnene for og samtænke al den læring, danskerne skaber i hverdagen - i fritids- og folkeoplysningssektoren, i arbejdslivet og i uddannelsessystemet. Her ligger de skjulte talenter. Der er mange af dem. Danmark har brug for dem – og borgerne har krav på at få dem anerkendt.

1 Det økonomiske Råd: "Dansk Økonomi, efterår 2004", 2004

2 IETK/Dansk Industri: "Globale muligheder og vækst. En analyse af danske virksomheders outsourcing", 2004.

3 IMD: "World Competitiveness Yearbook 2004".

4 Danmarks Statistik: "Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 548, 21. december 2004"

5 AK-Samvirke/Danmarks Statistik 2004

6 Danmarks Statistik: "Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 529", december 2004.

7 The Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium Partners: "Achieving the Lisbon Goal. The contribution of VET", 2004.



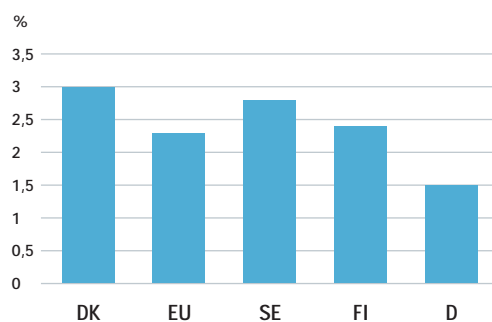
Realkompetence i arbejdslivet

Jobbet er ikke bare et sted, hvor man bruger sine kompetencer – det er i allerhøjeste grad et sted, hvor man *skaber* dem.

Denne filosofi har danske lønmodtagere levet efter i årtier, godt støttet af deres arbejdspladser: Danskerne er, sammen med Sverige og Finland, indehavere af noget, der ligner en verdensrekord i lyst til at lære og efteruddanne sig. Samtidig har man på de danske arbejdspladser en efteruddannelsesaktivitet, som ligger i den internationale top.

Virksomhedernes udgifter til efteruddannelse

Procentdel af samlede arbejdskraftomkostninger



Kilde: EUROSTAT (CVTS2 - 1999)

Det er et fremragende udgangspunkt, som ikke mindst er skabt gennem års samarbejde mellem de enkelte arbejdspladser, det formelle voksen- og efteruddannelsessystem og arbejdsmarkedets organisationer.

Arbejdslivets skjulte læring venter på at komme frem i lyset

Meget tyder imidlertid på, at Danmark – trods sine indlysende styrker – kun indfrier en begrænset del af det enorme lærings- og udviklingspotentiale, der findes i danskernes arbejdsliv.

Kompetenceudviklingen på arbejdsmarkedet er for det første skævt fordelt: De grupper, der har mest brug for opkvalificering, er samtidig dem, der får mindst. For det andet er der objektive grænser for, hvor stor en del af den enkelte borgers samlede læring det formelle uddannelsessystem kan og bør favne.

Udfordringen for landets arbejdspladser og lønmodtagere er derfor at blive bedre til *selv* at synliggøre, beskrive og dokumentere den faglige og personlige udvikling, som det daglige arbejdsliv er så rigt på for den enkelte.

Det drejer sig om den skjulte eller usynlige læring, som foregår i forbindelse med f.eks.:

- Nye opgaver på jobbet
- indførelse af ny teknologi på jobbet
- fagligt arbejde på jobbet
- informationsøgning på jobbet
- jobrotation
- samarbejde med leverandører eller eksterne partnere på jobbet
- jobskift
- organisationsændringer
- team- eller tværgående projektsamarbejde
- intern oplæring eller kurser på arbejdspladsen
- deltagelse i kurser uden for arbejdspladsen.

Danskerne bruger deres usynlige kompetencer

Det er i situationer som disse – og mange flere – at danskerne hver dag udvikler deres kunnen på jobbet. Enkelte undersøgelser anslår, at næsten 90 pct. af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked gennem et år deltager i arbejdsrelaterede aktiviteter, som de *selv* opfatter som lærende⁸.

