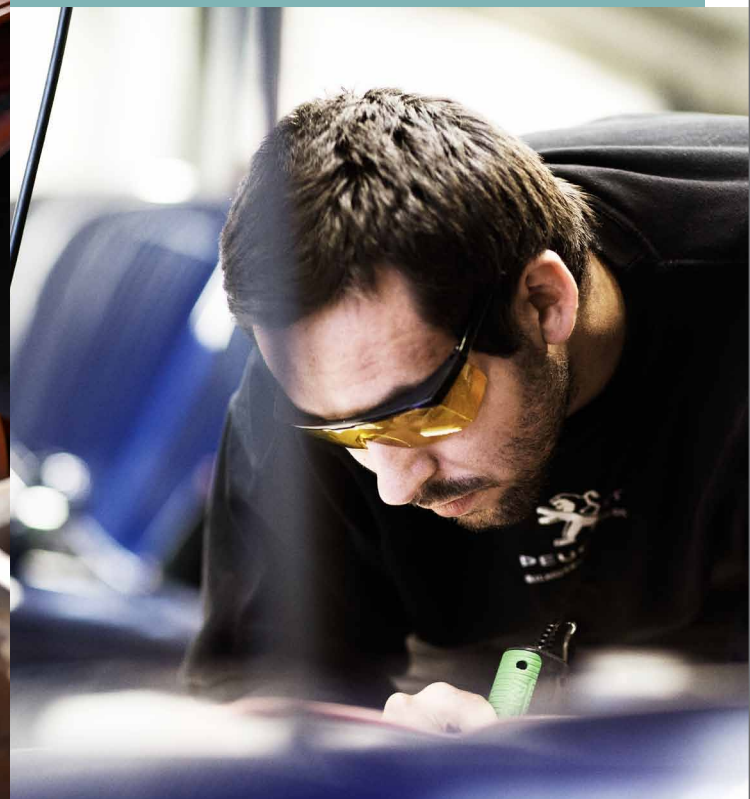


Anerkendelse af realkompetencer

– sådan gør vi

Nationalt Videncenter for Realkompetence og
Nationalt Center for Kompetenceudvikling



Hvorfor en eksempelsamling

Forord

Anerkendelse af realkompetencer har været på dagsordenen i en længere årrække. Med reglerne om udbygning og anerkendelse af realkompetencer fra 2007 blev mulighederne for at få anerkendelse af realkompetencer i det formelle uddannelsessystem udvidet, så ordningerne i dag omfatter Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), de grundlæggende voksenuddannelser (GVU), almen voksenuddannelse (avu) og de almen gymnasiale fag samt efter- og videreuddannelsessystemet for voksne (VVU) og diplomuddannelserne.

Det har også vist sig, at anerkendelse af realkompetencer er på dagsordenen hos rigtig mange. Ud over uddannelsesinstitutionerne er det uddannelsespolitiske aktører og interessenter, og der spørges ofte til hvordan virksomheder og borgere kan gøre brug af anerkendelse af realkompetencer i større udstrækning.

Undersøgelser og udviklingsprojekter hos NVR (www.nvr.nu), Nationalt Videncenter for Realkompetence og EVAs undersøgelse¹, som led i lovovervågning af lov 556 af 6. juni 2007, viser at der stadig er begrænset aktivitet og mange barrierer for at aktiviteterne udvikles. Samtidig er der mange meget konstruktive eksempler på god praksis.

I 2010 udarbejdede det tidligere Undervisningsministerium en handlingsplan for anerkendelse af realkompetencer på voksen- og efteruddannelsesområdet. Dernæst blev der nedsat en RKV-arbejdsgruppe med henblik på et kortlægning- og udredningsarbejde på baggrund af handlingsplanen. I RKV-arbejdsgruppen blev det foreslået, at der blev udarbejdet en eksempelsamling om god praksis. Ministeriet for Børn og Undervisning har derfor givet NVR, Nationalt Videncenter for Realkompetence i regi af NCK, Nationalt Center for Kompetenceudvikling (www.ncfk.dk) til

opgave at udarbejde denne eksempelsamling om god praksis.

Eksempletsamlingen er skrevet på baggrund af vores viden om anerkendelse af realkompetencer og bygger på kontakter og netværk, som vi har i NVR. Jeg vil takke de mange, der har bidraget til denne udgivelse med deres gode viden, engagement og optagethed af, at anerkendelse af realkompetencer kan give mening for mange. Tak for det.

Kirsten Aagaard

Leder af Nationalt Videncenter for Realkompetence

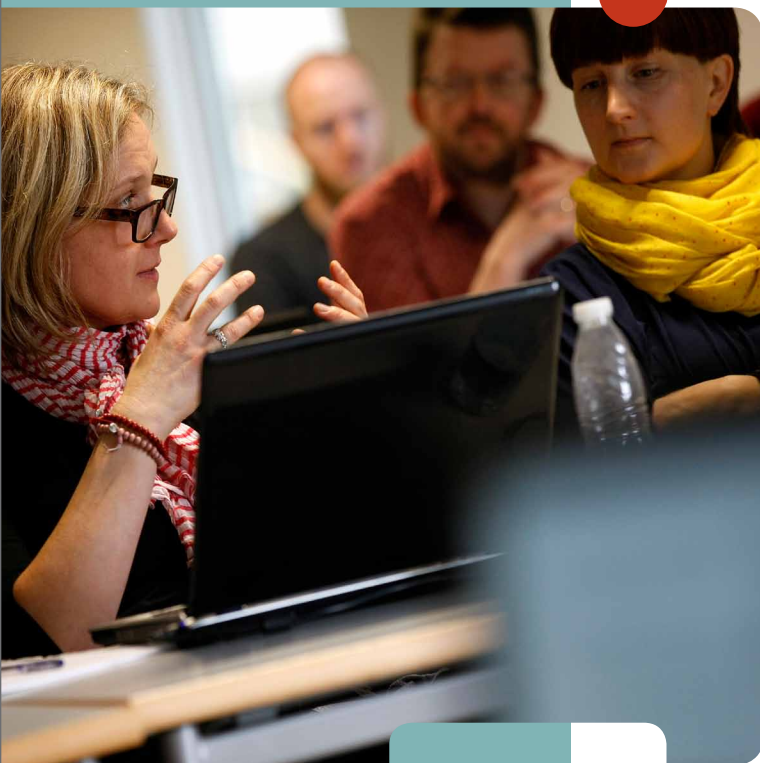
www.nvr.nu



NCK NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING

Indhold

Layout: Lene Schaarup, VIA
Foto: Ole Hartmann Schmidt
og Peter Ravnsborg



• Indledning	4
• RKV på uddannelsesinstitutionerne	
• En strategi for realkompetence sætter udvikling i gang.....	8
• Ejerskab er det helt centrale.....	11
• Alle kræfter skal samles, når opsagte medarbejdere skal hjælpes videre.....	14
• Vi ved altid hvem vi skal kontakte med IKV og GVU her på Aarhus Tech	16
• GVU elever er helt på samme niveau som andre elever	19
• Det vigtigste er at kunne se ressourcer	22
• Internt netværk understøtter den fælles udviklingsproces.....	25
• Vurdering af kompetencer, når ansøges baggrunde er mangfoldige	28
• Vejledning, vurdering og ledelsesmæssig opbakning	30
• Når RKV giver mening for den enkelte	33
• Michael – fra ufaglært til faglært lagermedarbejder.....	34
• Anne Mette – fra ufaglært til faglært kontormedarbejder	35
• Mai – fra en bank til et jobcenter via diplom.....	36
• Niels – karriereskifte fra forsvaret til krisepsykolog	37
• Når RKV giver mening for arbejdspladser	38
• Scandinavian Airlines, SAS – ufaglærte ground handling personale bliver faglærte.....	39
• Nyborg Kommunes Borgerservice – kompetenceløft til nye opgaver.....	40
• Datagraf – en konkursramt virksomhed.....	41
• Forsvarets Bygnings og Etablissementstjeneste (FBE) – vagter får formel uddannelse.....	42
• Her kan du læse mere. Love og bekendtgørelser, finansiering og litteratur.....	43

De gode eksempler med RKV

Indledning

Denne eksempelsamling har til formål at udbrede de gode eksempler med RKV arbejdet på uddannelsesinstitutionerne, samt inspirere uddannelsesinstitutioner, virksomheder og medarbejdere i arbejdet med anerkendelse af realkompetencer.

Eksempelsamlingen giver forskellige billeder af, hvordan arbejdet med realkompetencer opleves godt, og hvad der skal til for at skabe gode processer og samspil. Den beskriver også, hvordan dokumentationsmetoder og vurderingspraksis bliver gode. Den begrænsede plads tillader dog ikke detaljerede beskrivelser eller præsentation af egentlige redskaber og metoder. I stedet findes der kontaktoplysninger, så man selv kan indhente yderligere oplysninger.

Første del af eksempelsamlingen har primært uddannelsesinstitutioners synsvinkel på arbejdet med realkompetencer. Her er ni eksempler som er hentet fra forskellige uddannelsesområder. De viser:

- Hvordan arbejdet med realkompetencer kan forankres i uddannelsesinstitutionerne så hele organisationen samlet set kan løfte opgaven og sikre samspillet med andre uddannelsesinstitutioner, aktører og virksomheder.
- Hvordan fælles procedurer og retningslinjer er udviklet for de forskellige faser i arbejdet med realkompetencer med det formål at sikre god gennemsigtighed og god kvalitet i arbejdet.
- Hvordan afklaring, dokumentation og vurdering kan foregå på en pålidelig og troværdig måde.

Anden del af publikationen beskriver eksempler på, hvad enkeltindivider kan bruge realkompetencevurderinger til. Der er eksempler der handler om:

- Kompetenceudvikling i eget livsperspektiv, med karriere- eller uddannelsesplaner.
- En kompetenceudvikling tvunget af omstændighederne.

- Et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og/eller fra faglært til videregående uddannelse.

I denne del af eksempelsamlingen fremhæves, hvad der er vigtigt at have for øje, når enkeltpersoner ønsker en realkompetencevurdering.

Tredje del af publikationen indeholder eksempler på, hvornår arbejdspladser og virksomheder, såvel offentlige som private, ser relevans i brugen af anerkendelse af realkompetencer. Casene viser tre primære grunde til at virksomheder gør brug af realkompetencevurderinger:

- Når der er krise og virksomheden skal omstrukturere, skære ned eller lukke.
- Når virksomheder skal tilpasse sig udvikling i samfundet og på markedet.
- Når virksomheder ønsker et generelt kompetenceløft for medarbejderne.

Øget mobilitet, fleksibilitet og tilpasning til arbejdsmarkedets udvikling ligger ofte til grund, når virksomheder i forbindelse med medarbejderens kompetenceudvikling kan se relevansen i realkompetencevurderinger. I denne del af eksempelsamlingen fremhæves vigtige opmærksomhedspunkter for uddannelsesinstitutionerne, når de samarbejder med virksomheder om anerkendelse af realkompetencer som led i kompetenceudvikling.

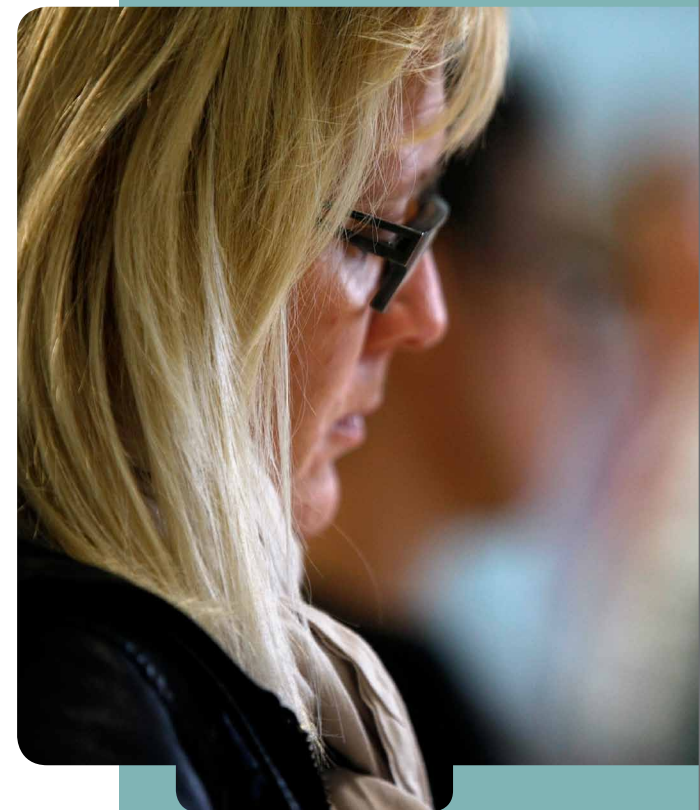
Eksempelsamlingen henvender sig til alle, der arbejder med anerkendelse af realkompetencer. Den er primært målrettet uddannelsesinstitutionerne, men kan også bruges af virksomheder, faglige organisationer og andre aktører, der er optaget af anerkendelse af realkompetencer.

Publikationen afsluttes med en liste over litteratur med flere praktiske eksempler, samt love og bekendtgørelser i relation til indhold og finansiering.

De brugte begreber

Realkompetence omfatter en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet². Begrebet inkluderer formel læring, ikke-formel læring og uformel læring.

Begreberne om anerkendelse af realkompetencer, realkompetencevurdering (RKV) og individuel kompetencevurdering (IKV) bruges forskelligt. Realkompetencevurdering (RKV) er et paraplybegreb, der anvendes når realkompetencevurderingsordningerne beskrives og omtales generelt. På uddannelsesområderne bruges både begreberne *realkompetencevurdering (RKV)* og *individuel kompetencevurdering (IKV)*, inden for de specifikke uddannelsesområder herunder AMU, GUV, avu og de almen gymnasiale uddannelser, bruges betegnelsen individuel kompetencevurdering (IKV). På VU og diplomuddannelserne bruges betegnelsen realkompetencevurdering (RKV)³.





I denne publikation har vi valgt at bruge begreberne i overensstemmelse med ovenstående definitioner. Samtidig har vi valgt at være tro mod vores interviewpersoner og deres valg af begreber.

Vi har på dansk ikke et entydigt begreb for en person, der får en realkompetencevurdering. Vi har i denne publikation brugt betegnelsen 'ansøger'. Men hvis de personer, vi har interviewet, har talt om deltagere, medarbejdere, ledige eller opsagte, har vi brugt disse betegnelser.

Vi benytter uddannelsesforkortelser, når vi omtaler de forskellige uddannelsesområder, fx bruger vi AMU om arbejdsmarkedsuddannelser, GUV om grundlæggende voksenuddannelse, der er det samme som de unges erhvervsuddannelser, EUD. For de videregående uddannelser bruger vi VU også kaldet akademiuddannelser samt diplomuddannelser. Inden for VUC, voksenuddannelsescentrene findes avu

(almen voksen uddannelse) og almene gymnasiale enkelt fag.

Faser og samspil i arbejdet med realkompetencer

Arbejdet med anerkendelse af realkompetencer kan beskrives i en flerfaset model. Den beskrives ofte som en sammenhængende proces bestående af en række faser: *Afklaring og information, dokumentation, vurdering og anerkendelse*. En vurdering sker på baggrund af dokumentation så som dokumenter, samtale, test, teoretisk opgave og praktisk afprøvning, hvor det er relevant.

