

Forstudie om validering af realkompetence i de nordiske lande

Rapport April 2004

Forstudie om validering af realkompetence i de nordiske lande

Rapport April 2004

RAMBØLL Management

TemaNord 2004:521

Forstudie om validering af realkompetence i de nordiske lande Rapport April 2004

TemaNord 2004:521

© Nordisk Ministerråd, København 2004

ISBN 92-893-1008-1

ISSN 0908-6692

Trykt på miljøvenligt papir som opfylder kravene i den nordiske miljøsvanemærkeordning.
Sælges gennem Nordisk Ministerråds salgsagenter, se listen på sidste side.

Nordisk Ministerråd

Store Strandstræde 18
DK-1255 København K
Telefon (+45) 3396 0200
Telefax (+45) 3396 0202

Nordisk Råd

Store Strandstræde 18
DK-1255 København K
Telefon (+45) 3396 0400
Telefax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedsområdet

reguleres af særlige overenskomster og konventioner. Nordisk Ministerråd (ministre for arbejdsmarked og arbejdsmiljø) har den politiske ledelse af samarbejdet, som også omfatter arbejdslivsspørgsmål, problemstillinger inden for arbejdsretsområdet og formidling af arbejdskraft over landegrænserne. Ministerrådet bistås af en embedsmandskomite.

Nordisk Ministerråd

blev oprettet i 1971 som samarbejdsorgan mellem de nordiske landes regeringer. Ministerrådet fremlægger forslag til Nordisk Råds sessioner, viderefører rådets rekommandationer, rapporterer til Nordisk Råd om samarbejdets resultater og leder arbejdet inden for de forskellige emneområder. Samarbejdet koordineres af samarbejdsministrene, der er udpeget af det enkelte lands regering. Ministerrådet træder sammen i forskellige sammensætninger - afhængigt af hvilke spørgsmål, der skal behandles.

Nordisk Råd

blev oprettet i 1952 som et samarbejdsorgan mellem de folkevalgte forsamlinger og regeringer i Danmark, Island, Norge og Sverige. Finland indtrådte i 1955. Færøernes, Grønlands og Ålands delegationer indgår i henholdsvis Danmarks Riges og Finlands delegationer. Rådet består af 87 medlemmer. Nordisk Råd er initiativtagende og rådgivende og har kontrollerende opgaver i det nordiske samarbejde. Nordisk Råds organer er plenarforsamlingen, præsidiets og udvalgene.

Indhold

Side

1. Indledning – om forstudiet og dets fokus.....	6
1.1 Hvad taler vi om: <i>Begreberne "validering" og "realkompetence"</i>	7
2. Danmark.....	10
2.1 Hovedaktører	11
2.2 Nuværende og planlagte initiativer	12
2.3 Planlagte og gennemført undersøgelser og studier.....	13
2.4 Behov for undersøgelser	16
3. Finland.....	20
3.1 Hovedaktører	21
3.2 Nuværende og planlagte initiativer	22
3.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier.....	23
3.4 Behov for undersøgelser	25
4. Island.....	26
4.1 Hovedaktører	26
4.2 Nuværende og planlagte initiativer	27
4.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier.....	28
4.4 Behov for undersøgelser	28
5. Norge.....	30
5.1 Hovedaktører	30
5.2 Nuværende og planlagte initiativer	32
5.3 Planlagte og gennemført undersøgelser og studier.....	33
5.4 Behov for undersøgelser	37
6. Sverige	39
6.1 Hovedaktører	39
6.2 Nuværende og planlagte initiativer	40
6.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier.....	42
6.4 Behov for undersøgelser	43
7. Et fællesnordisk initiativ – NSS	46
8. Forslag til fremtidige studier og undersøgelser	48
9. Litteraturliste.....	54
10. Interviewpersoner	59

1. Indledning – om forstudiet og dets fokus

I denne rapport præsenterer Rambøll Management (vi ændrede navn fra PLS RAMBØLL Management pr. 1. april 2004) resultaterne af et forstudie angående validering af realkompetencer i de nordiske lande. Rapporten er udarbejdet for Nordisk Ministerråd, Arbejdsmarknadsudskottet i perioden januar-marts 2004.