At danskerne også *bruger* denne kunnen, viser mobiliteten på arbejdsmarkedet: Ca. 800.000 danskere skifter hvert år job. Jobskiftene kan være frivillige eller ufrivillige, men de fleste af dem rummer et – ofte ganske stort - kompetencespring for den enkelte lønmodtager. Uanset om der er tale om et karrieremæssigt advancement eller et skift til en helt anden type job.

Mobiliteten vidner ikke bare om, at det danske arbejdsmarked er blandt verdens mest fleksible. Den antyder samtidig det enorme kompetencepotentiale, der venter på at blive synliggjort i den enkelte danskers arbejdsliv.

Virksomheder må selv begynde synliggørelsen af de skjulte kompetencer

Intentionen med regeringens realkompetence-initiativ er ikke mindst at kaste lys på den faktiske kompetenceudvikling i arbejdslivet – og at gøre det lettere at bygge videre på den. Men kun hvis den enkelte arbejdsplads og borger selv formår at synliggøre den uformelle læring, vil det være muligt at vurdere den og anerkende den i uddannelsessystemet.

På mange af landets arbejdspladser arbejder man allerede med individuelle dokumentationsordninger og kompetenceafklaring for de enkelte medarbejdere. Og regeringens igangværende drøftelser med arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne om en styrkelse af voksen- og efteruddannelsessystemet sætter også fokus på samspillet mellem læring på arbejdspladsen og i uddannelserne.

Reelt vil man på landets arbejdspladser blive nødt til at udfordre sig selv og tage nogle helt basale spørgsmål op til overvejelse: Hvordan opdager man egentlig medarbejdernes skjulte kompetencer? Og hvordan kan man løbende og systematisk sørge for at synliggøre og bygge videre på dem – i alle dele af organisationen?

For virksomhederne er det sværeste, men også mest afgørende spørgsmål imidlertid dette: Hvordan kan man i en kortsigtet konkurrencesituation sikre sig, at der bliver tid og ressourcer til at investere i en opkvalificering, hvis effekt først viser sig på længere sigt?

Synliggørelse af arbejdslivets realkompetencer giver klare konkurrencefordele

Der gives ingen nemme løsninger på disse grundlæggende spørgsmål. Men de arbejdspladser, der hurtigst og mest præcist formår at opdage og bygge videre på medarbejdernes skjulte talenter, vil sidde med de bedste kort på hånden. Set med virksomhedsøjne drejer realkompetencer sig om at styrke fleksibilitet, fornyelse og indtjening gennem et større overblik og en bedre viden om, hvad medarbejderne faktisk kan:

- Mere målrettet og dermed **mere ressourceeffektiv efteruddannelse** af medarbejderne, fordi deres faktiske kompetencer er bedre afklarede.
- Virksomhederne får en **større pulje af anvendelige kompetencer**, når de får mulighed for at opdage, afklare og udvikle den kunnen, som hidtil har været skjult i medarbejdergruppen. Det øger selvsagt virksomhedens fleksibilitet.
- Medarbejdernes **jobtilfredshed og motivation øges**, når de får større udfoldelses- og udviklingsmuligheder. Det øger virksomhedens produktivitet.

Disse sammenhænge forekommer måske teoretiske i virksomhedens pressede hverdag. Men forskningen viser, at der er tale om helt konkrete gevinster: De virksomheder, der er dygtigst til at skabe "lærende organisationer" – med medarbejderudvikling som et helt centralt element – har ikke bare den stærkeste innovation. De skaber også flere job end andre virksomheder⁹.

8 IFKA og LO: "Kompetenceløft i Danmark 2004"

9 Peter Nielsen og Bengt-Åke Lundvall: "Innovation, organisatorisk læring og jobskabelse i danske virksomheder" i Dansk Industri: "Fremtidens Produktion i Danmark", 2004.

Case: Kompetenceafklaring/-udvikling i virksomhed

Mange danske virksomheder har erkendt, at det betaler sig at satse på medarbejdernes kompetencer.

Et godt eksempel er branddørvirksomheden HansenDoor, som i flere år havde røde tal på bundlinjen. Det har de ikke mere. Alle lavede det samme dag ud og dag ind, og der var ingen forventninger om, at det skulle være anderledes. Virksomheden var i krise, og kommunikationen mellem medarbejdergrupperne og mellem ledelsen var minimal.