Processen gengives i nedenstående model, udarbejdet af Ministeriet for Børn og Undervisning, hvor det tydeliggøres, hvordan den enkeltes uddannelsesperspektiv i processen kan sammenknyttes med et job- og beskæftigelsesperspektiv. Modellen beskriver en helhedsorienteret tilgang til anerkendelse af realkompetencer, den belyser

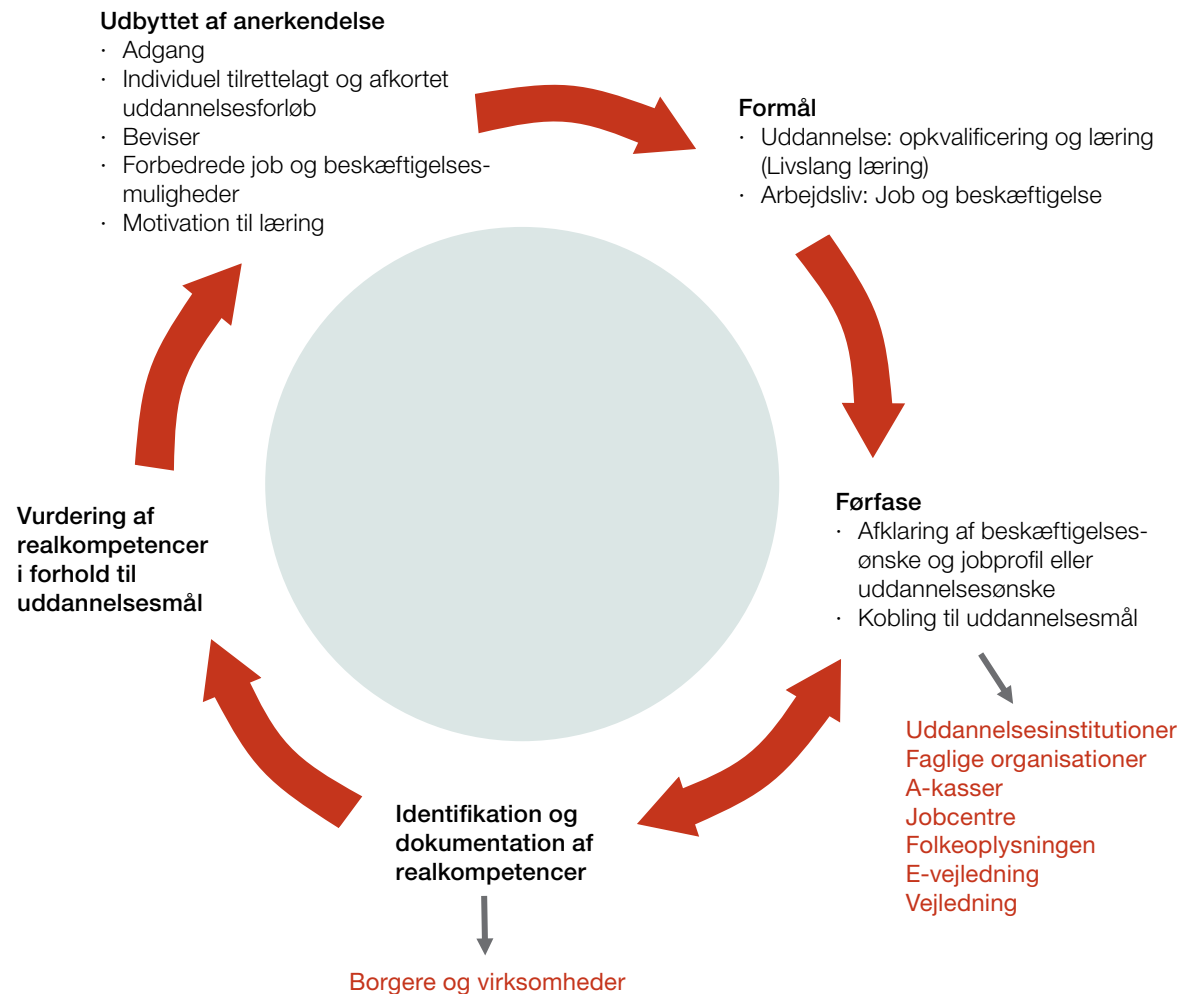


vigtigheden af at være opmærksom på faserne i processen og sammenhængen mellem faserne. Den viser, hvordan forskellige aktører indgår i arbejdet, og betydningen af et tæt samarbejde mellem de forskellige aktører, for at sikre konstruktive processer for den enkelte, der gennemfører en RKV.

I eksempelsamlingen bruger vi betegnelsen førfasen om den del af processen, der går forud for identifikations-, dokumentations- og vurderingsprocessen i uddannelserne jf. figuren. I førfasen kan der være mange forskellige aktører i spil. Ud over uddannelsesinstitutionerne drejer det sig også om a-kasser, fagforeninger, jobcentre, studievalg, e-vejledning og folkeoplysningen.

Hvad har vi gjort

Til eksempelsamlingen har vi interviewet en lang række personer på forskellige uddannelsesinstitutioner ved hjælp af en spørgeguide.



Eksemplerne fra virksomheder og enkeltpersoner er blevet til på baggrund af telefoninterviews. Alt er indhentet og bearbejdet i foråret 2012 af følgende medarbejdere i NVR: Anette Nymann, Anne Marie Dahler, Ellen Enggaard, Ulla Nistrup og Kirsten Aagaard.

Når uddannelsesinstitutionerne har god praksis

Eksemplerne viser hvordan uddannelsesinstitutionerne på forskellig måde arbejder med kvaliteten, procedurerne og vurderingerne.

Efter hvert eksempel fremhæves den gode praksis. Der er desuden kontaktoplysninger, så det er muligt at få yderligere og mere detaljerede oplysninger fra den enkelte uddannelsesinstitution.

Figur: Processen for anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne (www.uvm.dk)

En strategi for realkompetence sætter udvikling i gang

Skiltet om vejledning står med store bogstaver uden for Tietgen CompetenceCenter i Odense. Når man træder ind, mødes man af et åbent kontor- og læringsmiljø, der rummer både kontorområder, praktiske værksteder, undervisningslokaler og samtalerum. Indenfor er vejledere, konsulenter og sekretærer parate til at byde velkommen. Området udgør de fysiske rammer for Tietgen CompetenceCenters arbejde med realkompetencer inden for AMU, GUV og VUV.

For et par år siden gjorde vi RUV til et strategisk indsatsområde for både AMU, GUV og VUV, fortæller Uddannelseschef for VEU Birger Brandt, Tietgen CompetenceCenter. Vi ville udvikle et beredskab til RUV, så det altid var let for personer at blive vejledt, få vurderet realkompetencer og efterfølgende at gennemføre et individuelt uddannelsesforløb. Tietgen CompetenceCenter er af den overbevisning, at de vil kunne nå flere per-

soner ved hjælp af RUV. De vil gerne medvirke til at gøre det tydeligt, hvad RUV kan bruges til. Anerkendelse af realkompetencer, tror vi på, vil skabe større motivation og derved give bedre deltagelse på vores uddannelser, understøtter Birger Brandt. Samtidig er ledelsen optaget af at finde bæredygtige løsninger for RUV, der kan understøtte strategien.

Et af tiltagene har været at skabe et åbent vejledningstilbud. Alle skulle have mulighed for at komme ind fra gaden og/eller ringe og få svar på spørgsmål om uddannelse, RUV og økonomi inden for efter- og videreuddannelse. Alle skal have mulighed for at få en bred vejledning. Vi sætter høje etiske krav til vores vejledning, så vi ikke blot vejleder til egne uddannelser. Vi skal sætte fokus på, hvad personen har mulighed for og er interesseret i, og ikke på vores tilbud, understøtter Birger Brandt.



Den gode praksis

- En klar strategi for realkompetencevurdering har fremmet udviklingen af skolens RKV praksis.
- Alle medarbejdere bidrager positivt til udbredelsen og udviklingen af RKV gennem deres viden om RKV.
- En koordinerende person forankrer arbejdet med realkompetencer, både for ansøgere og skolen
- Et fleksibelt læringsmiljø gør det lettere både at foretage kompetencevurderinger og tilrettelægge individuelle uddannelsesforløb.
- En åben vejledning og åbne værksteder bliver bæredygtige, når AMU, GVU og VVU kombineres.
- Multiple choice tests er ressourcebesparende samtidig med, at de standardiserer dokumentationen. De gør det også muligt at have flere til RKV på én gang.
- Personlige og sociale kompetencer kræver særlige dokumentationsmetoder.

Et andet tiltag var at samle vejledere og konsulenter. *Det betyder at konsulenternes opsøgende arbejde i virksomheder er blevet koblet meget tættere sammen med vejledningen,* fortæller vejleder Inger Lund. *Vi får også meget bedre samordnet vores informationsarbejde om RKV for ansatte i virksomheder, for ledige og for enkelt personer, der selv henvender sig.*

Det tredje tiltag var at udvide antallet af åbne værksteder. I dag er der to åbne værksteder. Et med IT og et med Sprog/ FVU. I løbet af 2012 bliver de udbygget så også regnskab og økonomi kan tilbydes i et åbent værksted. De åbne værksteder betyder, at vi meget fleksibelt kan tilbyde både RKV og individuelle uddannelsesforløb inden for en lang række fag i AMU og GVU. *Vi kan også tilbyde ansøgere at bruge værkstedet, når de skal udfylde Min Kompetencemappe,* understøtter Inger Lund.

På Tietgen KompetenceCenter understøttes RKV indsatsen af fælles procedurer. Det står meget klart hvem, der har hvilke opgaver, og det letter samspillet og kvalificerer den proces, som ansøgeren kommer igennem. *Alt vedrørende økonomi tager vi sekretærer os af,* fortæller Conny Larsen og Marianne Aalykke. *Vi rådgiver om forsørgelsesmuligheder under såvel RKV som under uddannelsesforløbet. Til tider supplerer vi GVU-planen til jobcentrene med priser for uddannelsesdelene, fordi det fremmer godkendelsesprocessen,* fortæller Inger Lund.

Inger Lund har som vejleder en koordinerende rolle, når det gælder kompetencevurderinger til AMU og GVU. En kollega vejleder og koordinerer i forhold til VVU. *Jeg planlægger processen og indleder altid med en samtale.* Efter den indledende samtale sendes ansøgeren videre til den faglige vurdering hos faglærerne.



KompetenceCentret har sørget for, at alle medarbejdere har kendskab til RKV. Det bevirker at undervisere kan spotte deltagere på holdene, for hvem det kan være relevant at få en kompetencevurdering. Tina Larsen som er underviser i økonomi, regnskab og ledelse inden for såvel AMU som VVU fortæller, at hun har haft deltagere på hold, som hun i stedet har henvist til en RKV. *De kunne det hele, de fik i stedet en RKV. Det betød at en person på VVU fik godkendt to moduler, og hun fik sin akademiuddannelse meget hurtigere.*

Når vurderingerne skal ske inden for AMU og GVU, så bruger vi meget det testmateriale som HAKL og erfanetværket inden for de merkantile skoler har udviklet, fortæller Michael Pedersen, der er underviser i det åbne IT-værksted. Det er typisk multiple choice test, hvor resultatet gives med det samme. Testformen er meget tids- og ressourcebesparende, og er en ensartet måde

at teste på. Testene er tilgængelige på en database for skoler i hele landet (materialet findes på www.haklnet.dk).

Tietgen CompetenceCenter bruger også skriftlige opgaver i den faglige dokumentation. Her skal en underviser efterfølgende rette opgaverne. *På sigt vil vi gerne have videreudviklet flere multiple choice test,* fortæller Tina Larsen. Men alle kompetencer kan ikke dokumenteres på den måde, er man enige om i Tietgen CompetenceCenter. Inden for ledelse og kommunikation vil Birger Brandt gerne have udviklet dokumentationsmetoder, der bedre kan synliggøre sociale og personlige kompetencer.

Kontakt for yderligere oplysninger på Tietgen CompetenceCenter, Odense

Vejleder og GVU koordinator
Inger Lund
Telefon: 65 45 20 77
Email: inlu@tietgen.dk

Uddannelseschef for Voksen og efteruddannelse Birger Brandt
Telefon: 65 45 20 21
Mail: bibr@tietgen.dk

Tietgen CompetenceCenter tilbyder RKV i merkantile uddannelser inden for både AMU, GVU og VVU.



Ejerskab er det helt centrale



Ejerskabet er det allervigtigste, når medarbejdere i virksomheder skal i gang med en IKV og kompetenceudvikling, siger Troels Stilling Stensballe, VEU konsulent på Selandia/VEU Center Vest-sjælland. Vi skal lytte til hvad virksomhedernes behov er, og tilpasse det vi laver til behovene, inden for de rammer vi har.

Som VEU konsulent på Selandia har Troels Stensballe været med i flere forløb, hvor virksomheder ønsker at kompetenceudvikle deres medarbejdere ved brug af IKV, både i forhold til AMU og GVU. På Selandia understreger man, at en stor del af den afklarende førfase primært er virksomhedens ansvar. Skolens konsulenter tilbyder sparring til denne del af processen, og de er med til at planlægge det samlede forløb. *Når en virksomhed er indgået som partner i et af skolernes EU eller regionale udviklingsprojekter, har det givet mulighed for et mere dybdegående arbejde, samt bidraget til finansieringen af vores deltagelse i førfasen,*

siger Troels Stensballe. Og det er godt, for en god førfase er helt afgørende for at det samlede forløb bliver godt. Han mener, at det er i førfasen at medarbejdere og ledere skal finde ejerskab til og være i dialog om det samlede uddannelsesforløb.

Det er afgørende, at virksomhederne inden afklaringsforløbet, IKV og et uddannelsesforløb har gjort sig klart, hvad de ønsker sig af et kompetenceudviklingsforløb. Dernæst skal de beskrive i jobprofiler, hvad de forskellige medarbejdergrupper skal kunne. De relevante AMU mål, erhvervsuddannelser eller andre formelle uddannelser skal findes med jobprofilerne som udgangspunkt.

Ejerskabet opstår når medarbejderne bliver involveret og kommer i dialog med ledelsen om deres individuelle uddannelsesplan. Processen kan være en kombination af interne seminardage for medarbejdergrupper og medarbejderudviklingssamtaler. På seminardage redegør ledelsen ty-



pisk for baggrunden og de fremadrettede mål for forløbet. Den enkelte får lov til selvstændigt eller i dialog med kolleger at dokumentere, hvad vedkommende allerede har af uddannelse og erhvervserfaring, samt at vurdere sig selv i forhold til virksomhedens jobprofil. Det hele skal ses som et oplæg til den efterfølgende medarbejderudviklingssamtale, hvor medarbejder og ledelse ender med en aftale om de kommende arbejdsopgaver og uddannelsesbehov.

Når uddannelsesbehovene er beskrevet i individuelle uddannelsesplaner, skal vi på skolen for alvor i gang med at koordinere og planlægge det videre forløb, siger Troels Stenballe. Der kan være flere forskellige uddannelseschefer og sekretærer, der skal involveres i arbejdet, idet arbejdspladserne tit ønsker forskellige fagligheder tilgodeset. Troels Stenballe fortæller om anlægsvirksomheden OK Grøn Anlæg A/S, hvor det både var det grønne område, smede-, transport- og kon-

torområdet samt ledelsesområdet. Nogle medarbejdere skulle have en IKV, andre skulle have hele uddannelser eller moduler. I sådanne tilfælde får konsulenten en meget stor koordinerende opgave med at få fordelt de enkelte uddannelsesplaner internt på skolen eller til samarbejdspartnere inden for VEU-centret. Det kræver god kommunikation mellem konsulent og de forskellige ansvarlige uddannelseschefer, koordinerende faglærere og sekretærer for at få det til at glide.