Formålet med forstudiet er at gennemføre en kortlægning af de væsentligste studier og initiativer inden for de fem nordiske lande. Derudover skal forstudiet kortlægge behovene for viden i relation til validering af realkompetence samt komme med forslag til behov for fremtidige studier på området. Rapporten er tænkt som input til Arbejdsmarkedsudvalgets videre arbejde med validering af realkompetence i de nordiske lande. Derimod skal dette forstudie ikke ses som et forsøg på en opdatering af det Nordiske Ministerråds to tidligere publikationer i TemaNord-serien; TemaNord 2001:530 Nordisk kartlegging om landenes parallelle initiativer knyttet til realkompetanse og TemaNord 2003:504 Validering av realkompetanse (uddannelses- og forskningssamarbejdet).

Den anvendte metode har dels været litteraturstudier af allerede eksisterende materiale og dels interview med relevante repræsentanter for embedsværket, med udvalgte personer fra forsknings- eller undervisningsmiljøet og udvalgte repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på tværs af de fem lande. Det har, på grund af rammerne for studiet, kun været muligt at gennemføre interview med udvalgte personer, og det er således ikke alle relevante perspektiver, der er inddraget i studiet. I alt er der gennemført interview med 18 personer på tværs af de fem nordiske lande på baggrund af en semistruktureret spørgeramme.

Rapporten er struktureret og disponeret som følger:

I **afsnittet nedenfor** gives en kort introduktion til nøglebegreber på området.

Selve rapporten er struktureret omkring resultaterne fra de fem nordiske lande. **Kapitel 2** præsenterer resultaterne for Danmark, således at der først gives en kort introduktion til tilgangen til validering af realkompetence i Danmark. Derefter præsenteres i skematisk form nøgleaktørerne på området, efterfulgt af nuværende og planlagte initiativer på området samt af nuværende og planlagte studier og undersøgelser. Som afslutning på resultaterne fra Danmark præsenteres resultaterne i forhold til behov for viden og undersøgelser.

Kapitel 3 præsenterer resultaterne for Finland efter samme model som for Danmark.

På samme måde beskriver vi i **kapitel 4** resultaterne for Island, i **kapitel 5** resultaterne for Norge og i **kapitel 6** resultaterne for Sverige.

Kapitel 7 indeholder en kort præsentation af det af arbejdsgruppen for det fællesnordiske samarbejde gennemførte udredningsarbejde vedrørende anerkendelse af grundlæggende erhvervsuddannelse i de nordiske lande.

I **kapitel 8** analyserer vi på tværs af resultaterne fra de fem lande i forhold til behovene for viden og undersøgelser på nordisk niveau. Vi giver her vores bud på forslag til fremtidige studier.

Kapitel 9 indeholder en litteraturliste, der fungerer som bibliografi.

Endelig indeholder **kapitel 10** en liste over de interviewede personer.

1.1 Hvad taler vi om: **Begreberne "validering" og "realkompetence"**

Begreberne om validering og realkompetence indgår som et væsentligt element i mange relevante diskussioner, både nationalt og internationalt. For det første indgår "valuing learning" som et centralt element i det europæiske arbejde for livslang læring, der er udtrykt dels i EU Kommissionens Memorandum om livslang læring og i Meddelelsen fra EU Kommissionen, ligesom det er et af fokusområderne for opfølgingsarbejdet på Det Europæiske Råds resolution af 27. juni

2002 om livslang læring og i Københavnererklæringen (november 2002).