Noget måtte gøres. Ledelsen meldte ud, at det eneste, der kunne redde virksomheden, var medarbejderne, og et udviklingsprojekt blev sat i gang. Kodeordene var videndeling, samarbejde og kompetenceudvikling. Målet var at dele den viden, der fandtes i virksomheden, så ledelsen blev bedre til at udnytte alle medarbejdernes ressourcer.

Man gik i gang med en kortlægning af alles kompetencer efter devisen "hvad vi kan og hvad vi skal kunne" for at nå de opstillede mål. I dag arbejder de ansatte på kryds og tværs af tidligere skel. Medarbejdere fra produktionen deltager fx i udvikling af nye løsninger til kunderne, og alle medarbejdere bliver løbende efteruddannet, ligesom der er en naturlig forventning om, at medarbejderne udvikler sig, for at virksomheden kan udvikle sig.



3

Realkompetence i den folkeoplysende og frivillige sektor

Danmarks folkehøjskoler har i hen ved 150 år spillet en utrolig vigtig rolle som leverandør af kompetencer til samfundet omkring dem. Ligesom bl.a. folkeoplysningsforbund, idrætsliv, kulturelle og sociale foreninger i årtier har skabt de dynamiske rammer for et udviklende fritidsliv blandt borgerne. For store dele af denne folkeoplysende og frivillige sektor er netop personlig udvikling, læring og dannelse selve formålet med aktiviteterne.

At realkompetence-initiativet også retter sig mod det sprudlende forenings-, folkeoplysnings- og fritidsliv er derfor helt logisk: Danmark har et enormt – og i internationalt perspektiv enestående – reservoir af kunnen og erfaring i kraft af f.eks. de godt 50.000 årlige højskolekursister, de mange tusinder af frivillige ledere i landets idrætsforeninger og de omkring én million aftenskoledeltagere. For slet ikke at tale om den tredjedel af den voksne befolkning, der vurderes at udføre frivilligt, socialt, kulturelt eller politisk arbejde.

Hidtil har vi imidlertid ikke i tilstrækkelig grad formået at synliggøre den kunnen, danskerne udvikler i fritidslivet - uden for arbejdslivets og uddannelsessystemets mere formelle rammer. Og vi har ikke værdsat den efter fortjeneste. På trods af, at danskerne hver dag bruger den og udfolder den – og til trods for, at Danmark mere end nogensinde har brug for *alle* kompetencer, uanset hvor de er erhvervet og skabt.

Udfordringer for den frivillige sektors selvforståelse?

At anerkende og værdsætte den folkeoplysende og frivillige sektors kolossale betydning for udvikling af kompetencer er et af de primære mål med realkompetence-initiativet. Men skal det lykkes, forudsætter det, at sektoren selv tager nogle udfordrende spørgsmål op til overvejelse.

Foreningsliv, folkeoplysning og højskoler henter ikke mindst deres dynamik og kreativitet ved at være anderledes end og uafhængige af både det offentlige uddannelsessystem og arbejdsmarkedet. Det afgørende spørgsmål for den folkeoplysende og frivillige sektors aktører er derfor, hvordan man kan skabe et tættere samspil med de to andre sektorer, *samtidig* med at man værner om sektorens bærende uafhængighed, frivillighed og selvorganisering:

- Hvordan kan man synliggøre – og anerkende – de kompetencer, der udvikles i den folkeoplysende og frivillige sektor, uden samtidig at sætte dem på en formel, som indskrænker foreningernes og skolernes frihed?
- Hvilke af sektorens mangfoldige aktiviteter kan meningsfyldt måles og vejes i – og kobles til – en kompetencemæssig sammenhæng?
- Og hvordan kan man dokumentere den kunnen, som eksempelvis en frivillig idrætsleder har fået på kurser i sit forbund og gennem sit praktiske engagement, uden at skabe unødigt papirarbejde og flytte fokus fra det, der egentlig er meningen med det hele: At dyrke og styrke idrætten?