På Selandia har man nedskrevet en række fælles retningslinjer for, hvordan man griber store opgaver an, så man er sikker på, at de bliver løftet i fællesskab. Der står, hvem der gør hvad, hvem der svarer, og hvor hurtigt der skal reageres og rettes henvendelse til virksomheden om tilbuddet. *Beskrivelsen er især vigtig, når nye medarbejdere og chefer kommer til, når opgaverne er svære at løse og der opstår problemer, siger Troels Stenballe.*



Den gode praksis

- Det giver motivation og ejerskab, når før fasen i virksomhederne involverer og skaber dialog med medarbejdere om IKV og kompetenceudviklingsforløbet.
- Det giver mening at bruge IKV, når virksomhedens jobprofiler bliver koblet til flere uddannelsesmål inden for AMU eller i forhold til GVU.
- Det skaber overblik og tryghed for virksomheden, når VEU konsulenten koordinerer og følger op på de mange IKV og uddannelsesaktiviteter på tværs af forskellige uddannelsesinstitutioner, fagområder og medarbejdergrupper.
- Nedskrevne retningslinjer støtter og afklarer, hvad der skal gøres af hvem og hvornår, navnlig når nye medarbejdere kommer til.
- Når AMU og EUD har et tæt samspil, øger det muligheden for fleksibel efteruddannelse.
- Fælles seminarer i VEU Center regi for både konsulenter, sekretærer og chefer fremmer den fælles IKV indsats på tværs af institutioner, afdelinger og uddannelser (GVU, AMU og almen voksenundervisning)

Kontakt for yderligere oplysninger hos Selandia, Center for Erhvervsrettet uddannelse og VEU-center Vestsjælland

VEU Konsulent Troels Stilling Stensballe
Telefon 28 88 51 89 eller 58 56 70 65
E-mail tsst@sceu.dk

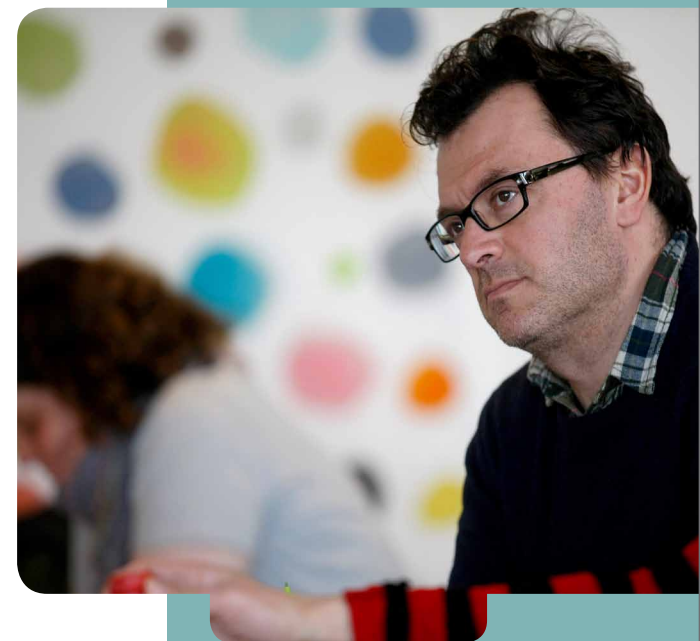
Faglærer Gartner og Landbrug
Eva Rosengren Olsen
Telefon: 58 56 70 00 eller 28 88 51 14
Email: erol@sceu.dk

Selandia har 8 fagskoler. IKV i AMU og IKV i GVU er mest udbredt inden for transport og logistik, gartner og landbrug, samt mad og mennesker.

Den individuelle uddannelsesplan, som IKV i AMU resulterer i, kan planlægges meget fleksibelt, og derved tilpasses de økonomiske og arbejdsmæssige rammer de enkelte personer har. *Der kan benyttes både AMU moduler og EUD enkeltfag inden for det grønne område*, fortæller faglærer Eva Rosengren. De kan starte med en IKV i AMU, få dele af uddannelsen, og derved blive faglærte lidt efter lidt. Hvis personen til sidst ønsker at afslutte sit uddannelsesforløb med en svendeprøve, kan man få en IKV til GVU, og så gå direkte til svendeprøven.

For at styrke VEU konsulenternes IKV indsats, har Selandia i regi af VEU-center Vestsjælland afholdt et arbejdsseminar, med det formål at få udviklet og beskrevet procedurerne til IKV på tværs af VEU-centrets uddannelsesinstitutioner og på tværs af AMU og GVU. På seminaret har både uddannelsessekretærer, konsulenter og koordinerende faglærere deltaget. Som afslutning på seminaret

har cheferne fra VEU-centrets skoler ligeledes deltaget for at sikre, at den fælles IKV indsats og de fælles procedurer og retningslinjer bliver strategisk forankrede på de enkelte uddannelsesinstitutioner.



Alle kræfter skal samles, når opsagte medarbejdere skal hjælpes videre

Krisen har de seneste år betydet, at Kursusafdelingen CV2 på Viden Djurs, Grenaa har været involveret i arbejdet med at følge op på en række virksomhedslukninger og indskrænkninger. *Når folk bliver opsagt eller stillet i udsigt at virksomheden lukker, så er det utrolig vigtigt, at der bliver handlet hurtigt så de opsagte får et tilbud, der kan hjælpe dem videre*, fortæller Bente Hedegaard, chefkonsulent og Hans Erik Elley, underviser. Begge har i mange år lavet AMU forløb for ledige.

IKV kan meget sjældent være første skridt, fordi de færreste mennesker, der bliver fyret, har et klart billede af, hvad de så vil give sig i kast med, understreger Bente Hedegaard. Derfor er det vigtigt, at der bliver fundet ressourcer, der kan finansiere et afklarende forløb. *Det lykkes kun hvis vi kan samle alle kræfter fra jobcentre, a-kasser, fagforeninger til forskellige uddannelsesinstitutioner om en fælles indsats for de opsagte*, siger Bente Hedegaard.

Et afklarende forløb forud for den egentlige uddannelsesindsats har først og fremmest til formål at de ledige får en job- og uddannelsesplan. Bente Hedegaard og Hans Erik Elley har begge gode erfaringer med at give deltagerne mulighed for at arbejde med at beskrive deres kompetencer i Min Kompetencemappe (www.minkompetencemappe.dk). Deltageren skal også have informationer om uddannelsesmuligheder og billeder af hvordan jobmarkedet ser ud. Nogle vil også have brug for redskaber til at søge job og gå til jobsamtaler. De fleste får dog mest glæde af individuelle samtaler med kompetente vejledere eller coaches, der kan støtte deltagerne i at få øje på egne kompetencer og muligheder. Samtaler med de øvrige deltagere på et afklaringsforløb er også et vigtigt element, fordi mødet med ligestillede både kan inspirere og give trøst. Efter afklaringsforløbet fortsætter de ledige typisk i en IKV i AMU eller IKV til GVU, hvis de i forvejen har erfaringer inden for det fag-

Den gode praksis

- En hurtig og koordineret lokal indsats giver bonus, når ledige eller opsagte skal hjælpes videre.
- Afklaringsforløb der er tilpasset målgruppen og situationen giver tilfredshed og effekt.
- Min Kompetencemappe er velegnet til den bredde dokumentation af realkompetencer, ikke mindst når man får støtte og sparring til at udfylde den.
- Et PUTAU-kursus giver mening for personer, der har brug for at blive motiveret for udvikling og uddannelse og lære at opstille ønsker og mål for egen kvalificering, så de kan matche udviklingen i arbejdsmarkedets krav inden for deres fagområde.
- IKV til PUTAU giver mening for personer, der på anden vis f.eks. gennem et afklaringsforløb har tilegnet sig dele af eller alle de kompetencer, som et kursus i PUTAU sigter på. En afledt effekt af processen med enten at have gennemført kurset PUTAU eller en IKV i forhold til PUTAU kan være motivation for yderligere uddannelse samt at få lagt en uddannelsesplan.



lige område, de ønsker uddannelse inden for.

Bente Hedegaard og Hans Erik Elley har erfaringer med at bruge AMU-uddannelsen Personlig udvikling til arbejde og uddannelse (PUTAU) som en del af uddannelsesindsatsen for ledige. PUTAU har til formål at sætte deltagerne i stand til at tilegne sig ny viden og motivere dem til yderligere udvikling og uddannelse med henblik på

**Kontakt for yderligere
oplysninger på kursus-
afdelingen CV2, Viden
Djurs, Grenaa**

Chefkonsulent Bente Hedegaard
Telefon: 87 68 04 47 eller 24 44 17 39
Email: behe@cv2.dk

at matche omskiftelige behov på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet som helhed.

For ledige, der allerede har gennemført et afklaringsforløb, kan en IKV til PUTAU være relevant. Det betyder, at uddannelsen efterfølgende kan afkortes, og at de pågældende ikke behøver at bruge mere af deres 6 ugers selvvalgte uddannelse end nødvendigt. I en IKV til PUTAU bliver deltagerne afprøvet og vurderet i forhold til den handlingsorienterede målbeskrivelse i PUTAU. I den forbindelse afprøves og vurderes deres motivation for videre udvikling og uddannelse, deres kompetencer i forhold til at opstille ønsker og mål i forhold til egen kvalificering og uddannelse, så de kan matche behovene inden for eget fagområde, og deres evne til at kommunikere og håndtere udviklingssamtaler. Det sker gennem f.eks. selvevalueringer, kommunikationsøvelser og samtaler.

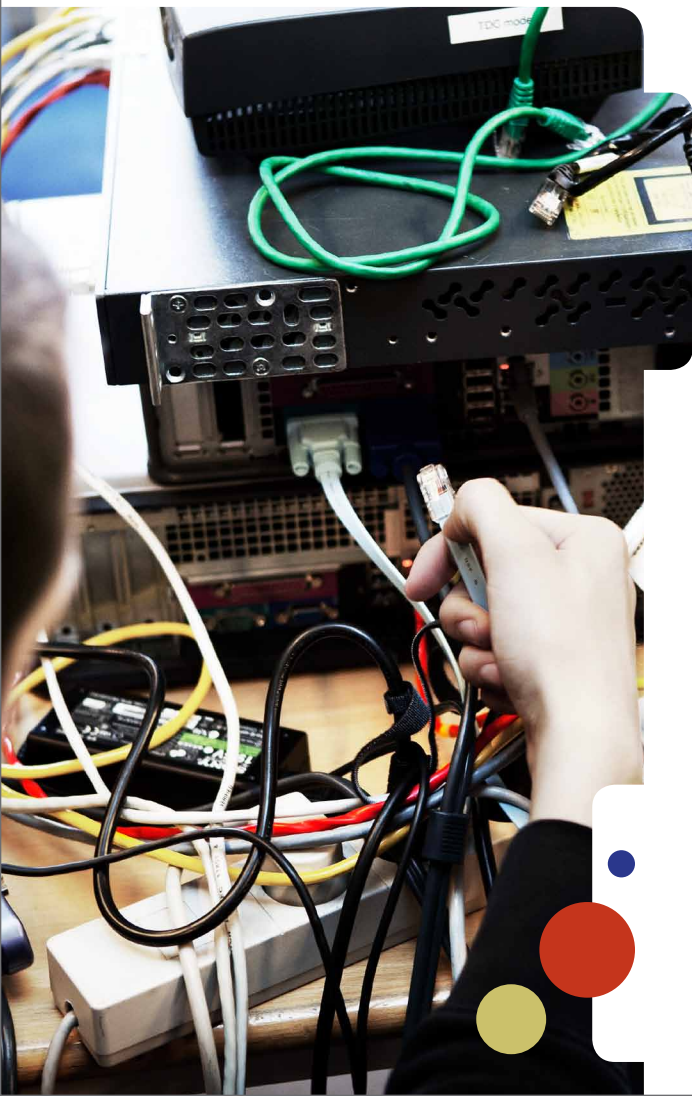
En IKV til et "blødt" mål som PUTAU er en udfordring, siger Hans Erik. Jeg skal hele tiden holde fast i, at jeg ikke skal undervise deltagerne, men sørge for at de får dokumenteret, hvad de kan i forhold til målet, så jeg kan vurdere dem. IKV'en resulterer enten i et uddannelsesbevis eller i et kompetencebevis og yderligere PUTAU-dage, hvis en deltager ikke opfylder hele uddannelsens mål.

Når ledige kun har 6 ugers selvvalgt uddannelse, skal de ikke bruge dem på noget, de kan i forvejen. Men det afgørende er, at opsagte hurtigt får et tilbud, som kan hjælpe dem videre, siger Bente Hedegaard. Og det skal planlægges af alle relevante interessenter, fordi der er mange aktører, der skal spille sammen for at give de ledige de bedste muligheder.



Vi ved altid hvem vi skal kontakte

– med IKV og GUV her på Aarhus Tech



Det er så dejligt når jeg får en henvendelse om en GUV. Jeg kan bare fortælle ham, hvor han skal gå hen, og hvad han skal gøre for at få en aftale om en IKV. Vi har helt klare procedurer og kontaktpersoner, der er klædt på til opgaven, siger Kirsten Bang, faglærer inden for service fra Aarhus Tech.

De har arbejdet meget med de indledende administrative retningslinjer på Aarhus Tech. Den første kontakt med ansøger har høj prioritet. Ansøger skal føle sig velkommen og hurtigt hjælpes det rette sted hen.

Dorthe Jensen, der er udviklingsleder med ansvar for IKV og GUV, besluttede for tre år siden at få beskrevet procedurerne for en IKV proces på Aarhus Tech. *Det at få beskrevet hvad vi gjorde, var rigtig godt, dels viste det os, hvor vi havde huller i procedurerne, dels kunne vi videreudvikle det vi havde gjort. Og endelig kunne vi efterføl-*

gende bedre formidle det til hinanden og omverdenen, fortæller Dorthe Jensen.

Der er flere nøglepersoner involveret i behandlingen af en IKV til GUV. Der er en ledelsesperson, der har det overordnede ansvar for GUV'ens udvikling og rammer, så efteruddannelse og erhvervsuddannelserne spiller sammen. Der er GUV sekretæren, der snart bliver til to på Aarhus Tech, og der er vejledere og faglærerne, der skal foretage de faglige vurderinger. Det er vigtigt, at de bliver udstyret med kompetencer og ansvar, og at de bliver ressourcepersoner i processen. Det er alfa og omega for kvaliteten.

GUV sekretær Rikke Nielsen er et vigtigt bindeled og en nøgleperson i hele IKV og GUV arbejdet. Hun er altid til at få fat på for folk, der ønsker en IKV til GUV. Og hun er også til at få fat på for de interne medarbejdere. Hun rådgiver og informerer om IKV og GUV på alle niveauer. Hun har et stort





kendskab til love og rammer, samt indsigt i de forskellige økonomiske forhold for ledige og ansatte, og hun kan henvise fx ledige og revalidender de rette steder hen for at få afklaret fx økonomiske forhold. Hun ved også hvem hun skal henvise personerne til inden for de faglige områder på Aarhus Tech. Der er udpeget en kontaktperson inden for alle uddannelsesområder. Rikke kan booke en aftale til IKV hos disse personer. Men inden sørger hun for at få ansøgninger og økonomiske papirgange i orden.

For at få de administrative procedurer gjort lettere har Aarhus Tech lavet en GVU Sharepoint-site på deres intranet. Her kan de involverede medarbejdere finde skabeloner til breve, ansøgninger og uddannelsesplaner til alle uddannelsesområder. Der ligger endvidere love og bekendtgørelser, de beskrevne procedurer, vejledninger og informationsfoldere. *Det er en stor lettelse at vi har fået lavet den GVU side, fortæller Dorte*

Jensen, både for mig som leder, for sekretærene, økonomiafdelingen og for vejledere og faglærere. Vi ved altid hvor vi kan finde tingene.

En gang om året afholdes en temadag, hvor alle der arbejder med IKV og GVU inviteres. Her drøftes GVU generelt, de interne procedurer tjekkes, og der lægges op til videndeling og inspiration. *Som GVU medarbejder er du tit en lonely rider, fortæller Dorte, og derfor er det godt at drøfte udfordringer med andre.*

Aarhus Tech arbejder tæt sammen med virksomheder om IKV og GVU. De inviteres også med til møderne for at drøfte samarbejdet. *Selv om der er meget faste procedurer, så er det rigtig vigtigt, at kunne tilpasse IKV og GVU og være fleksibel. Vi har et meget tæt samarbejde med flere store arbejdspladser om IKV og GVU og vi tilpasser vores IKV til deres situation og behov, siger Kirsten Bang, der er faglærer inden for service.*



Den gode praksis

- Det giver overblik og klarhed både internt og eksternt at udvikle og beskrive fælles procedurer og retningslinjer for IKV og GVU.
- Det er vigtigt med en GVU ledelse, der kan kombinere efteruddannelse og erhvervsuddannelse, synliggøre aktiviteten i institutionen, tage ansvar for interne retningslinjer, udpege GVU ansvarlige personer og sørge for løbende at udvikle opgaven.
- Det styrker IKV og GVU, at det daglige ansvar er placeret hos få ressourcepersoner i administrationen.
- Det kvalificerer opgaven at der findes en IKV og GVU ansvarlig ressourceperson inden for hvert fagområde.
- Det letter det interne arbejde med IKV og GVU, at al relevant information er samlet, tilgængeligt og løbende opdateres på et intranet.
- Det øger virksomheders interesse for IKV/GVU, at have tæt samspil, fleksibilitet og god kvalitet i vurderinger og procedurer.