Derudover arbejder man i Nordisk Ministerråd med den tvær-nordiske dimension af validering af realkompetencer og i tilknytning hertil, er der nedsat en nordisk arbejdsgruppe, der har til opgave at kortlægge praksis omkring anerkendelse af grundlæggende erhvervsuddannelse på tværs af de nordiske lande.

Lad os indledningsvis kort ridse den begrebsmæssige kontekst op og præcisere, hvad vi mener med nøglebegreberne "validering" og "realkompetence". Ingen af begreberne har en "fast" definition, som alle er enige om. Tværtimod er området præget af en del uklarhed om begreberne, og såvel forskere som praktikere både internationalt og nationalt arbejder til stadighed med at fastlægge betydningen af begreberne.

Hvad er kompetence? Og hvad er så realkompetence?

Ifølge meddelelsen fra Europa-Kommissionen defineres kompetence som: *"The capacity to use effectively experience, knowledge and qualifications"*¹.

Med denne tilgang understreger vi, at kompetence ikke kun er noget, man har. Det er noget, man forstår at anvende i en praksis.

Realkompetence forstås i denne sammenhæng bredt, dvs. som omfattende både:

- Formelle kompetencer; dvs. erhvervet og vurderet gennem det formelle uddannelsessystem
- Ikke-formelle kompetencer; dvs. kompetencer erhvervet udenfor det formelle uddannelsessystem, men dog stadig i en organiseret læringsarena, f.eks. et kursusforløb på arbejdspladsen eller højskoleophold. Denne form for læring fører traditionelt ikke til egentlige uddannelsesbeviser.
- Uformelle kompetencer, dvs. læring, der ikke har en planlagt karakter, men som finder sted i uformelle læringsarenaer,

1

http://europa.eu.int/comm/education/policies/III/life/communication/com_da.pdf, ordliste bilag 2.

f.eks. på arbejdspladsen eller gennem opdragelse, erfaringer, rejser og hverdagslivet i det hele taget.

Realkompetence er på den måde en samlet betegnelse for de værdier, kvalifikationer, egenskaber og holdninger – uanset læringsforum – som en person evner at anvende i en given social relation.

Hvad betyder validering?

Det er endnu ikke udviklet et fælles nordisk begrebsapparat på området. Validering bruger vi som betegnelse for den proces, der vedrører arbejdet med at vurdere realkompetencer på en måde, så disse kan måles i relation til arbejdsliv og uddannelsessystem.

Den ovenstående forståelse af kompetencebegrebet giver god mening, når den overordnede ramme for hele tilgangen til realkompetence er et øget fokus på, hvad man kan og ikke så meget på, hvad man ved. Men denne begrebsforståelse indeholder også nogle indbyggede vanskeligheder, når man i praksis skal udvikle en eller flere metoder til validering. En af udfordringerne er, hvornår det reelt er kompetence, man måler og vurderer, og hvordan man sikrer overførbare eller den generelle værdi, når kompetenceforståelsen netop understreger, at kompetencer er afhængige af den konkrete kontekst.

Denne problemstilling er rejst flere steder fra og illustrerer nogle af de udfordringer, som arbejdet med validering af realkompetencer står overfor².

² Se bl.a. det danske Kompetencemålingsprojekt; "Validering m.v. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande", Ds 2003:23, el. Norge "Realkompetanseprosjektet 1999-2002 – i mål eller på startstreken?", Sluttrapport, VOX, 2002.

2. *Danmark*

I Danmark har arbejdet med validering af realkompetence de seneste år været højt prioriteret. Denne prioritering kommer bl.a. til udtryk i Regeringens handlingsplan for "Bedre Uddannelser" fra 2002. Undervisningsministeriet er ansvarlig for den danske indsats og er pt. i gang med en handleplan for samme, der ventes fremsat i maj 2004.