Svarene må komme fra den frivillige og folkeoplysende sektor selv. Debatten og udviklingsarbejdet er allerede ganske fremskredent i f.eks. Dansk Folkeoplysnings Samråds regi og i DUF mfl. Og

Højskoleudvalget har i december 2004 tilkendegivet, at der bør udvikles redskaber, som gør det muligt at beskrive og dokumentere kompetencerne mere systematisk.

Men i andre dele af den folkeoplysende og frivillige sektors mangfoldige landskab mangler man endnu at begynde diskussionen. Den bør nu sættes i gang.

Fokus på realkompetencer kan give ny dynamik til den frivillige sektor

Rigtigt håndteret kan en aktiv indsats for at synliggøre udviklingen af realkompetencer hos ledere, elever, kursister og foreningsaktive i den folkeoplysende og frivillige sektor imidlertid vise sig at styrke sektoren betydeligt. På et tidspunkt, hvor den ellers er udfordret fra flere kanter.

Det er veldokumenteret, at f.eks. landets mange idrætsforeninger har svært ved at rekruttere frivillige ledere til deres aktiviteter – og at lederne selv synes, at det frivillige arbejde foregår på stadig vanskeligere vilkår. Folkehøjskolerne har haft dalende elevtal i mere end 10 år, og antallet af højskoler er i samme periode faldet. Lignende tendenser kan spores inden for flere andre områder i den folkeoplysende og frivillige sektor, bl.a. daghøjskoler og aftenskoler.

Kan sektorens foreninger og skoler synliggøre den mangfoldighed af personlige, praktiske og faglige udviklingsmuligheder, de reelt giver borgerne, vil rekrutteringsmulighederne utvivlsomt øges. Det vil kunne gøre det nemmere at hverve nye elever, kursister, medlemmer og ledere, når de kan tage deres kunnen med sig – få den godskrevet i uddannelsessystemet og bruge den i arbejdslivet.

Den folkeoplysende og frivillige sektors mangfoldige kompetencer

Den udvikling, den folkeoplysende og frivillige sektor tilbyder og giver danskerne, er lige så mangfoldig som sektoren selv. Den spænder fra koncentrerede teoretiske forløb på f.eks. højskolerne til opøvelsen af sociale og demokratiske kompetencer i foreningslivet:

- Faglige – boglige eller praktiske – kompetencer erhvervet på kurser og seminarer.
- Ledelseskompetencer opøvet i konkret foreningsarbejde eller på kurser i organisationsregi.
- Samarbejds- og organisatoriske kompetencer udviklet gennem foreningsarbejde.
- Formidlings- og sprogkompetence erhvervet gennem f.eks. internationalt organisatorisk arbejde.

Flere af disse kompetencer vil kunne godskrives i det formelle uddannelsessystem. Endnu flere vil kunne udfoldes og videreudvikles i arbejdslivet. Og alle vil kunne bruges i den enkelte borgers fortsatte livslange udvikling. Forudsætningen er, at den enkeltes kunnen og erfaring fra forenings- og fritidslivet kan synliggøres.

Der ligger en stor opgave for denne sektor i at udvikle redskaber, som kan bruges til at dokumentere den enkeltes læring og kompetencer over for arbejdsmarkedet og ikke mindst det formelle uddannelsessystem.

Fokus på kompetenceudvikling i de danske ungdomsforeninger

Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) har sat fokus på kompetencer for at understrege, at foreningerne giver medlemmerne mange vigtige kompetencer med på vejen og dermed bidrager til den samlede læring i samfundet. Og for at synliggøre, at foreningsarbejde kan være guld værd, når man skal søge ind på en uddannelse eller have et job. DUF har tre indgange:

- **Medlemmerne: Bevidst- og synliggørelse** – det skal være synligt for medlemmerne, hvad de får ud af at være foreningsaktive.
- **Organisationerne: Fastholdelse af medlemmer** – f.eks. ved at skabe bedre rammer i organisationen, for at medlemmerne kan udvikle nye kompetencer i foreningsarbejdet
- **Samfundet: Anerkendelse** – ikke gennem formaliseret merit i uddannelserne, men gennem dialog med bl.a. erhvervslivet for at opnå større forståelse.