Kontakt for yderligere oplysninger på Aarhus Tech

Udviklingsleder i Divisionssekretariat
erhvervsuddannelser og kurser

Dorthe Jensen

Aarhus Tech

Halmstadgade 6

8200 Århus N

Telefon: 8937 3533 eller 22 23 34 26

Email: dkj@aarhustech.dk

Aarhus Tech har 8 EUD indgange, hvor der tilbydes GVU. De fleste GVU og merit forløb foregår inden for transport, service, vagt samt IT og styring.

På Aarhus Tech sikres kvaliteten i vurderingen først og fremmest ved at IKV bliver foretaget af erfarne faglærere med et stort kendskab til kravene og målene i uddannelserne. Der bruges forskellige dokumentationsmetoder, tilpasset de forskellige faglige områder. Faglærer Kirsten Bang understreger, at selv om de har meget faste procedurer for de administrative og økonomiske dele, så er der stor variation i måden selve dokumentationen og vurderingen foregår på, inden for de forskellige uddannelser. Det skal der være mulighed for, fordi fagene er meget forskellige. Noget er dog fælles; vi er alle caseorienterede i vores tilgang. *Så vi kan sagtens inspirere hinanden og støtte op om kvaliteten i det vi gør,* siger Dorthe Jensen.



GVU elever er på samme niveau som andre elever

19

Vores GVU elever klarer sig bare rigtig godt, og de er helt på niveau med andre EUD elever, siger Torben Bastrup Nielsen, underviser og GVU vejleder på Teknisk Skole Silkeborg. Flere af de GVU elever, der netop har afsluttet svendeprøven for tjenere, har fået ROS, Bronze og Sølv. Det viser jo, at de fagligt er helt lige så dygtige som de øvrige elever, siger han.

Torben Bastrup beklager, at alt for mange ikke kender til den gode mulighed, som GVU er. Han benytter selv hver en lejlighed til at fortælle om GVU, når han er rundt i virksomheder i anden anledning. GVU er også på programmet, når mestre er inde på skolen fx ved opstart af hovedforløb. *Det er navnlig inden for kokke, tjenere og ernæringsassistenter, vi har haft succes med GVU, fortæller han. Faktisk har der på Hotel- og Restaurationsskolen i Silkeborg været så mange GVU'ere, at de i dag fungerer som ambassadører for ordningen ude i branchen.*

For at styrke arbejdet med GVU inden for alle fagområder på Teknisk Skole Silkeborg, er Torben Bastrup GVU vejleder for hele skolen. Sammen med en GVU sekretær har han til opgave at informere og rådgive om GVU, både internt og eksternt. Derfor deltager han i mange møder for virksomheder, ligesom han medvirker ved møder med lokale uddannelsesudvalg for at sprede kendskabet til GVU ordningen. *I fremtiden skal vi gøre mere for at informere a-kasser og jobcentre, for GVU giver god mening for ledige, der skal ind i andre arbejdsopgaver eller fagområder, påpeger Torben Bastrup.*

Teknisk Skole Silkeborg har udviklet sin IKV praksis gennem årene. *Jeg tager altid en indledende samtale, hvor jeg informerer om IKV'en, uddannelsen og dokumentationen. Vi drøfter også økonomien i forbindelse med GVU, siger Torben Bastrup. Hvis økonomien er uklar, henviser jeg til vores GVU sekretær, som har helt styr på den*



Den gode praksis

- Måltrettet information er nødvendig for at udbrede kendskabet til den gode mulighed, som GVU er.
- Virksomheders kendskab til GVU øges, når de får informationer på møder i virksomhederne eller på skolen.
- Kendskabet til GVU spredes via GVU elever, der fungerer som ambassadører for ordningen.
- En central GVU vejleder i tæt samarbejde med en GVU sekretær har en væsentlig opgave med såvel intern som ekstern information og rådgivning.
- En central GVU vejleder kan bidrage til at styrke samarbejdet mellem uddannelser, virksomheder og de aktører, der har vejledningsopgaver fx overfor ledige.
- Et fleksibelt læringsmiljø letter planlægningen af både den individuelle kompetencevurdering og det individuelle uddannelsesforløb.
- Brug af forskellige metoder til dokumentation kombineret med erfarne og dygtige faglærere giver pålidelige vurderinger.
- Opfølgning og vejledning af GVU eleverne under uddannelsesforløbet er med til at fastholde dem, så de fuldfører deres uddannelse.

del for både ledige og ansatte. Som afslutning på den indledende samtale får ansøgeren en skriftlig opgave, hvor ansøgeren skal skrive og fortælle om sine erfaringer og viden, systematiseret ud fra uddannelsens forskellige kompetencemål.

Med udgangspunkt i den skriftlige opgave planlægges det videre IKV forløb. *En IKV er meget individuel. Vi skal jo kun vurdere faglige områder, som vi er usikre på,* siger Torben Bastrup. Derfor kan en IKV for nogle vare en halv dag og for andre 10 dage. Det afhænger af, hvor meget der skal dokumenteres ved hjælp af praktiske og teoretiske opgaver. Inden et IKV forløb planlægges, har ansøgeren sendt dokumentationsmateriale i en portfolio. Den kan indeholde udtalelser fra arbejdspladser med beskrivelser af arbejdsopgaver, varighed i ansættelse, lønsedler, kursus- og eksamensbeviser. *Et CV kan også indgå, selv om det ikke dokumenterer, hvad ansøgeren kan, men det giver skolen et indblik i, hvor og*

hvordan ansøgeren tidligere har lært det, der skal vurderes. Og det er vigtigt for vores vurdering at kende sammenhængen, siger Torben Bastrup.

Det videre IKV forløb foregår i det åbne fleksible læringsmiljø på Hotel- og Restaurationsskolen. I løbet af dagene får ansøgeren en række praksisnære opgaver inden for forskellige faglige temaer, der både synliggør praktiske færdigheder og teoretisk viden. En faglærer følger ansøgeren i IKV'en og observerer arbejdsprocessen og vurderer resultaterne. Det er tit den teoretiske viden, som mangler hos GVU ansøgerne, siger Torben Bastrup. *De kender godt navne på vine, men de ved ikke så meget om, hvordan vine fremstilles, eller hvorfor vine bliver forskellige.*

Den endelige vurdering beskrives i et GVU skema, som sammen med dokumentationsmaterialet opbevares på skolen i 6 år.



De faglige vurderinger, vi foretager, er meget pålidelige, det viser vores svendeprøver for GUV eleverne, siger Torben Bastrup. Han mener, at de forskellige dokumentationsmetoder giver et godt indtryk af, hvad personen kan. Samtidig er det erfarne og dygtige faglærere, der medvirker i vurderingen. De har alle en positiv holdning til GUV, og er optaget af at få synliggjort det ansøgeren har med sig fra deres praktiske arbejdsliv.

Når selve GUV forløbet starter, er Torben Bastrup en tryk og gennemgående person for GUV eleverne. De kan altid henvende sig til ham med spørgsmål. *Jeg følger dem, når de er her i huset. Det tror jeg betyder noget for at fastholde dem. Det kan godt være svært at gå ind og ud af forskellige hold eller skoler, når man er på GUV, understreger han. Den kontakt er med til at fastholde GUV eleverne, så de får gennemført uddannelsen.*

Kontakt for yderligere oplysninger på Teknisk Skole Silkeborg

GVU vejleder Torben Bastrup Nielsen
Telefon: 89 23 40 00 eller 28 25 71 90
Email: tbn@silkets.dk

Teknisk Skole Silkeborg har 4 indgange til erhvervsuddannelser. De fleste inden for mad og mennesker. På ernæringsassistent er 40 % af eleverne GUV'er.

Det vigtigste er at kunne se ressourcer

Social og Sundhedsskolen i Fredericia – Vejle – Horsens har siden 2007 arbejdet på at udvikle deres praksis med GUV ordningen. Inden for social- og sundhedsområdet arbejder mange ufaglært, så GUV ordningen med RUV var et oplagt område for skolen at arbejde med at udvikle.

Lederen af efter- og videreuddannelsesafdelingen Jørgen Dam nedsatte derfor en RUV gruppe på 7-8 personer, der skulle udvikle skolens praksis på området. Gruppen fungerer stadig, og den spiller en vigtig rolle i skolens daglige arbejde med RUV og GUV. RUV gruppen er også en aktiv part i et tværinstitutionelt netværk inden for GUV på de pædagogiske og sundhedsfaglige erhvervsuddannelser. I netværket udveksler de materialer, drøfter deres forskellige praksis og inspirerer hinanden.

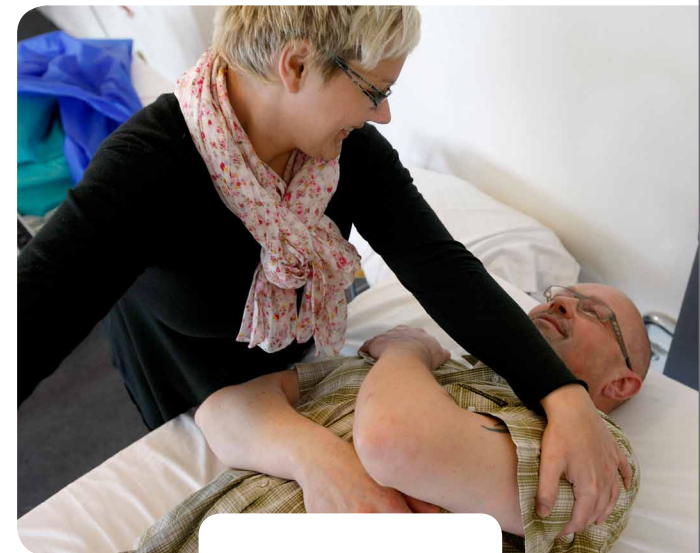
RUV gruppen er rigtig vigtig for os, understøtter Jonna Jensen, der både er underviser og vejleder. Hun har samtidig en koordinerende rolle

i forhold til alle IUV og GUV aktiviteter, såvel i Horsens som i Fredericia. *I gruppen har vi i fællesskab udviklet vores procedurer og materialer. Vi bruger også hinanden til at drøfte vurderinger, som vi synes er svære.*

Vi har i dag en fast og velbeskrevet procedure, som vi følger i alle forløb, fortæller Jonna Jensen. Alle, der henvender sig vedrørende IUV, henvises med det samme til hende. Hun har den første samtale, der oftest foregår individuelt. Ansøgerne informeres her generelt om uddannelsen, IUV forløbet og GUV. Jonna vurderer på baggrund af adgangskravene om ansøgerne har tilstrækkelig relevant arbejds erfaring. Det bliver også drøftet hvilket forsørgelsesgrundlag, der er mulighed for under GUV'en. Hvis ikke forsørgelsesgrundlaget er på plads, giver en GUV nemlig ikke mening. Hvis alt synes i orden introduceres personerne til *Min kompetencemappe*, så de individuelt inden næste samtale kan udfylde den. De bliver også

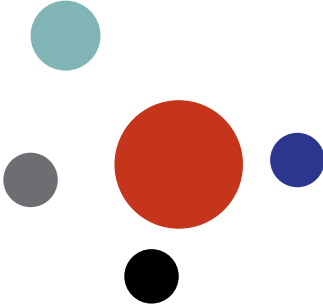
bedt om at få deres tidligere arbejdsplads til at udfylde et vurderingsskema, så skolen kan se, om alle målene i uddannelsens praktiske del kan godkendes.

Anden samtale foregår individuelt sammen med GUV vejleder Jonna Jensen. Hun følger op på



Den gode praksis

- Et RKV team styrker udviklingen af fælles procedurer og materialer og vurderingskriterier.
- Tydeliggørelse og konkretisering af uddannelsesmålene giver ansøgerne mulighed for at kunne relatere egne realkompetencer til uddannelsen.
- Materialemappe med mange forskellige opgavetyper giver mulighed for at tilpasse dokumentationen til den enkelte ansøger.
- At skabe sig et helhedsbillede af ansøger i starten styrker vurderingen af delmålene.
- Et åbent læringscenter gør det lettere at gennemføre den individuelle uddannelsesplan.
- Netværk på tværs af institutionerne inspirerer til fælles IKV og GVU praksis.



den første samtale, ser bl.a. *Min kompetence-mappe* og arbejdspladsens vurdering af personens praktiske kompetencer. *Det er utrolig vigtigt for mig, at personerne får mulighed for at fortælle om alt det de kan, og det gør jeg blandt andet ved at få dem til at fortælle om deres praktiske arbejdsopgaver*, fortæller Jonna. *Jeg vil gerne se muligheder frem for mangler i det menneske, jeg taler med. Det motiverer personen.*

Efter anden samtale har Jonna Jensen dannet sig et billede af hvilke fag, der er behov for at få vurderet nærmere. Den videre IKV fortsættes sammen med underviserne fra de relevante fagområder. Under samtalen gør faglærerne meget ud af at oversætte uddannelsens mål sammen med ansøgerne, således at de selv kan være med til at relatere deres kompetencer til målene i uddannelsen. Faglærerne har til det formål beskrevet alle fag i uddannelsen i en såkaldt skydeskive model. Her er alle fagenes delmål beskrevet

rundt om en skydeskive inddelt i seks forskellige ringe, hvor højeste niveauer ligger i midten. Der er også lavet et mindmap over uddannelsens indholdselementer, som de bruger som hjælperelement i samtalen med ansøgerne.

Helle Laursen underviser i aktivitets- og praktiske fag, og hun laver IKV vurderinger inden for disse fag. Når hun møder personen, starter hun med at få dem til at fortælle om arbejds erfaringerne med aktiviteter, hygiejne og praktisk hjælp til borgeren, hvis det er SOSU hjælperuddannelsen, hun skal vurdere i forhold til. *Så danner jeg mig et helhedsbillede af, hvor de har erfaringer fra i forhold til at håndtere hygiejne og yde praktisk hjælp*, fortæller hun. *Under den videre samtale kan jeg så gøre brug af en lang række materialer og opgaver, som jeg har udviklet til vurderingen. Ved hjælp af dem kan jeg få et meget præcist billede af, hvad de ved og kan inden for de forskellige delmål i skolefagene*, siger Helle Laursen.



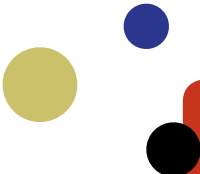
Det kan være forskelligt fra gang til gang hvilke materialer og opgaver, jeg bruger, fortæller Dorte Uth, der underviser i sundhedsfag og pædagogik med psykologi. Hun har ligesom Helle Laursen en hel mappe med materialer med cases, rollespil og teoretiske tests, som kan bidrage til at synliggøre personernes kompetencer. Inden underviserne laver deres endelige faglige vurdering, beder de ansøgerne om at vurdere sig selv i fagenes skydeskivemodell.

Vores arbejde med at konkretisere fagenes mål og det materiale vi har udviklet, har virkelig højnet kvaliteten i vores IKV, siger Helle og Dorte. De er også blevet bekræftet i, at deres vurderinger er rigtige, for GUV'erne klarer sig rigtig godt til den afsluttende prøve.

Den endelige vurdering får ansøgeren mundtligt hos uddannelsesvejlederen. Der bliver herefter lavet en GUV-uddannelsesplan på baggrund af de

enkelte underviseres skriftlige vurderinger. Uddannelsesvejlederen udarbejder også kompetencebeviser for de anerkendte dele af uddannelsen, og hun vejleder personerne i forhold til det videre uddannelsesforløb. Den individuelle uddannelsesplan overgår herefter til elevkoordinatorene, som så tilrettelægger det individuelle forløb for GUV eleven.

SOSU Fredericia – Vejle – Horsens har et åbent læringscenter. Det er åbent dagligt og kan bruges af både GUV og EUD elever. GUV'erne kan her få tilgodeset deres individuelle uddannelsesplan på en meget fleksibel måde, da læringscentret er bemandet med forskellige faglige undervisere i løbet af ugen. *Vi er ikke bekymrede for at folk ikke får nok helhed og tværfaglig tilgang til uddannelserne, når de går i vores åbne læringscenter. GUV eleverne har så meget praktisk erfaring, at de godt kan sætte de forskellige uddannelsesdele ind i en større sammenhæng,* er Jonna Jensen, Dorte Uth og Helle Laursen enige om.