Danmark har således ikke hidtil haft en egentlig koordineret politik eller central indsats på området. Derimod er den danske indsats på området præget dels af lovgivning og udfyldende bestemmelser på udvalgte områder, dels af en række decentrale eller branchespecifikke indsatser, som ikke nødvendigvis er gennemført under overskriften "validering af realkompetence", men som alligevel omhandler dette. Disse meget forskellige indsatser gør området komplekst og fragmenteret.

En række uddannelsesinstitutioner på forskellige uddannelsesmæssige niveauer har konkrete erfaringer med vurdering eller anerkendelse af realkompetence og med merit. Det samme har de faglige udvalg, som i Danmark har stor indflydelse på planlægning af uddannelsers indhold. For eksempel giver arbejdsmarkedsuddannelser i dag merit for praksislæring, når personer søger om at blive optaget på en række af de videregående arbejdsmarkedsuddannelser. Derudover har uddannelsesinstitutioner gennem de såkaldte IKA (individuel kompetenceafklaring i AMU) og IKV (individuel kompetencevurdering i grundlæggende voksenuddannelse, GUV) erfaring med individuel kompetenceafklaring og individuel kompetencevurdering. På det videregående uddannelsesniveau arbejder universiteterne i dag med at anerkende realkompetence gennem dispensation fra de formelle adgangskrav i form af et bestemt eksamensgennemsnit. Dette arbejde, og metoderne til dette, tilrettelægges i høj grad decentralt på de enkelte institutioner.

2.1 Hovedaktører

Centralt niveau

I Danmark er Undervisningsministeriet og de øvrige uddannelsesansvarlige ministerier (*Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Kulturministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet*) ansvarlige for lovgivning om uddannelser på deres respektive områder, hvor validering af realkompetence vil være relevant. Også Beskæftigelsesministeriet og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration er mulige aktører i relation til vurdering af lediges og flygtninge/indvandreres kompetencer med henblik på (re)integration på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedets parter

På arbejdsgiverside er det særligt de enkelte brancheorganisationer under DA, der arbejder og har konkrete erfaringer med validering af realkompetence. Paraplyorganisationen DA er ikke, som sådan, en aktiv part. Derimod er Industriens Uddannelser aktivt involverede som initiativ af udviklingsarbejde og erfaringsopsamler i forhold til de kortuddannede, faglærte og ufaglærte i industrien.

På arbejdstagerside er særligt LO og de tilknyttede forbund, især HK, aktive i processen med at udvikle tilgange og metoder til validering. LO udgav i september 2003 publikationen *"Vurdering af realkompetencer – du har mere i bagagen, end du tror"*.

Arbejdsmarkedets parter er især vigtige som involverede gennem de faglige udvalg mv. i henhold til *Lovgivningen om erhvervsuddannelserne*, hvor de er ansvarlige for vurdering af merit for praktisk erfaring i voksenerhvervsuddannelserne og bl.a. i den forbindelse har udviklet redskaber til skolerne.

Uddannelsesinstitutionerne

De konkrete erfaringer ligger i høj grad på uddannelsesinstitutionerne, primært på AMU-uddannelserne og erhvervsuddannelserne, inkl. Voksenerhvervsuddannelserne og GUVU. Derudover har de videregående uddannelsesinstitutioner erfaringer med adgang via dispensa-

tion fra de formelle adgangskrav og med bl.a. den nye meritlæreruddannelse.

2.2 Nuværende og planlagte initiativer

- **Nationalt initiativ**

Som opfølgning på regeringens handlingsplan "*Bedre Uddannelser*" fra 2002 planlægger den danske undervisningsminister et samlet udspil og handlingsplan for den nationale indsats på området for øget anerkendelse af realkompetence omkring 1. maj 2004 med henblik på udmøntning i 2005.

Formålet med initiativet er, at adgang til kompetencevurdering indføres som et bærende princip i uddannelserne på Undervisningsministeriets område, hvor det ikke allerede findes. Det sker på grundlag af en individuel vurdering af ansøgerens kvalifikationer og kompetencer herunder de, der er erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem – i arbejdslivet eller i fritidslivet.