DUF har bl.a. udarbejdet pjecen "Kompetenceguiden" til de foreningsaktive som hjælp til at udarbejde CV mv.

Kilde: www.duf.dk/kompetencer



4

Realkompetence i uddannelserne

Uddannelsessystemet spiller naturligvis en helt særlig rolle i det nationale løft af danskernes faktiske kompetencer. I modsætning til arbejds-, forenings- og fritidslivet er uddannelsessektoren det sted, hvor kompetencerne skal *anerkendes* i forhold til de nationale uddannelsesstandarder.

Det er kun i uddannelsessektoren, at man kan sikre, at ingen behøver at lære det samme to gange. Og det er kun uddannelsessystemet, der kan garantere, at kvaliteten af de anerkendte realkompetencer er i orden.

Mentalt, organisatorisk, økonomisk og pædagogisk indebærer anerkendelse af realkompetence en stor udfordring for landets uddannelsesinstitutioner. Ikke mindst fordi tankegangen på mange måder indebærer et nybrud med den uddannelsesfilosofi, der hidtil har præget og formet det danske samfund.

Men også for uddannelsessystemet er anerkendelse af realkompetencer både en nødvendighed – og en mulighed for at skabe ny dynamik. Ved i højere grad at tage højde for og anerkende det, borgerne faktisk kan, får uddannelsessektorens institutioner ikke bare et nyt redskab til at imødegå nogle af de basale sociale udfordringer, som systemet hidtil har haft svært ved at håndtere. Sektoren får samtidig mulighed for at forny og udvikle sin egen rolle i udviklingen af danskernes kompetencer.

Realkompetencer kan konverteres til synlige og brugbare kompetencer

Der er i dag omkring 700.000 mennesker på arbejdsmarkedet, som alene har afsluttet en grundskoleuddannelse. Det svarer til 25 procent af arbejdsstyrken. Hertil kommer 200.000, som har en studentereksamen, men som ikke har nogen erhvervsrettet uddannelse. Undersøgelser viser samtidig, at næsten 90 procent af de danske lønmodtagere årligt deltager i formelle og uformelle aktiviteter, som de selv opfatter som lærende.

Mange unge fuldfører heller ikke den uddannelse, de begynder på. Det afspejler naturligvis det velkendte faktum, at mange unge uddannelsessøgende ofte vælger forkert, når de skal beslutte sig for en uddannelse. Og personer, der skifter studium, tæller også med i frafaldsstatistikkerne.

Bundlinjen er under alle omstændigheder, at vi ikke er gode nok til at udnytte det, mennesker faktisk kan, og at vi har et uacceptabelt kompetencespild personificeret i de mange tusinde borgere, som hvert år forlader det offentlige uddannelsessystem "før tid". Det skyldes bl.a., at uddannelsessystemets hævdevundne læringskultur ikke er tilstrækkeligt indrettet på den enkelte borgers præmisser.

Ved at gøre anerkendelse af realkompetencer til en integreret del af det danske uddannelsessystem vil en meget væsentlig del af al den læring og kompetencespild kunne konverteres til synlige og brugbare kompetencer. For den enkelte borger, for uddannelsessystemet selv og for samfundet som helhed:

- **Borgerne får flere - og mere fleksible - uddannelsesmuligheder.** Ved at gøre det lettere at få papir på delvis gennemførte uddannelsesforløb og øge mulighederne for såkaldt meritoverførsel mellem uddannelserne styrkes borgernes muligheder for at stige på systemet, selv om de én gang har forladt det. Tusindvis af borgere får dermed en ny chance. Og de får samtidig mulighed for at stykke deres uddannelse mere fleksibelt sammen.

Erfaringerne fra den grundlæggende voksenuddannelse (GVU) antyder, hvor store gevinster der er at hente på anerkendelse af realkompetence. GVU blev indført i 2001 som et tilbud til borgere, der er fyldt 25 år og har mindst to års relevant erhvervs erfaring.

Intentionen er at give målgruppen adgang til at få en individuel kompetencevurdering og få udarbejdet en personlig uddannelsesplan med henblik på at opnå en erhvervsuddannelseskompetence.