Kontakt for yderligere oplysninger på Social og Sundhedsskolen Fredericia – Vejle – Horsens

GVU vejleder Jonna Jensen
Telefon: 79 21 13 20
Email: joj@sosufh.dk

SOSU Fredericia – Vejle – Horsens tilbyder GUV til både Social- og sundhedshjælperuddannelsen (SSH) og Pædagogisk Assistentuddannelse (PAU).



Internt netværk understøtter den fælles udviklingsproces



Når jeg sender nogle henvendelser ud til afdelingerne nu, så gør jeg det trygt, fordi jeg ved vi har fundet en fælles platform, en fælles praksis – og hvis der er spørgsmål eller andet så tager vi det på mailen. Vi har egentlig en løbende evalueringspraksis. Sådan sammenfatter konsulent Jannie Nielsen den IKV praksis, der er på VUC Storstrøm.

Opgaven med at udvikle og implementere IKV-indsatsen er organisatorisk forankret hos uddannelseschefen, men blev uddelegeret til konsulent Jannie Nielsen allerede i den spæde start i 2008. Det betyder at hun koordinerer hvilke lærere og vejledere der har IKV opgaven, danner sig overblik over behov for udveksling, erfaringsopsamling, opdatering og kompetenceudvikling, samt interne konferencer og møder. Endvidere skal hun sikre at der er et flow i kommunikation og information mellem de mange forskellige aktører i arbejdet med IKV. Hun valgte fra start at samle en

lille gruppe på 6 personer, som repræsenterede VUC Storstrøms 5 afdelinger, og de mødtes ofte for at diskutere udfordringer, krav og opmærksomhedsfelter i arbejdet. De første procedurer og metodetilgange blev udviklet i gruppen, og gruppen fungerer stadig som motor i arbejdet.

På VUC Storstrøm med dets 5 afdelinger, dækker man et stort område rent geografisk. I forhold til udviklingen og implementeringen af IKV indsatsen, har det betydet, at kommunikation mellem de forskellige aktører og afdelinger er det helt centrale. Studievejleder Annalis Ingerslev udtrykker det således. *Det drejer sig om at få kommunikationen til at køre ... så simpelt som muligt og så klart defineret som muligt, så alle ved hvem der gør hvad. Ja, det er egentlig grundlæggende en Lean-tænkning.*

Væsentligt for arbejdet med IKV på VUC Storstrøm er samtidig, at al dokumentationen, beviser



m.m. er samlet et sted, i centraladministrationen, supplerer konsulent i ledelsessekretariatet, Kristina Steenberg. Hun har i samarbejde med IKV gruppen udviklet den administrative procedure for sagsgange, fra mødet med IKV ansøgeren til udstedelse af IKV beviset.

Der er udpeget IKV faglærere indenfor alle fag og i dette korps af lærere sker der en løbende udskiftning. Hovedoverskriften i arbejdet er interessen for IKV, og at man brænder for det. Jannie har udviklet en fast procedure i forhold til introduktionen af en ny IKV faglærer eller IKV vejleder. Når en ny skal starte, inviteres vedkommende til et første møde, hvor Jannie informerer om, hvad det indebærer. Den nye IKV faglærer får en mappe med relevant materiale, en "pixibog", hvor der står hvordan VUC Storstrøm griber det an, og får udleveret "Anerkendelse af realkompetencer – en grundbog". Samtidig har den nye faglærer de øvrige IKV faglærere som

netværk. Som Jannie udtrykker det, *Når der er tvivl eller spørgsmål, så bruger vi hinanden.*

Det er en kontinuerlig udfordring, at der i nogle fag er mange, nogle gange for mange IKV-ansøgninger, i andre fag næsten ingen og især avu-området hvor der er meget få. Det betyder, at nogle IKV faglærere stort set ikke får etableret erfaring med vurderingsprocessen, og dermed ikke får skabt sig rutine og sikkerhed i arbejdet. Samtidig er de nødt til at bruge uforholdsmæssig meget tid på den enkelte vurdering. Man gør sig i IKV gruppen tanker om, hvordan en følording i en eller anden form kan understøtte én som ny i arbejdet.

På VUC Storstrøm er man helt på det rene med, at der er forskellige holdninger til IKV blandt faglærerne. Nogle har en holistisk tilgang, nogle en mere analytisk tilgang. Der er stor opbakning til, at der skal være plads til forskellighed. De



Den gode praksis

- Arbejdet med IKV er udviklingsarbejde der kræver særlige betingelser.
- Der er en grundig introduktion til IKV-arbejdet for den enkelte IKV-faglærer og studievejleder.
- Etablering af en gruppe, der udvikler metoder, modeller, sagsgange og procedure i arbejdet skaber klarhed for de mange aktører.
- En organisation med åbne kommunikationskanaler skaber rum for løbende evaluering, erfaringsopsamling og refleksion.
- Udarbejdelse af administrative procedurer og beskrivelse af sagsgange, tydeliggør ansvar og arbejdsdeling.
- Diskussion af holdninger og faglige tilgange skaber tillid og danner grobund for udvikling af kvalitet.



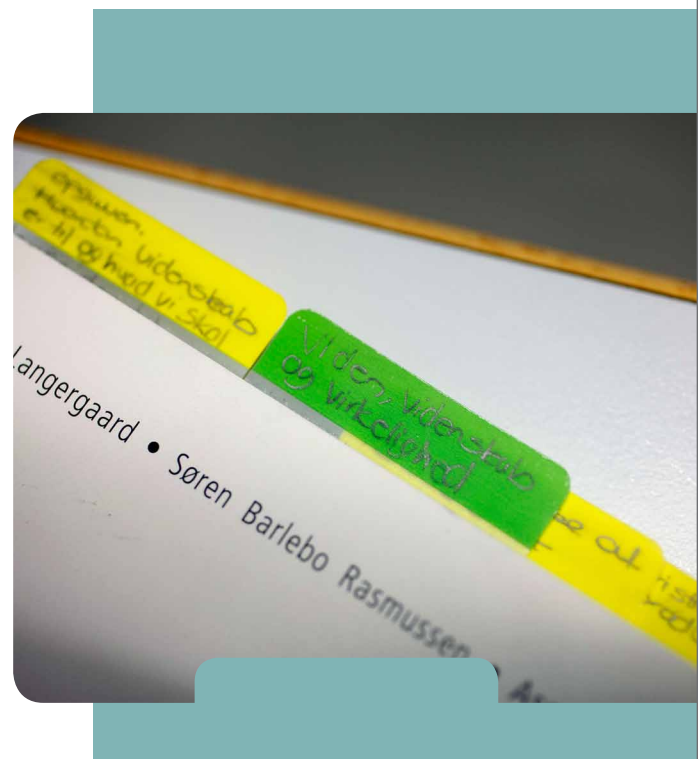
Kontakt for yderligere information på VUC Storstrøm

Udviklingskonsulent Jannie Nielsen
Telefon: 54 88 17 90 eller 24 66 48 13
Email: jni@vucstor.dk

løbende diskussioner og udvekslinger, vi har haft, det har været rigtig godt. Det gør at man kan tage telefonen og spørge: Hvad gør jeg her? Annalis Ingerslev fremhæver, at det er vigtigt at man løbende diskuterer det kompetencesyn, der ligger til grund for IKV, netop fordi der er stærke følelser og faglige holdninger involveret. Jannie Nielsen supplerer: Det er vigtigt at begge synsvinkler er repræsenteret, så får vi også en fælles udfordring i at løfte opgaven. Og det er måske det helt centrale som kvalitetssikring.

Der er enighed blandt de 3 interviewede om, at man endnu ikke er klar til formaliserede evalueringsprocedurer i forhold til IKV indsatsen: Vi er i den fase af processen, hvor evalueringer opstår ad hoc; når vi ser, at her fungerer det ikke rigtigt, her har vi brug for ændringer eller refleksioner over vores praksis. Det er en modningsproces. Næste fase er så overvejelserne over, hvordan vi forstår kvalitet, og hvad god praksis er. For så at

nå til arbejdet med at udarbejde definerede mål, for hvad vi vil opnå og hvordan vi vil opnå det.



Vurdering af kompetencer, når ansøgernes baggrunde er mangfoldige

Man bliver ikke god til det hen over natten, siger lektor Jens-Peter Elsgaard IKV faglærer i fysik og kemi samt IKV studievejleder. Han udveksler erfaringer om IKV indenfor avu og de almene gymnasiale enkeltfag med 3 kollegaer fra HF og VUC FYN. De er enige om, at det kræver øvelse at blive en god IKV faglærer, og at sparring med kollegaer i tilfælde af tvivl er central.

Lektor Leif Frandsen, IKV faglærer i dansk, beskriver processen frem mod vurderingen af ansøgers kompetencer. Når han som IKV faglærer har modtaget den vurderingsaftale, som ansøger og IKV vejleder har udarbejdet, og det fremsendte dokumentationsmateriale, starter vurderingsprocessen. Han sender et velkomstbrev til ansøger, med en beskrivelse af faget, de faglige mål, hvad pensum er, link til bøger som anbefales m.m. Brevet følges op af en telefonisk kontakt, hvor tidspunktet for første møde aftales. Det er vigtigt, at der skabes gode rammer om dette, så ansøger

kan føle sig tryk og ikke blokerer på forhånd. På mødet tager Leif Frandsen udgangspunkt i de faglige mål, som han ikke har set dokumenteret i det indsendte materiale, men som han udtrykker det, *herfra kan det gå i mange retninger, ansøgernes baggrunde er jo mangfoldige.*

Lektor Lisbeth Antonsen, IKV faglærer i engelsk samt IKV-vejleder fortæller, at de alle 4 har været med til at udvikle IKV fagmaterialer til Materiale-samlingen i 2008, indeholdende metoder til afprøvning af hvert enkelt fagligt delmål i faget. I starten benyttede hun materialet ret så slavisk, og som hun siger, *det tog egentlig form af en eksamen.* Men med erfaringen og den løbende sparring med kollegaer har dette ændret sig, så det nu er et individuelt skøn med udgangspunkt i dokumentationen. Det starter med en samtale, og gennem samtalen finder man hurtigt ud af, hvad det er nødvendigt, at ansøgeren skal prøves i. Lisbeth Antonsen fremhæver vigtigheden af at have fokus

Den gode praksis

- Opmærksomhed på rammerne omkring vurderingsprocessen, at der skabes tryghed og gennemsigtighed for ansøger.
- Vigtigheden af at udvikle metoderne og tilgangene i vurderingsprocessen og dermed udvikle kvalitet i arbejdet løbende.
- Fokus på ækvivalensbegrebet og dermed opmærksomhed på at ansøgers kompetencer er erhvervet i en anden kontekst end en uddannelses-kontekst.
- Vigtigt at fungere som garant for modtagerinstitutionerne i forhold til det faglige niveau.
- Gensidig sparring i tilfælde af tvivl understøtter den enkelte og kvaliteten i arbejdet.



på ækvivalensbegrebet, som det helt centrale i IKV, at man i vurderingen tager udgangspunkt i om ansøgers kompetencer er lige så gode, selvom de ikke nødvendigvis er identiske med de faglige mål.

Lisbeth Antonsen fortæller at de er 3 IKV faglærere i Engelsk som arbejder sammen om udviklingen af IKV indenfor Engelsk. Vi ønsker nu at udvikle nogle nye metoder. Man kan eksempel-

Kontakt for yderligere oplysninger på HF og VUC FYN

Lektor og IKV Koordinator
Lisbeth Antonsen
HF og VUC Fyn
Telefon: 62 65 65 70
Email: lan@vucfyn.dk



vis lave en vurdering ved at føre en samtale på engelsk, om noget der interesserer ansøger, hvor man samtidig vurderer det sproglige og ansøgers almenviden, dvs. en bredere vurderingstilgang.

Lektor Jens-Peter Elsgaard, IKV faglærer i fysik og kemi og IKV-vejleder tilføjer, *for mig er det vigtigt at være en garanti for de modtagerinstitutioner, vi sender dem ud til, at de kan det, der forventes på det faglige niveau. Der er nogle klare faglige mål man skal kunne, og det afprøver jeg dem i. Men hvis der kommer en laborant eller en der har laboratoriefærdigheder på anden vis, så sætter jeg ikke vedkommende til at lave laboratorieøvelser. Jeg kan jo se i deres dokumentationsmateriale hvilke faglige mål de allerede opfylder, og i så fald kan jeg springe det over.*

Lektor Niels Hørlück Jessen, IKV faglærer i samfundsfag betoner betydningen af samtale. Den viden og de kompetencer, ansøger har indenfor

samfundsfag, har tæt sammenhæng med ansøgers livserfaring, så jeg får dem til at snakke, før vi bevæger os ind i faget og stoffet. Hans erfaring er, at de fleste har en meget stor faktuel viden samfundsfagligt, men de kan ikke nødvendigvis de ord og begreber, der står i lærebøgerne. Men de ved godt, hvad de betyder, *jeg lytter efter og tænker, nå det er det de mener. Ja, det er en form for oversættelse ind i fagets mål,* supplerer Lisbeth Antonsen.

Alle er enige om, at det ofte ikke er en svær opgave at foretage vurderingen, det er kun når der er tvivl om hvorvidt ansøgers kompetencer kan anerkendes eller ej, at man som IKV faglærer er spændt for. I tilfælde af tvivl bruger Leif Frandsen, *et dobbeltblik – kan jeg være bekendt at se deres kommende undervisere på aftagerinstitutionen i øjnene – og kan jeg være bekendt at se ansøger i øjnene og risikere at jeg sætter et projekt i gang i deres liv som måske kuldsejler.*



Vejledning, vurdering og ledelsesmæssig opbakning

Vi har et særligt fokus på vejledning, og vi har et særligt fokus på vurdering. Vi benytter os af flere metoder og det er altid en helhedsvurdering, vi foretager, siger RKV koordinator Ellen Enggaard fra Videreuddannelse og kompetenceudvikling, Professionshøjskolen VIA. Ellen Enggaard arbejder med at udvikle modeller og sagsgange for real-

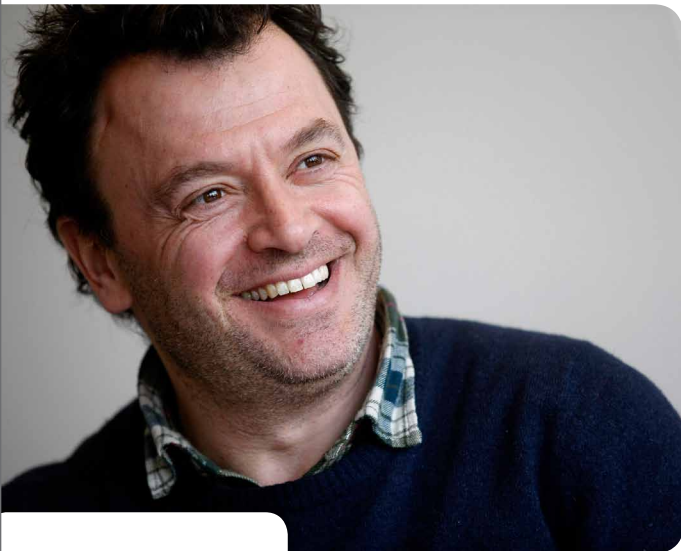
kompetencevurderinger, og med samarbejdet, bl.a. mellem studievejledning og administration.

Siden reglerne om realkompetencevurdering i videreuddannelsessystemet kom i 2007, har man i VIA været optaget af at udvikle metoder til dokumentation og vurdering af realkompetencer. VIA har gennem årene overvejende lavet RKV i diplomuddannelserne men også i akademiuddannelserne.

Hvordan realkompetencevurderinger foregår, kan man se af det vejledningsmateriale, der ligger på VIA's hjemmeside. Her kan man blandt andet finde en grafisk oversigt over hele realkompetencevurderingsprocessen, og man kan finde vejledninger i forhold til, hvordan man skal dokumentere sine kompetencer, når man søger om adgang, om kompetencebevis for enkelte moduler eller om uddannelsesbevis for en hel uddannelse.