Kvalitetssikringskriterier for uddannelsesinstitutionernes kompetencevurdering vil være et centralt indsatsområde i implementeringen af realkompetencevurdering. Det vil især omfatte udvikling af metoder og procedurer. Udviklingsprojektet fokuserer tillige på de økonomiske aspekter herunder økonomisk incitamentsstruktur.

Som led i dette initiativ påtænker Undervisningsministeriet også at igangsætte udviklingsarbejder sammen med dels arbejdsmarkedets parter, dels sammenslutninger på folkeoplysningsområdet og det frivillige organisationsområde om forsøg med ordninger, der dokumenterer ikke-formelle og uformelle kompetencer.

- **Handlingsplan for ufaglærtes kompetenceudvikling**

Et af de nyeste nationale initiativer er regeringens handlingsplan for ufaglærtes kompetenceudvikling fra februar 2003. Handlingsplanen, der er blevet til i et samarbejde med de ufaglærtes organisationer, indeholder også elementer som led i "*Bedre Uddannelser*".

Indsatsområderne er:

1. *Information og vejledning*: Elektronisk information om uddannelser og uddannelsesforhold skal gøres mere åben og gennemsigtig, og samtidig skal vejledningen af de voksne gøres bedre.
2. *Anerkendelse af realkompetence* – jf. ovenfor.
3. *Rådgivning og vejledning*: Der er behov for en samlet uddannelsesrådgivning og -vejledning i forhold til de mest udsatte grupper på arbejdsmarkedet.
4. *Samspil* mellem uddannelsesprogrammer, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.
5. *Dansk- og læseundervisning* (målretning og vejledning om tilbuddene – herunder ordblindeundervisning).

- **Højskoleudvalget**

Undervisningsministeren har nedsat et højskoleudvalg, der har til opgave at drøfte folkehøjskolens placering i det danske samfund med udgangspunkt i den gældende formålsbestemmelse for folkehøjskolen, som den er beskrevet i gældende lov.

En del af udvalgets kommissorium er at se på en vurdering af behovet og mulighederne for, at højskolen påtager sig studie- og erhvervsvejledning og dokumenterer deltagernes realkompetencer. Udvalget skal samtidig give forslag til, hvordan højskolerne kan medvirke til kursisternes uformelle og formelle uddannelse, eventuelt ved at tilbyde (dele af) formelle kompetencegivende forløb.

Udvalget skal afgive rapport til Undervisningsministeriet inden udgangen af 2004.

2.3 Planlagte og gennemført undersøgelser og studier

- **Kompetencemålingsprojektet**

Kompetencemålingsprojektet er titlen på et forsknings- og udviklingsarbejde, som Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) og Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL) har afsluttet i 2003. I tilknytning til projektet er der blevet etableret en national styregruppe med deltagelse af Den Europæiske Socialfond, Beskæf-

tigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, repræsentanter for offentlige og private virksomheder samt arbejdsmarkedets parter.

Formålet er dobbelt: At analysere, hvordan kompetencemåling foregår i forskellige lande på nuværende tidspunkt og i samarbejde med virksomheder at udvikle redskaber til at måle medarbejderes/ansøgerees reelle kompetencer. "*Kompetencemålingsprojektet*" er et forsknings- og udviklingsprojekt etableret i samarbejde mellem Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL) og Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU). Projektet er støttet af Den Europæiske Socialfond.

Projektet er defineret inden for fire hovedgrupper:

- Kortlægning af tænkning og praksis i Danmark
- Komparative studier af udenlandske erfaringer i EU, USA, Canada og Australien/New Zealand samt evt. andre lande
- Surveys af private konsulentfirmaers tænkning og praksis i DK og EU
- Pilotprojekter i private og offentlige virksomheder og projekt-baserede miljøer for at teste nyudviklede værktøjer og viden.