De hidtidige erfaringer viser, at voksne opnår en afkortning af skoleundervisningen på typisk mindst 50 pct. sammenlignet med et normalt erhvervsuddannelsesforløb. Men en GVU-uddannelsesplan kan principielt være endnu kortere.

- **Flere kan komme i uddannelse – og hurtigere gennem systemet.** Gevinsten for landets uddannelsesinstitutioner er, at de vil kunne producere flere færdiguddannede – og i visse situationer tilmed gøre det på kortere tid. Det vil give en mere ressourceeffektiv økonomi på institutionerne samt – hvad der er nok så væsentligt – mere tilfredse og motiverede brugere. Erfaringerne fra f.eks. den grundlæggende voksenuddannelse (GVU) mere end antyder potentialet. Se tekstboks ovenfor.

For samfundet vil der være betydelige - både sociale og økonomiske - gevinster, hvis det kan lykkes uddannelsessystemet at konvertere menneskers samlede viden og færdigheder til aktive kompetencer, som kan bruges og videreudvikles på f.eks. landets arbejdspladser. Et perspektiv, der er ganske afgørende ikke mindst i lyset af de internationale økonomiske udfordringer, det danske samfund må forholde sig til.

Fokus på realkompetence kan give uddannelsessystemet en ny rolle

Netop det økonomiske pres på den danske velfærdsmodel er også baggrunden for regeringens ambitiøse mål for uddannelsessystemet: At flere gennemfører en ungdomsuddannelse, og flere gennemfører en videregående uddannelse. Og at vi skal sikre, at voksne har gode muligheder for at efteruddanne sig.

Sådanne mål er nødvendige, hvis det danske samfunds udviklingskraft skal fastholdes. Men det kan ikke realiseres uden en betydelig grad af nytænkning og omstilling i uddannelsessektoren selv. Et målrettet fokus på anerkendelse af realkompetencer kan imidlertid give sektoren et vigtigt redskab til at indfri dem – og samtidig gøre det muligt at erobre en endnu mere offensiv rolle i Danmarks samlede kompetenceløft.

Rigtigt håndteret og udfoldet bør anerkendelse af realkompetencer kunne blive fremtidens dagsorden for landets uddannelsesinstitutioner: Det vil på den ene side gøre uddannelsessystemet til den innovative drivkraft og katalysator for Danmarks forløsning af de skjulte kompetencer. Og det vil på den anden side tildele sektoren den helt centrale rolle for konvertering af de kompetencer, danskerne udvikler gennem hele livet - i alle tilværelsens arenaer.

Overordnede principper for anerkendelse af realkompetence

Den nationale anerkendelse af realkompetence bygger på nogle fælles principper, som skal være bærende i alle dele af uddannelsessystemet. Den centrale udfordring er at diskutere, *hvordan* principperne kan udmøntes og konkretiseres bedst muligt på det enkelte område.

- Den enkelte borger kan få sin realkompetence vurderet baseret på rammer og regler fastlagt inden for de enkelte uddannelsesområder.
- Den enkelte har selv et ansvar for at bidrage til at dokumentere sine realkompetencer.
- Der kan opkræves en deltagerbetaling for realkompetencevurderingen, dog ikke for kortuddannede.
- En kompetencevurdering foretages altid med udgangspunkt i de enkelte uddannelsers mål og adgangskrav.
- Den enkeltes kompetencer anerkendes, uanset hvor og hvordan de er erhvervet, men uden at forringe uddannelsernes kvalitet/niveau.
- De anvendte metoder skal kunne sikre en pålidelig vurdering og dermed tillid til resultatet.
- Resultatet af vurderingen dokumenteres gennem udstedelse af et bevis.

De konkrete udfordringer for uddannelsessektoren

At sætte borgernes faktiske kunnen i centrum er en logisk programmerklæring for uddannelsessystemet. Den lyder også enkel. Men reelt er der imidlertid tale om en uhyre krævende og kompleks omstilling for hele sektoren. Så meget desto vigtigere er det, at visionen og gevinsterne er gjort tydelige fra begyndelsen.