Den gode praksis

- En ledelsesmæssig prioritering af området har betydet udvikling af fagligheden på området.
- Måltrettet arbejde med udvikling af vejledningsmateriale, dokumentations- og vurderingsmetoder, samt sagsgange medfører klarhed og gennemsigtighed i RKV arbejdet.
- Alle relevante informationer og materialer ligger på hjemmesiden og giver hurtigt ansøgere indblik i formalia.
- At arbejde ud fra en helhedsvurdering og anvende flere metoder, som supplerer hinanden og giver mulighed for at iagttage kompetencerne fra forskellige vinkler og sikre validitet i vurderingen og kvalitet.
- At samarbejde kollegialt internt og eksternt gennem netværk skaber en kontinuerlig udvikling af kvalitet i RKV i VIA.
- Muligheden for vejledning gennem hele processen skaber tryk i processen for ansøger





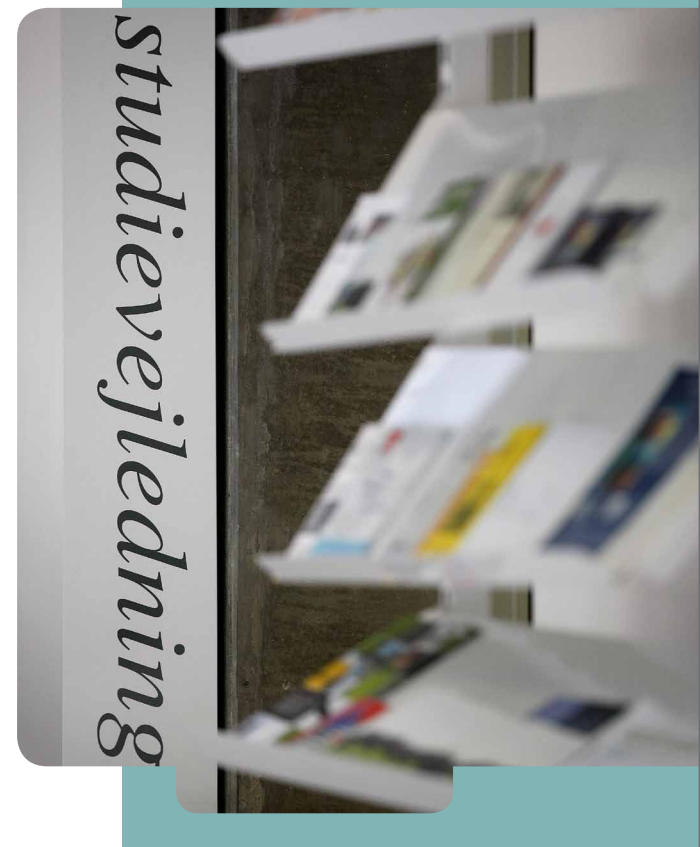
Vurdering af realkompetencer i VIA finder altid sted på baggrund af flere metoder. Når man ansøger om adgang til en uddannelse skal man udfylde Min Kompetencemappe, og man skal udarbejde en casebeskrivelse. Når man søger om kompetencebevis skal man ligeledes udfylde Min Kompetencemappe (eller udarbejde et udvidet CV), og herudover udarbejde en kompetencebeskrivelse i forhold til det eller de moduler, man søger kompetencebevis for. Og endelig skal man udarbejde en prosatekst.

Alle ansøgere har mulighed for at komme til en vejledningssamtale, og har mulighed for vejledning gennem hele processen. Studievejleder Anette Nymann siger: *Vi har meget fokus på vejledningen; vejledning er ikke afsluttet efter den første samtale – det er noget man kan vende tilbage til, hvis der opstår spørgsmål. Og det sker ikke så sjældent.*

Noget af det ansøgerne især er optaget af i vejledningen, er fra start at få et klart billede af, hvad de skal kunne. I vejledningsmaterialet står der noget om vurderingskriterier, men det er især i vejledningssamtalen, der italesættes kriterier. Det er ifølge Anette Nymann både det sværeste og det mest spændende at gøre det gennemsigtigt for ansøger, hvad der kræves.

Ellen Enggaard og Anette Nymann har, siden de startede med at arbejde med realkompetencevurderinger, været optaget af problemstillingen på én gang at skulle forholde sig til alle de kompetencer ansøgeren kommer med, som er erhvervet i forskellige sammenhænge, og samtidig at skulle vurdere ansøgers kompetencer op imod veldefinerede uddannelsesmål. De betragter vurderingsprocessen som en bevægelse mellem to positioner.

Det er to helt forskellige synsvinkler på vurderingen men begge skal holdes åbne. Det drejer sig



Kontakt for yderligere oplysninger på Højskolen for Videreuddannelse og Kompetenceudvikling, VIA

Konsulent og IKV koordinator
Ellen Enggaard Rasmussen
Telefon: 87 55 18 06
Email: ele@viauc.dk

Studievejleder, Cand.mag
Anette Nymann
Telefon: 87 55 18 80
Email: ny@viauc.dk

om at iagttage kompetencerne både med et udforskende og et kontrollerende blik.

Det stærke fokus på god faglighed i realkompetencevurderinger, skal ifølge Ellen Enggaard ses i sammenhæng med, at ledelsen lige fra starten har prioriteret udviklingen af området. Det første år var der nedsat en udviklingsgruppe med 5 personer, og også afsat ressourcer til at udvikle sagsange, vejledning og vurderingsmetoder. Området er prioriteret langsigtet og strategisk, og man har valgt at samle koordinering og udvikling af feltet hos en RKV koordinator – Ellen Enggaard – og forankre det hos vicedirektøren. Det har også haft betydning for udvikling af feltet, at NVR har sæde i VIA og at både Ellen Enggaard og Anette Nymann er medarbejdere i NVR.

Internt i Videreuddannelse og Kompetenceudvikling holder studievejlederne møder, hvor de bl.a. diskuterer konkrete cases og diskuterer vur-

deringskriterier. Vejlederne deltager også i et nationalt ERFA-netværk på diplomniveau, hvor der diskuteres faglige og juridiske problemstillinger, sagsange, metoder, kriterier og klagesager. Netværket har ifølge Ellen Enggaard været livgivende for hele området.



Når RKV giver mening for den enkelte



En RKV er en individuel vurdering. Og individer er forskellige. Der kan være rigtig mange årsager til og begrundelser for, at man søger om at få sine realkompetencer vurderet.

Det kan være et ønske om:

- En faglig og personlig udvikling
- Et jobskifte
- En kortere vej til faglært status
- En højere løn

Det kan også være, at man ikke selv har ønsket det, men føler sig tvunget af ydre omstændigheder som fx ledighed eller omstruktureringer på arbejdspladsen.

Der er sjældent tale om én begrundelse eller ét motiv. Motivationen til at søge sine kompetencer afklaret og vurderet vil ofte være sammensat af ydre og indre drivkræfter.

En realkompetenceafklaring og -vurdering kan være en betydningsfuld proces. Man søger om at få anerkendelse for faglige og personlige kompetencer, som kan være erhvervet gennem erfaringer fra og virke i et arbejdsliv, et fritidsliv og et hverdagsliv. Muligheden for anerkendelse kan indebære risikoen for ikke at få anerkendelse. Det kan være en sårbar oplevelse, der kan gå ud over både selvtillid og selvværd. Omvendt kan en anerkendelse give øget selvtillid og mod på at forfølge personlige drømme om udvikling og uddannelse, som flere af eksemplerne viser.

Eksemplerne i publikationen viser på forskellig vis betydningen af:

- At en ansøger bliver mødt med åbenhed og respekt.
- At der gives grundig information om og vejledning til processen.
- At ansøger skal gives de bedste muligheder for at gennemgå en afklaring og en vurdering

med et udbytte, der opleves som meningsfuldt og retfærdigt i forhold til de forventninger og motiver, som ansøger møder op med.

- At der bliver ydet støtte og vejledning i processen, og at dem, der skal vurdere gør sig lige så store anstrengelser for at forstå ansøger, som ansøger skal gøre for at forstå, hvad der efterspørges.
- At ansøgeren skal have adgang til hjælp til at forstå informationerne om processen og mulighed for at kunne skabe sig et overblik over tidsforløb, metoder og krav.
- At uddannelsesinstitutionerne skal tilrettelægge afklarings- og vurderingsprocesser med klare og gennemskuelige procedurer.
- At have en individuel tilgang for at kunne imødekomme den enkelte ansøger.
- At ansøger kan modtage kontinuerlig vejledning efter behov.



Michael

– fra ufaglært til faglært lagermedarbejder



Michael er 38 år. Han har haft flere forskellige job bl.a. inden for lagerområdet. Han har aldrig fået en uddannelse. I en ledighedsperiode får han af jobcentret tilbudt et afklaringsforløb, som skal hjælpe ham til at finde sit job for fremtiden.

Selv om lager og logistikarbejde ikke var mit drømmejob, var det det jeg kunne, og det jeg var god til, fortæller Michael. Samtidig kunne jeg måske øge mine muligheder for at få et arbejde inden for området, hvis jeg fik papir på det. Da han hører om muligheden for at blive faglært ad en kortere vej, vælger han at prøve det.

Han henvender sig på Teknisk ErhvervskoleCenter, TEC, i Hvidovre, hvor han får en individuel kompetencevurdering i forhold til lager og logistikuddannelsen. På baggrund af sine arbejds-erfaringer og en række AMU kurser, får han godkendt en stor del af uddannelsen. Ud af de godt 50 uger hele ungdomsuddannelsen nor-

malt varer, kan han nøjes med 16 uger. Med uddannelsesplanen i hånden går han til jobcentret for at få godkendt og bevilget det videre uddannelsesforløb.

På jobcentret får han i stedet tilbudt ansættelse i en mellemstor lagervirksomhed, som netop mangler en medarbejder. Virksomheden tilbyder at ansætte Michael som voksenlærling, og giver ham derved mulighed for at gennemføre sin knap 16 ugers uddannelse. *Det er jeg i gang med nu. Jeg har lært en del og klaret mig rigtig godt til eksamenerne,* fortæller en stolt Michael.

Michael skal til svendepreve den 6. juni 2012, og forventer forsat at være ansat i lagervirksomheden, men til en løn som faglært lager og logistikoperatør.

Anne Mette

– fra ufaglært til faglært kontormedarbejder

Anne Mette er 51 år. Hun er uddannet organist, men har mest arbejdet som hjemmehjælper, kantine-, kontormedarbejder og receptionist. *Jeg har aldrig oplevet det vanskeligt at få et nyt arbejde, selv om jeg ikke er uddannet inden for kontor. Men da jeg blev ledig for et halvt år siden, blev jeg lidt bekymret for, om jeg kunne blive ved med at få job uden at have papir på mine kompetencer.*

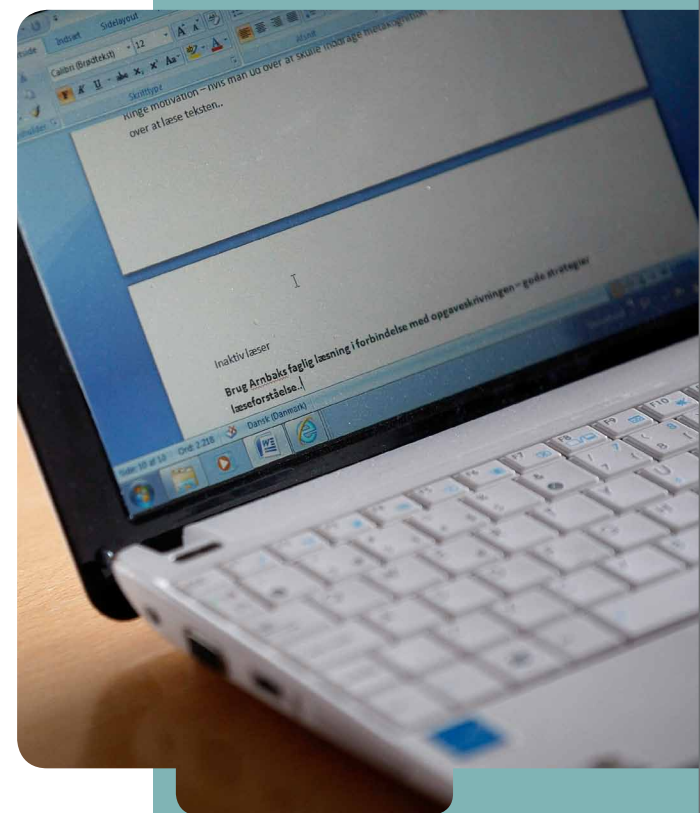
Anne Mette har hørt flere historier om, at en ansøgning uden uddannelsesbeviser blot vil blive lagt til en side, når der er over 600 ansøgere til et ledigt kontorjob. Hun beslutter derfor at få noget formel uddannelse inden for IT. På et møde i a-kassen hører hun om GVU som en kortere vej til at blive faglært. Hun beslutter derfor at gå den vej og se, hvor langt hun kan nå med de 6 ugers selvvalgt uddannelse, som ledige har ret til.

Hun henvender sig til Tietgen CompetenceCenter for at få en kompetencevurdering til GVU.

Resultatet bliver, at hun kan få merit for en del almene fag, og at hun kan få anerkendt mange kompetencer fra sine mange år som kontormedarbejder og receptionist. Hun mangler dog noget regnskab og IT. Begge dele vil hun kunne få inden for de 6 ugers selvvalgt uddannelse.

Jeg håber at jeg kan få et løntilskudsjob fx på et kirkekontor og bruge en arbejdssituation herfra til fagprøven, siger Anne Mette. Hun regner med at gå op til fagprøve til efteråret.

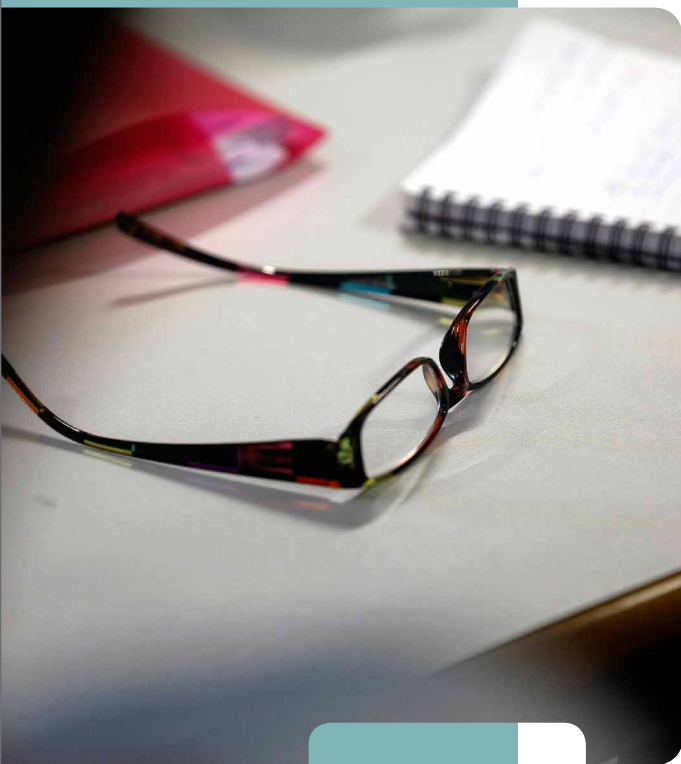
Jeg tror, mine chancer for at få et job bliver større, når jeg har papir på alt det jeg kan. Jeg synes det er en fin ordning at man kan blive faglært på relativ kort tid. Det betyder også noget for mig, at jeg de fleste steder vil få mere i løn som faglært, slutter Anne Mette.



35

Mai

– fra en bank til et jobcenter via diplom



Mai er 34 år. Hun er kontoruddannet og blev for 3 år siden prikket i en større fyringsrunde i den bank, hvor hun var ansat. Mai får tilbudt et job-søgnings- og afklaringsforløb, hvor hun sammen med en vejleder finder frem til, at hun måske skal satse på at få en diplomuddannelse som uddannelses- og erhvervsvejleder. Men for at få adgang til denne uddannelse skal hun igennem en realkompetencevurdering.