En stor del af projektet er afrapporteret i "*Kompetencemåling – tænkning og praksis i et internationalt komparativt perspektiv*" fra 2003. Derudover er projektet afrapporteret i en række arbejdspapirer, der kan hentes på følgende internetadresse: www.kompetencer.net

- **Erfaringer med validering af kompetencer fra arbejdslivet**

Undervisningsministeriet har, som led i forberedelsen af det nationale udspil, bedt Teknologisk Institut om at udarbejde et notat, der sætter fokus på erfaringer med dokumentation af kvalifikationer i arbejdslivet.

- **Projekter inden for den Tværgående UdviklingsPulje 2002-2003 (TUP)**

Ca. 40 projekter inden for feltet *praksisnær kompetenceudvikling* har fået støtte fra TUP i 2002-2003. Selv om det ikke direkte vedrører validering af realkompetence, er feltet for praksisnær kompetenceudvik-

ling alligevel relevante for området. Projekterne vedrører følgende områder:

- Udvikling og afprøvning af redskaber/metoder, som kan understøtte en praksisnær kompetenceudvikling på arbejdspladsniveau. - 2003-Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser.
- Praksisnære bedømmelsesformer i Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser - 2003-Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser.
- Virksomhedstilpasset undervisning - 2003-AMU-Midtvest.
- Open Source til e-learning objekter - 2003-Nordvestjysk Uddannelsescenter i Thisted.
- IKA og kompetencebeskrivelser som redskab til samarbejde med virksomhederne - 2003-Aarhus tekniske Skole.
- Bedømmelsesformer i modulopbyggede AMU-uddannelser - 2003-Social- og Sundhedsskolen i Viborg.
- Modulopbygget AMU uddannelse 2 - 2003-Handelsgymnasiet Mariager Fjord.
- Faglærer i front - 2003-Svendborg Tekniske Skole.
- Læringslog - 2003-Landtransportskolen.
- AMU-Kurser på Arbejdspladsen - 2002-AMU-Midtvest.
- Den Fleksible Produktionsmedarbejder - 2002-AMU-Syd.
- Den lærende virksomhed - 2002-AMU-Syd.
- Modulopbygget AMU-uddannelse til de enkelte ansatte i virksomheden - 2002-Handelsgymnasiet Mariager Fjord.
- Praksisnær kompetenceudvikling inden for "det grønne område" - 2002-AMU-center Maribo.
- Praksisnær Kompetenceudvikling - 2002-AMU-Center Vestjylland.
- Praksisnær kompetenceudvikling ved en sammenhængende efteruddannelsesindsats inden for SOSU-området. - 2002-Social og Sundhedsskolen i Næstved.

- Problembaseret arbejdspladsnær læring i AMU-uddannelserne - 2002-Social og Sundhedsskolen Viborg Amt.
- Fra uddannelse til "*life wide learning*". - 2002-Nordvestjysk Uddannelsescenter.
- Fleksibel webbaseret e-learning på AMU-området - 2002-Nordvestjysk Uddannelsescenter.
- Udvikling af modeller til samarbejde om praksisnær kompetenceudvikling i små og mellemstore virksomheder - 2002-AMU-Center Djursland.
- Udvikling af værktøjer til selvevaluering og understøttelse af synlige lærerprocesser og dialogbaserede bedømmelsesformer - 2002-andtransportskolen.
- Tæt på en virksomhed - 2002-AMU-Fyn.

Projekterne er administreret af Videncenter for praksisnær kompetenceudvikling, der er etableret af Undervisningsministeriet i en forsøgsperiode på Aarhus Tekniske Skole. Formålet med Videncenter for praksisnær kompetenceudvikling er at få sat fokus på anvendelsen af praksisnær kompetenceudvikling som et middel til at effektivisere og målrette kompetenceudviklingen i private og offentlige virksomheder.