På flere uddannelsesområder er man allerede nået langt med at indarbejde individuelle bedømmelser af den enkeltes samlede kunnen, f.eks. i arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og GVU. Andre steder, især de videregående uddannelser, er man endnu ikke begyndt. Netop fordi det danske uddannelsessystem er så mangfoldigt og fintmasket, er det vigtigt, at realkompetence-tænkningen indføres gradvis – og efter nogle fælles overordnede principper, som gør det muligt at tage hensyn til det enkelte uddannelsesområdes særtræk. Se tekstboks om principper ovenfor.

Fælles for alle områder i uddannelsessektoren er imidlertid en række meget konkrete spørgsmål om vurderingsmetoder, uddannelsernes indhold, deres organisering og økonomi. Det drejer sig blandt andet om:

- **Kompetencemål:** Hvordan kan man på det enkelte uddannelsesområde omforme de eksisterende uddannelsesmål til kompetencemål? Bekendtgørelser, studieplaner mv. skal omarbejdes, så det bliver muligt konkret at vurdere og anerkende de realkompetencer, som den enkelte har med sig.
- **Metoder:** Hvordan kan der arbejdes (videre) med metoder, som er relevante og pålidelige for en realkompetencevurdering på det pågældende uddannelsesområde – og som samtidig garanterer uddannelsens kvalitet? Og hvordan kan vi sikre en ensartet praksis og et ensartet niveau på landsplan?
- **Pædagogik og vejledning:** Hvilke krav bør der være til en sammenhængende proces for vejledning, dokumentation, vurdering og anerkendelse? Og hvordan kan uddannelsesinstitutionerne udvikle deres vejlednings- og lærerkompetencer, så anerkendelse af realkompetence indgår logisk i organiseringen og den pædagogiske udvikling af undervisningen?

Det er basale spørgsmål som disse, uddannelsessektoren nu må adressere. Svarene afgør i vid udstrækning, hvilke udviklingsmuligheder Danmark i fremtiden kan give sine borgere.



5 Et nationalt udviklingsarbejde – fra vision til virkelighed

Regeringen har gjort 2005 til et udviklingsår for anerkendelse af realkompetence. Håbet er, at alle centrale aktører i uddannelsessektoren, på arbejdsmarkedet og i fritids- og folkeoplysningssektoren tager imod invitationen. Kun med bidrag fra alle de parter, der i hverdagen leverer rammerne for danskernes læring og dygtiggørelse, kan Danmark forløse borgernes faktiske kunnen. Hvilket netop er regeringens ambition med anerkendelse af realkompetence.

Udover at diskutere og finde løsninger på de mange konkrete spørgsmål som anerkendelse af realkompetencer rejser, er det helt afgørende, at der skabes den bedst mulige erfarings- og vidensudveksling mellem uddannelsessektoren, arbejdsmarkedet og den folkeoplysende og frivillige sektor. Udviklingen af nye muligheder forudsætter, at de tre sektorer kan inspirere og befrugte hinanden – og at de har samme forståelse af mål, midler og ambitioner.

Intentionen er netop, at kunnen og færdigheder, der er udviklet og skabt i én sektor, skal kunne tages med, bruges og videreudvikles i en anden. Kompetencerne skal kunne flyde frit og følge med den enkelte på tværs af de sektorgrænser, som ellers præger indretningen af vores samfund og uddannelsessystem. Det vigtige er ikke, *hvor* man har sine kompetencer fra – men at man faktisk har dem og kan få dem værdsat.

Undervisningsministeriet, uddannelsesstederne, organisationerne på arbejdsmarkedet og den folkeoplysende og frivillige sektor står med nogle fælles udfordringer. For at virkeliggøre visionen er der behov for:

- Erfaringsopsamling og diskussion af sektorernes muligheder for at bidrage til øget anerkendelse af realkompetencer. Erfaringerne og mulighederne vil være vidt forskellige alt afhængig af sektor, område og formål. Men fælles er behovet for at sætte realkompetencerne i centrum – og for at levere en handlingsorienteret beskrivelse af, hvordan man kan bidrage til anerkendelsen af dem.
- Udvikling af metoder og redskaber, der gør det muligt at dokumentere og foretage pålidelige og gyldige vurderinger af den enkeltes faktiske kunnen. Denne udfordring er stor for uddannelsessektoren. Men metoder og redskaber til dokumentation af realkompetencer forudsætter aktiv medvirken og substantielle bidrag fra arbejdsmarkedet og den folkeoplysende og frivillige sektor.
- Forsøgsarbejde med dokumentation og vurdering af realkompetencer, der kan give anvisninger på nye veje i anerkendelsen af realkompetence. Det gælder ikke mindst i forhold til at sikre ligeværdighed og overskuelige tilbud om kompetencevurdering. Der opfordres til, at de enkelte sektorer og områder iværksætter forsøgsarbejde og deltager i tværgående samarbejde.