Mai får til opgave at dokumentere, at hun har kompetencer, der svarer til en kort videregående uddannelse og at hun har 2 års erhvervserfaring, der er relevant for uddannelsen. Mai har ud over hendes erhvervserfaring som kontoransat i en bank, også fungeret som fitnessinstruktør ligesom hun tidligere har undervist på en rideskole. Disse erfaringer blev sammen med hendes erhvervserfaring som kontoruddannet anerkendt som relevant erhvervserfaring i forhold til uddannelsen.

Mai starter på uddannelsen og kæmper sig igennem det første halve år med undervisning, opgaver og eksaminer. *Det er virkelig en hård periode for mig. Jeg kæmper med at forstå, hvad lærerne vil have mig til, fordi jeg kommer fra en helt anden verden med et helt andet syn på mennesker og samfundet. Men jeg består mine eksaminer, for jeg vil bare have den uddannelse.*

I anden del af uddannelsen får Mai "knækket koden" og hun kan afslutte sin diplomuddannelse med topkarakter. Efterfølgende får hun job i et jobcenter. *Alt det, som jeg har lært på uddannelsen, er virkelig kommet mig til gode i mit job. Jeg bruger det dagligt, og det virker! Det har været en meget positiv oplevelse at komme ud på arbejdsmarkedet og bruge de nye kompetencer.*



Niels

– karriereskifte fra forsvaret til krisepsykolog

I 2009 bliver Niels pensioneret efter 39 år i forsvaret. Slutgraden er oberstløjtnant. De sidste 8 ½ år løser han udelukkende opgaver i udlandet, hvor engelsk er han arbejdssprog.

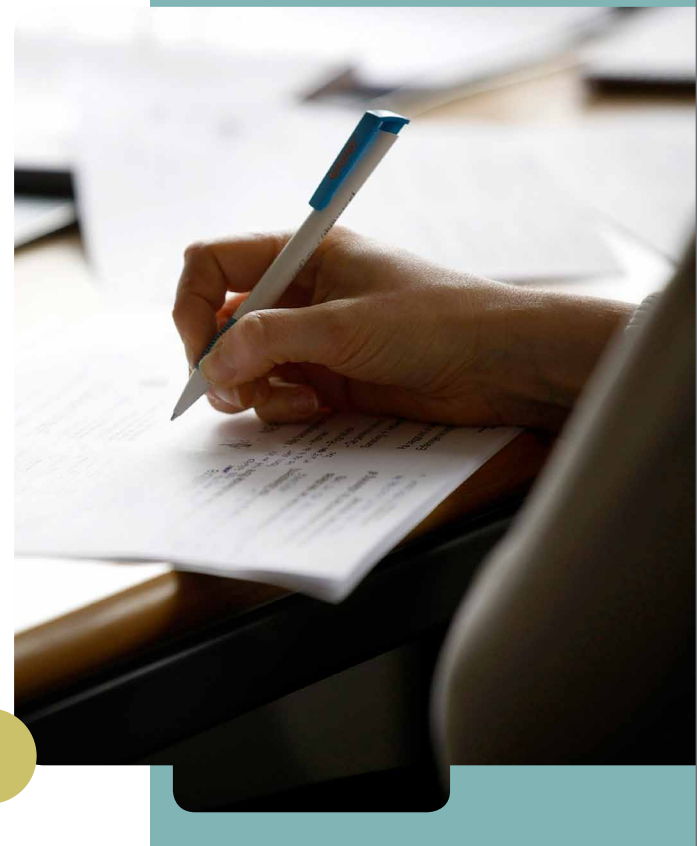
Han har et stort ønske om at læse psykologi på universitetet. Psykologi har altid interesseret ham og været et vigtigt element i mange af de opgaver han har haft i forsvaret, uden at han dog har fået en indgående teoretisk uddannelse i faget. Han beslutter derfor at få det som pensioneret militærmand, med henblik på at kunne arbejde som krisepsykolog i sit seniorliv.

På universitetet får Niels oplyst, at hans studentereksamen ikke er på højt nok niveau, men han kan prøve at få godkendt sine kompetencer inden for engelsk, tysk og matematik via en realkompetencevurdering og så søge optagelse via kvote 2.

Niels henvender sig derfor til VUC Storstrøm, og i løbet af 14 dage kommer han igennem en kompetencevurdering i engelsk, tysk og matematik – alle på B niveau. Han får uden problemer godkendt alle tre fag.

Med de nye kompetencebeviser i hånden søger han om optagelse på tre universiteter. Desværre lykkes det ikke at blive optaget, fordi der er uhørt hård konkurrence om de få pladser på kvote 2. Efter et par nye forsøg på at komme ind på psykologistudiet, vælger han i stedet at læse psykologi under Åben Uddannelse.

I dag har Niels bestået to moduler. *Jeg har ikke opgivet at komme til at arbejde som krisepsykolog, siger Niels. Det ville så fint forene mine mange praktiske erfaringer fra fx krigszoner med den ny erhvervede teoretiske viden.*



Når RKV giver mening for arbejdspladser

Realkompetencevurdering er individuel. Men det kan foregå i regi af en arbejdsplads eller i regi af dele af en arbejdsplads. Det betyder, at det er enkeltindivider som medarbejdere, der får afklaret og vurderet sine realkompetencer. Motivet eller begrundelsen skal derfor ofte findes inden for den organisatoriske ramme, arbejdspladsens situation og strategiske mål.

RKV kan give mening for en arbejdsplads i en situation, hvor den ønsker at

- Klare en kritisk situation med omstruktureringer, lukninger og afskedigelser.
- Tilpasse sig en udvikling i samfundet, inden for faget eller professionen.
- Sikre sig et generelt kompetenceløft af medarbejderne.

Arbejdspladsen skal samtidig kunne se en mening i at bruge det formelle uddannelsessystem i situationen og opleve en relevans i at få vurderet med-

arbejderens realkompetencer. Det kan være at få:

- Afkortet relevant formel uddannelse for medarbejdere, og derved spare tid og penge.
- Afklaret og dokumenteret medarbejdernes brede realkompetencer.
- Dokumenteret medarbejdernes formelle kompetencer i form af uddannelsesplaner – planen er medarbejderens, men som leder kan man få indsigt i den, hvis medarbejderen billiger det.
- Motivere medarbejderne til efter- og videreuddannelse gennem afklarings- og vurderingsprocessen.

Eksempler i publikationen viser at

- Hensynet til individet og samspillet mellem medarbejderne og organisationen er helt afgørende i brugen af realkompetencevurderinger, hvis medarbejderne ikke kun skal opleve, at de bliver tvunget ind i en vurderingsproces.
- En fase med afklaring og involvering af medarbejderne er af stor betydning for, at medarbej-

derne kan føle ejerskab til processen.

- Et tæt samspil og en god dialog mellem arbejdspladsen, medarbejderne og uddannelsesinstitutionen er afgørende for en positiv proces.
- Uddannelsesinstitutionen skal forstå sammenhængen, baggrunden, målet og rammerne for brugen af RKV og formel uddannelse for arbejdspladsen.
- Arbejdspladsen skal ligeledes forstå de uddannelsesmæssige rammer og vilkår som RKV og formel uddannelse har.

Vurdering af realkompetencer kan også foregå på arbejdspladsen med de konkrete jobopgaver/funktioner som målestok. Denne vurdering adskiller sig fra den vurdering, der foregår med de formelle uddannelser som målestok og den skal foregå som indtægtsdækket virksomhed.

Scandinavian Airlines, SAS

– ufaglærte ground handling personale bliver faglærte



Siden 2008 har SAS tilbudt ca. 1200 ufaglærte medarbejdere som rengør, laster, losser og bugserer fly, at blive faglærte lufthavnsoperatører.

Det er en frivillig ordning, som flere og flere har sagt ja til. Den har fået stor personlig betydning for mange medarbejdere, fordi de oplever det som en stor sejr, at blive faglært efter mange år som ufaglært i SAS. Samtidig har de fået større viden, som de reelt kan bruge i arbejdet. Motivationen for uddannelsen bliver for mange større, når de efter kompetencevurderingen opdager, hvor kort vejen kan være til at blive faglært. Det drejer sig for de fleste om 8-14 ugers uddannelse spredt over et år.

Henrik Otto, uddannelsesleder i SAS Ground Handling fortæller, at det for virksomheden også er et stort plus at få medarbejderne uddannet. Det de lærer kvalificerer og udvikler arbejdet. *Vi ser fx medarbejdere, der er blevet bedre til at*

finde og formulere nye måder at løse opgaver på, til gavn for både dem og virksomheden. Ligesom de er blevet bedre til ergonomisk at passe på sig selv i de hårde løft. Deres brug af IT som følge af uddannelsen har fået et løft, ligesom deres viden om logistik, samarbejde og andre af lufthavnens funktioner har fået det, fortæller Henrik Otto.

Samarbejdet med Teknisk Erhvervsskole Center, TEC har udviklet sig positivt igennem årene. Skolen har blik for at arbejdspladsen i belastningsperioder ikke kan sende medarbejdere på uddannelse. Samtidig er uddannelsen i sit indhold også blevet tilpasset til branchens behov, og det gør den meget interessant for både medarbejdere og ledelse.

I 2012 er 80 medarbejdere i gang med uddannelsen på fleksibel moduliseret vis.



Nyborg Kommunes Borgerservice

– Kompetenceløft til nye opgaver



Ca. 35 medarbejdere i Nyborg Kommunes Borgerservice får, i forbindelse med at deres opgaver bliver mere og mere digitaliserede, behov for en opkvalificering af deres IT kompetencer.

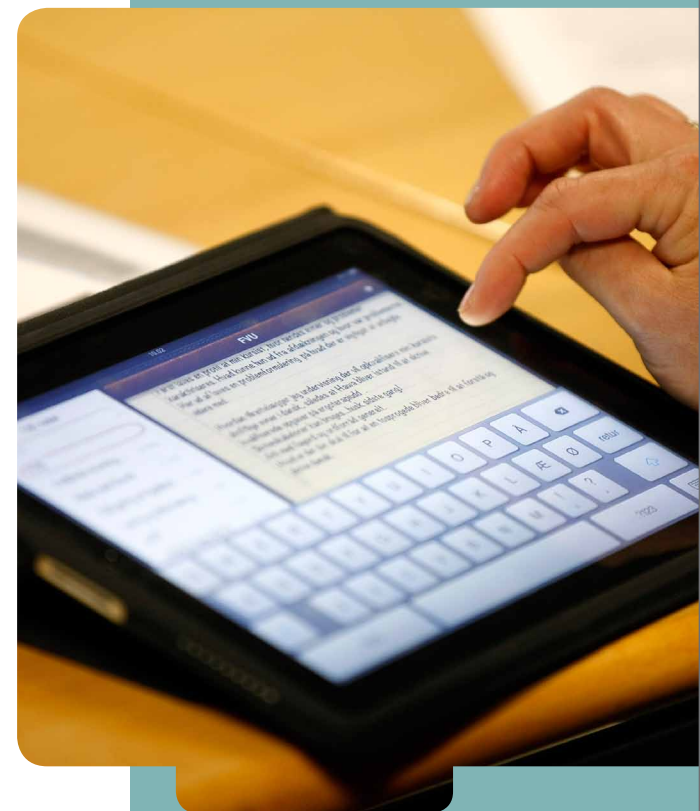
Til det formål udpeger en uddannelseskonsulent sammen med Borgerservice en række AMU mål inden for IT, som kan tilgodese deres kompetencebehov. Det drejer sig fx om brug af pc på arbejdspladsen, tekstbehandling, anvendelse af regneark til talbehandling, grafiske virkemidler til layout i tekst, effektiv internetsøgning på jobbet m.m.

Medarbejderne har forskellige forudsætninger inden for IT, og derfor bliver det besluttet at starte forløbet med en IKV. Til kompetencevurderingen bliver benyttet elektroniske test, der er udarbejdet til de forskellige IT moduler. Alle, der har bestået en eller flere af testene, får efterfølgende kompetencebeviser.

Resultaterne af testene bliver efterfølgende tastet ind i et regneark for at give et overblik over den samlede gruppes uddannelsesbehov. Man ønsker nemlig at tilrettelægge det efterfølgende uddannelsesforløb som en blanding af hold- og individuel undervisning.

Nyborg Kommunes Borgerservice har været meget tilfreds med forløbet. Medarbejderne har kunnet bruge det, de har lært. *De har også givet udtryk for, at de har fået et forløb, der både var tilpasset til den enkeltes behov samtidig med at det gav et fælles kompetenceløft*, fortæller Laila Larsen, underviser og konsulent på forløbet fra Tietgen KompetenceCenter, Odense.

40



Datagraf

– en konkursramt virksomhed



Datagraf A/S i Auning er både et trykkeri, der har stået bag trykningen af en lang række medier og magasiner i Danmark og en kommunikationsvirksomhed, der leverer redaktionelt indhold og rådgivning til både trykte og digitale udgivelser. I januar 2012 går virksomheden konkurs. En voksende gæld og en trængt grafisk branche er årsagen til konkursen.

Et ny selskab opstår ud af konkursboet, men trykkeriet lukker, og det betyder at 54 medarbejdere bliver afskediget med øjeblikkelig virkning. Det drejer sig om både trykkere og funktionærer fra trykkeriet.

En lokal afdeling af Viden Djurs samler alle lokale kræfter fra Jobcenter, a-kasser og andre uddannelsesinstitutioner for at lægge en plan for de afskedigede medarbejdere. Man nedsætter en styregruppe, der finder midler i det regionale vækstforum til at gennemføre et 4 ugers afklaringsforløb.

Man ønsker nemlig ikke at de opsagte medarbejdere skal bruge af de 6 ugers selvvalgt uddannelse ledige har ret til. Samtidig ønsker man at de opsagte hurtigt skal få et vejlednings- og afklaringsstilbud.

Forløbet får navnet 'Jobjagten'. På forløbet får deltagerne information og rådgivning om jobmarkedet. Der bliver sat fokus på den enkeltes potentiale, ligesom den enkelte deltager får afdækket og beskrevet sine kompetencer. Forløbet ender med at alle har en fremtidig job- og uddannelsesplan, samt en række værktøjer til at gå ud og søge job eller videreuddannelse.

Hvis de opsagte ønsker at gå videre i et uddannelsesforløb vil brug af IKV til AMU, GUV eller VVU blive relevant, fordi man ønsker at bygge videre på det, de opsagte allerede kan og ved.



Forsvarets Bygnings og Etablissementstjeneste (FBE)

– vagter får formel uddannelse

FBE har til opgave at varetage en række servicefunktioner for forsvarets operationelle enheder. Der er ansat 2300 medarbejdere, der spænder fra jurister og rengøringspersonel til bygningsingeniører og kokke.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 formulerer forsvaret en generel målsætning om at udvikle og nyttiggøre personellet kompetencer. Man ser det som en forudsætning for løsning af forsvarets opgaver i fremtiden. Forsvaret arbejder derfor på at sikre ansattes kompetenceudvikling. Man ønsker også at give dem mulighed for merit eller at få realkompetencevurderet det, de har lært i forsvaret.

Vagterne i FBE, der patruljerer og overvåger forsvarets arealer, er en medarbejdergruppe i FBE, som ikke tidligere har fået uddannelse. Samtidig har vagtopgaverne ændret sig, da forsvarets arealer nu er åbne for publikum, og de skal indgå i

flere nye funktioner. Så de ufaglærte vagter bliver i 2011 udvalgt til et forløb.

FBE tager kontakt til Aarhus Tech, som udbyder vagtuddannelser, for at få planlagt et pilotforløb for en gruppe på 80 vagter fordelt på fire tjenestesteder.

Starten bliver en individuel kompetencevurdering. Her stiller skolen med to medarbejdere på tjenestestederne. Medarbejderne får i grupper information om vagtuddannelserne og vurderingsprocessen. Derefter følger individuelle opgaver, en selv vurdering og en individuel samtale. Alle 80 får en individuel uddannelsesplan, men det er frivilligt hvilken uddannelse, man ville have.

I dag er 29 i gang med den grundlæggende AMU vagtuddannelse. 9 er i gang med en Gvu. Andre grupper har valgt almene fag som IT, sprog, dansk og ledelse.