Undervisningsministeriet vil i det kommende år tage initiativ til at befordre udviklingsarbejdet om realkompetence og skabe rammer for en praktisk erfaringsudvikling mellem de tre sektorer.

Initiativerne vil omfatte:

- Etablering af netværk, hvor centrale aktører fra uddannelsessektoren, arbejdsmarkedet og fritids- og oplysningssektoren kan mødes og udveksle erfaringer, inspirere hinanden og koordinere udviklingsarbejdet.
- Afholdelse af møder, seminarer og konferencer om realkompetence for at befordre erfaringsudveksling, og hvor der kan gøres status over udviklingsarbejdet.
- Adgang til informationer og materialer på hjemmesiden www.realkompetencer.dk om udviklingsarbejdet rundt om i landet, der kan inspirere i processen.

Anerkendelse af realkompetencer indføres ikke med et snuptag og ikke i løbet af bare ét år. Det kommer til at tage længere tid at gennemføre den ændring af uddannelsestænkningen, som realkompetence-initiativet er et udtryk for. Både i og uden for uddannelsessystemet kræver det betydelig omstilling at acceptere, at realkompetencer kan være ligeværdige med formelle kompetencer. Men det kommende år bliver afgørende for, hvilke rammer og muligheder Danmark i fremtiden kan tilbyde sine borgere for at udvikle, dygtiggøre og udfolde sig.

Et engageret og dynamisk udviklingsarbejde i det kommende år vil være et vigtigt signal om, at det danske samfund mere end nogensinde har brug for borgernes samlede kunnen. Og at samfundet derfor er parat til at anerkende den.

Undervisningsministeriet vil i første halvdel af 2006 indkalde til statuskonference, hvor det hidtidige arbejde, de praktiske erfaringer og udmøntning af mål og principper for anerkendelse af realkompetence diskuteres.

Det du kan

- på sporet af Danmarks skjulte kompetencer

Redaktion: Annelise Hauch og Jan Reitz Jørgensen,
Undervisningsministeriet

Grafisk tilrettelæggelse, omslag og layout: Advice A/S

Fotos: Magnesium

1. udgave, 1. oplag, april 2005: 400 stk.

ISBN 87-603-2478-3

ISBN (WWW) 87-603-2441-4

Internetadresse: pub.uvm.dk/2005/detdukan

Den trykte publikation kan ikke bestilles

Udgivet af Undervisningsministeriet, Uddannelsesstyrelsen

Repro og tryk: Kailow

Printed in Denmark 2005



Regeringen fremlagde i november 2004 sin redegørelse "Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne" for Folketinget, hvor den fik en meget positiv modtagelse. Redegørelsen rummer et nyt bud på, hvordan Danmarks borgere får bedre og mere fleksible muligheder for at udvikle sig og lære nyt – i uddannelsessystemet, i arbejdslivet og i folkeoplysnings- og frivillige aktiviteter.

Udgangspunktet for anerkendelse af realkompetencer er, at landets borgere kan langt mere, end de har papir på. Med anerkendelse af realkompetencer vil Danmark have en enestående mulighed for at forløse kompetencer og talenter, som vi hidtil har overset.

Målet med dette debatoplæg er at sætte en ny dagsorden for diskussionen af danskernes kompetencer – og at sætte et nationalt udviklingsarbejde i gang. Det skitserer, hvorfor anerkendelse af realkompetencer er en både nødvendig og offensiv dagsorden for Danmark. Og det indkredser de udfordringer og spørgsmål, som øget anerkendelse af realkompetencer stiller os overfor.