Ledelsens opbakning er alt afgørende i et sådant projekt, fortæller Betina Dichov Rasmussen, HR afdelingen i FBE. Vi skal også informere medarbejderne grundigt både om formålet og selve processen. Og så er skolen god til at lytte og tilpasse sig arbejdspladsens ønsker og behov.



Her kan du læse mere

Love og bekendtgørelser, finansiering og litteratur

43

Finansiering af RKV

Regler for finansiering og deltagerbetaling af deltagernes IKV / RKV

Som en hjælp til uddannelsesinstitutionerne informeres der i det følgende om reglerne for finansiering og deltagerbetaling af deltagernes IKV / RKV på uddannelsesområderne.

Finansiering af IKV i AMU

Der gælder forskellige regler for tilskud til institutionerne, når det drejer sig om beskæftigede og lediges muligheder for at deltage i IKV i AMU.

For de ledige er det betalingslovens regler der gælder for finansieringen, jv. procedurer for kommunernes og andre aktørers betaling for uddannelse i henhold til betalingsloven (www.uvm.dk/Administration/Tilskud-til-institutioner/Betalingsloven). For personer omfattet af betalingsloven, gælder det, at det er kommunens jobcenter, der betaler, ligesom det er kommunens jobcenter eller anden aktør, der tilmelder kursister ved at benytte en tilmeldingsblanket.

For forsikrede ledige, som ønsker at bruge en del af deres 6 ugers selvvalgte uddannelse til at få foretaget en IKV, gælder det, at IKV i AMU er omfattet af reglerne om 6 ugers selvvalgt uddannelse, jv. Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse om 6 ugers selvvalgt uddannelse til forsikrede

(www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125741#B1 bilag 1 stk. 5). Det bemærkes, at reglerne for tilskuddet til lediges deltagelse i IKV er de samme i 1. og 2. ledighedsperiode.

Tilskud til IKV i AMU

Tilskudsbestemmelserne og tællereglerne er fastsat i Undervisningsministeriets instruks til institutioner for erhvervsrettede uddannelser (IEU instruksen, jv. www.uvm.dk/Administration/Tilskud-til-institutioner/Instrukser-om-tilskud/Instruks-for-tilskud-til-institutioner-for-erhvervsrettede-uddannelser). Instruksen angiver vilkår for beregning og udbetaling af tilskud fra Ministeriet for Børn og Undervisning samt øvrige myndighedskrav og procedurer i forbindelse med administrationen af tilskud.

Tælleregler

Tællereglerne for individuel kompetencevurdering er de samme som ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser. For Individuel kompetencevurdering tælles deltageren ved fremmøde. Fremmødet tæller for hele kursets varighed, jf. IEU-instruksens afsnit 24.4.2

Deltagerbetaling

IKV er altid gratis også selvom man har en videregående uddannelse jf. Min-

isteriets orienteringsbrev af 25. januar 2011 om ændringer i deltagerbetaling for avu, gymnasiale enkeltfag, arbejdsmarkedsuddannelser og åben uddannelse pr. 1. januar 2011.

Finansiering af GVU

GVU er omfattet af reglerne om åben uddannelse beskrevet i følgende lov og bekendtgørelse:

Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. LBK nr. 952 af 02/10/2009. www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=127240

Bekendtgørelse om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v. BEK nr. 1543 af 27/12/2009. www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=129385

Takster og deltagerbetaling

Taksterne til aktiviteter indenfor GVU findes i takstkatalogets faneblad 72.03. Takstkataloget findes på webadressen www.uvm.dk/Administration/Takstkatalog-og-finanslov

Udover de ordinære takster til åben uddannelse er der fastsat et GVU tillægstaxameter, som udligner taksten på GVU med taksten til EUD. En deltager

i GVU er fritaget for den deltagerbetaling, der i almindelighed findes i åben uddannelse. Der udbetales derfor også en takst, der kompenserer skolerne for deltagerbetalingen. Fritagelse for deltagerbetaling for GVU-deltagere fremgår af følgende bekendtgørelse:

Bekendtgørelse om deltagerbetaling ved erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, BEK nr. 1109 af 01/12/2011 www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=139504

Indberetning

For at forenkle indberetningen af GVU er der indført særlige takstnumre for GVU-aktivitet, som kan anvendes for delforløb af enhver varighed. Taksterne hedder GVU merkantile fag og grundfag og GVU tekniske fag. I SOSU- og PAU-uddannelserne benyttes taksten GVU tekniske fag til praktikundervisning og GVU merkantile fag og grundfag til teoretisk undervisning

Særlige takster

Endelig er der en række særlige takster for GVU, der enten skal finansiere de særlige opgaver, der er forbundet med GVU, eller som skal dække omkostninger, der i en almen EUD betales af elevens virksomhed. Disse takster er følgende:

- Kompetenceafklarende forløb med en varighed på ½ dag til 2 uger.

- Udarbejdelse af GUV-plan.
- GUV skuemester, der finansierer censorudgifter ved den afsluttende prøve i alle uddannelser.
- GUV lokaleleje, der findes i de uddannelser, der har svendep prøve efter § 36 i Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser (hovedbekendtgørelsen). Altså uddannelser, hvor svendep prøven afholdes af det faglige udvalg i praktikperioden efter sidste skoleperiode.

Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser, BEK nr. 1514 af 15/12/2010.
www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=134929

Taksterne udløses ved indberetning til Ministeriet for Børn og Undervisning, når deltageren er beskæftiget, selvstændig erhvervsdrivende eller selvforsørget. Når deltageren er ledig, er der tale om et rekvireret forløb, og skolen indgår købsaftale med typisk jobcenteret. For ledige med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse finansierer Beskæftigelsesministeriet forløbet, men det er et forhold mellem ministeriet og rekvirenten. Indgåelse af købsaftalen er den samme for skolen uanset den lediges status.

Finansiering VUC's avu og almen gymnasiale uddannelser

For regler for finansiering, opgørelse, indberetning af aktivitet henvises til Instruks for tilskud til institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen

voksenuddannelse (AGV-instruksen):

www.uvm.dk/Administration/Tilskud-til-institutioner/Instrukser-om-tilskud/~media/UVM/Filer/Adm/PDF12/120307%20AGV%202012%201.ashx

I henhold til IKV-bekendtgørelsens § 10 er IKV på almen voksenuddannelse og almen gymnasiale uddannelser vederlagsfrit for deltageren, også selvom en deltager har en videregående uddannelse, jf. Ministeriets orienteringsbrev af 25. januar 2011 om ændringer i deltagerbetaling for avu, gymnasiale enkeltfag, arbejdsmarkedsuddannelser og åben uddannelse pr. 1. januar 2011. www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=117370

Finansiering akademi- (VVU) og diplomuddannelser

Finansiering af RKV i akademi- og diplomuddannelser følger reglerne i lov om åben uddannelse. Der ydes et tilskud, når vurderingen resulterer i en afkortelse af uddannelsen på mindst 15 pct. Udgifter herudover finansieres via deltagerbetaling. Personer med uddannelse til og med erhvervsuddannelsesniveau er fritaget for deltagerbetaling. Tilskuddet ved afkortelse af uddannelsen for disse personer er til og med 2012 forhøjet. Der henvises til lov om åben uddannelse: www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=127240

Generelt om RKV

Love, bekendtgørelser og vejledninger, der går på tværs af uddannelserne

Lov nr. 556 af 6. juni 2007 om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet m.v.)

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25349

Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 – 2008.

<http://pub.uvm.dk/2008/rkvivoksen/helepubl.pdf>

Praktisk vejledning og eksempler på tværs af uddannelserne

Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 - 2008

<http://pub.uvm.dk/2008/rkvivoksen/>

RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer

www.uvm.dk/~UVMDK/Content/News/Udd/Voksne/2012/Jan/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120126%20RKV%20arbejdsgruppen%20anerkendelse%20af%20realkompetencer.ashx

Anerkendelse af realkompetencer – en grundbog, Kirsten Aagaard og Anne Marie Dahler-Larsen (red.) VIA Systime 2010

Når deltageren får ordet, Jette Larsen og Anne Lund, e-bog VIA Systime, 2010

Cases – på NVR's hjemmeside findes en række cases fra de forskellige uddannelsesområder:

www.viauc.dk/projekter/NVR/viden-om-realkompetence/Sider/Cases.aspx

Anerkendelse af kompetencer – motivation til kompetenceudvikling i 18 statslige arbejdspladser. Statens Center for kompetenceudvikling:

www.kompetenceudvikling.dk

Min Kompetencemappe: www.minkompetencemappe.dk

Tre værktøjer til realkompetencevurdering. Dansk Folkeoplysnings Samråd, DFS, www.dfs.dk

AMU

Love og bekendtgørelser samt vejledninger om IKV på AMU-området

LBK nr. 381 af 26/03/2010 med senere ændringer

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=130310

BEK nr. 802 af 22/09/2003 med senere ændringer

Bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=24220

BEK nr. 806 af 29/06/2007

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25411

BEK nr. 1543 af 27/12/2009 med senere ændringer

Bekendtgørelse om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=129385

Praktisk vejledning og eksempler på AMU-området

Vejledning i brug af elektronisk AMU-kompetencebevis i uddannelsesadministration.dk, "UA.dk – Brugervejledning, AMU Kompetencebeviser", Rambøll 2009-07-02.

www.uddannelsesadministration.dk/upload/IKV%20vejledning%20kompetencebevis.pdf

Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 - 2008. <http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu/>

Vejledning til institutionernes arbejde med individuel kompetencevurdering i AMU (IKV i AMU), d. 30. januar 2012

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx

5 Cases med IKV i forhold til flere mål i AMU, Ministeriet for Børn og Undervisning, Kontoret for Arbejdsmarkedsuddannelser, 2012

IT:

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Case%20IKV%20IT%20faerdigheder.ashx

Køkken og restaurant:

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Case%20IKV%20koekken%20restaurant.ashx

Lager og logistik:

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Case%20IKV%20lager%20og%20logistik.ashx

Dagpleje:

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Case%20IKV%20dagplejere.ashx

Metalindustrien:

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Case%20IKV%20metalindustrien.ashx

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Metalindustriens uddannelsesområde, Industriens Uddannelser, Metalindustriens uddannelsesudvalg – 2009

www.industriensuddannelser.dk/public/dokumenter/luu/IKV/MI_vejledning_2008.pdf

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Industriens uddannelsesområde, Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser - 2008

www.industriensuddannelser.dk/public/dokumenter/luu/IKV/IF_vejledning.pdf

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Uddannelser på det pædagogiske område og på social- og sundhedsområde, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet - 2008.

[www.epos-amu.dk/media\(825,1030\)/IKV-vejledning_EPOS.pdf](http://www.epos-amu.dk/media(825,1030)/IKV-vejledning_EPOS.pdf)

Eksempler på testredskaber til EPOS-uddannelser – Bilag til praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet - 2008.

[www.epos-amu.dk/media\(826,1030\)/IKV-vejledning_EPOS_-_Bilag.pdf](http://www.epos-amu.dk/media(826,1030)/IKV-vejledning_EPOS_-_Bilag.pdf)

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Serviceerhvervenes uddannelsesområde, Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg - 2008

www.sus-udd.dk/wp-content/uploads/IKV-Vejledning_SUS_endelig_23-09-2008-3.pdf

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Uddannelsesområdet for køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen, Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen – 2008

www.khru.dk/fileadmin/user_upload/html/IKV_praktisk_vejledning_2.pdf

Værktøjskatalog – praktisk vejledning til IKV i AMU, Uddannelsesområdet for køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen, Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen - 2008

www.khru.dk/fileadmin/user_upload/html/IKV_vaerktoejskatalog.pdf

Inspirationskatalog – praktisk vejledning til IKV i AMU, Uddannelsesområdet for køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen, Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen – 2008

www.khru.dk/fileadmin/user_upload/html/IKV_Inspirationskatalog.pdf

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Bygge- og anlægsområdets uddannelser, Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri - 2008

www.bygdud.dk/media/77491/08.12.03%20-%20bsg%20-%20Branchevejledning%20med%20forside.pdf

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Uddannelsesområdet for handel, administration, kommunikation og ledelse, Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse - 2008
www.haklnet.dk/Default.aspx?ID=1553

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Transportområdets uddannelser, Transporterhvervets Uddannelsesråd – 2008.
http://fou.emu.dk/offentlig_download_file.do;jsessionid...?id=155957

VUC – almen voksen uddannelse, almen gymnasial uddannelse

Love, bekendtgørelser og vejledninger på VUC-området

Lov nr. 311 af 30/4/2008

Lov om almen voksenuddannelse og om anerkendelse af realkompetence i forhold til fag i almen voksenuddannelse, i hf-uddannelsen og i uddannelsen til studentereksamen (avu-loven)

www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=116906

BEK nr. 453 af 10/06/2008

Bekendtgørelse om individuel kompetencevurdering i relation til fag i almen voksenuddannelse og i de almengymnasiale uddannelser (IKV bekendtgørelsen) www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=117370

Regler for finansiering af individuel kompetencevurdering: For regler for finansiering, opgørelse, indberetning af aktivitet henvises til Instruks for tilskud til institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse (AGV-instruksen)

www.uvm.dk/Administration/Tilskud-til-institutioner/Instrukser-om-tilskud/~media/UVM/Filer/Adm/PDF12/120307%20AGV%202012%201.ashx

Deltagerbetaling I henhold til IKV-bekendtgørelsens § 10 er IKV på almen voksenuddannelse og almen gymnasiale uddannelser vederlagsfrit for deltageren.

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=117370

Praktisk vejledning og eksempler på VUC-området

Råd og Vink for IKV praktikere på VUC, Ministeriet for Børn og Undervisning, januar 2012

www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Fakta-om-uddannelser-til-voksne/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120112%20Raad%20vink%20IKV%20version%209.ashx

Tjek af den organisatoriske ramme om individuel kompetencevurdering i VUC – praktisk vejledning, NVR

www.viauc.dk/projekter/NVR/rkv-i-uddannelserne/Documents/Tjek%20

[organisatoriske%20ramme%20om%20IKV%20i%20VUC%20Praktisk%20vejledning%20NVR.pdf](#)

GVU

Love, bekendtgørelser og vejledninger om IKV inden for GUV

LBK nr. 1051 af 29/08/2007

Bekendtgørelse af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet for voksne):

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25442

BEK nr. 1405 af 22/12/2000

Bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne (GVU):

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=23568

Praktisk vejledning og eksempler om IKV inden for GUV

Det kan jeg – kompetencevurdering i erhvervsuddannelserne, Elektronisk udgivelse med videoklip. 2 eksempler fra GUV, Undervisningsministeriets temahæfteserie nr. 4 2010.

www.uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Erhvervsuddannelser/2010/detkanjeg

Realkompetencevurdering – parat til GVU start på SOSU, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 6 - 2008
<http://pub.uvm.dk/2008/gvusosu/>

Gode råd i arbejdet med GVU, Martha Skrydstrup, Købmandsskolen. NVR 2010

www.viauc.dk/projekter/NVR/rkv-i-uddannelserne/Documents/Gode_råd_i_gvu_arbejdet_pdf_ms_juni_2010.pdf

VVU og Diplom

Love, bekendtgørelser og vejledninger inden for VVU- og diplomområdet

LBK nr. 881 af 08/08/2011

Bekendtgørelse af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet for voksne) www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137884

BEK nr. 8 af 10/1/2008 (Realkompetencebekendtgørelsen)

Bekendtgørelse om individuel kompetencevurdering (realkompetencevurdering) i videregående voksenuddannelser (VVU) og diplomuddannelser i videreuddannelsessystemet for voksne.

www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25521

Praktisk vejledning og eksempler inden for VVU- og diplomområdet

Guide til bedømmelse af realkompetencer på diplomniveau, Ellen Enggaard, VIA UC og Marianne Tolstrup UCL. NVR 2010.

www.viauc.dk/projekter/NVR/udgivelser/Documents/RKV%20guide%20til%20diplomvurderinger.pdf

Fodnoter

- ¹ Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. Undersøgelse som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007. 2010.
- ² Redegørelse til Folketinget: Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne. November 2004
- ³ RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af Realkompetencer side 38: www.uvm.dk/~UVM-DK/Content/News/Udd/Voksne/2012/Jan/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120126%20RKV%20arbejdsgruppen%20anerkendelse%20af%20realkompetencer.ashx