2.4 Behov for undersøgelser

Baseret på interview og på desk research tegner der sig følgende billede af behov for undersøgelser og viden:

- **Forskning inden for kompetencebegrebet og læring i arbejdslivet**

Forskningsmæssigt er området for kompetenceudvikling og workplace learning højt prioriteret i Danmark, og flere interviewpersoner vurderer, at det fortsat vil indtage en central betydning som forskningsfelt. Der er behov for yderligere forskning i, hvordan man lærer i og af praksis, bl.a. for at kunne inspirere og kvalificere udviklingen af metoder til validering af realkompetence.

- **Praktisk-empiriske undersøgelser af metoder til validering**

Som nævnt har flere uddannelsesinstitutioner, f.eks. AMU, erhvervsskoler og videregående uddannelsesinstitutioner konkrete erfaringer med at validere og dokumentere realkompetence. Ifølge interviewpersonerne er der behov for en systematisk opsamling af praksis på de forskellige områder. Hvordan arbejder uddannelsesinstitutionerne og de enkelte lærere konkret med metoder til validering? Hvilke redskaber bruger de? Og hvilke pædagogiske tilgange ligger til grund?

Sådanne undersøgelser kan tilvejebringe et vigtigt input til erfaringsopsamling og det videre arbejde. Derudover er det vigtigt input til diskussionen af, hvordan validering anvendes. Blandt andet faglige organisationer påpeger, at der kan være risiko for, at validering underminerer det formelle uddannelsessystem og de faglærte uddannelser. Derfor er der behov for i praksis at se på, hvad konsekvenserne ved validering er.

De praktisk-baserede undersøgelser kan, ifølge interviewpersonerne, med fordel være case baseret og tage udgangspunkt i en eller flere sektorer. For eksempel har Transportuddannelsesrådet inden for transportsektoren konkrete erfaringer med brugen af validering.

De casestudier kan være komparative de nordiske lande imellem. Her kan man udvælge brancher og virksomheder på tværs af de nordiske lande med henblik på at sammenligne forskellige modeller, praksis og rammebetingelser.

Diskussionen omkring validering af realkompetencer kører parallelt med certificeringsdiskussionen. Store virksomheder som Maersk, McDonald's og IBM har egne systemer til certificering. Der kan derfor være behov for at se på, hvilke metoder der anvendes i disse systemer, og hvordan validering kan inspireres af disse.

- **Evaluering af IKA og IKV forløbene i AMU og GUV**

Ifølge flere interviewpersoner kan der være behov for en mere dybtgående evaluering eller undersøgelse af, hvordan IKA og IKV har fungeret, og hvordan de har været anvendt, til hvilke formål og med hvilke resultater. Herunder er et deltagerperspektiv centralt,

således at brugernes erfaringer med forløbene opsamles og videreformidles.

- **Undersøgelse af virksomhedernes krav og erfaringer**

Flere interviewpersoner peger på, at der er behov for viden om aftagerperspektivet på validering af realkompetence. Hvordan anvender de validering af realkompetence i praksis? Hvordan ser virksomhederne validering som et redskab i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft? Hvordan kan validering anvendes som et redskab, f.eks. ved større virksomhedslukninger? Hvilke styrker og svagheder ser virksomhederne ved validering? Hvad er centralt for, at virksomhederne har tiltro til og vil anvende validering? Hvilke medarbejdergrupper og typer af kompetencer er validering velegnet i forhold til? Hvem foretrækker de skal foretage valideringen?

- **Undersøgelse af medarbejderes anvendelse og vurdering af validering af realkompetence/brugerperspektivet.**

Medarbejder-perspektivet er ligeledes centralt som brugerperspektiv på validering af realkompetence. Interviewpersonerne efterspørger viden om, hvordan validering af realkompetence bedst muligt kommer ud til målgrupperne. Der er derfor behov for viden om, hvordan personer, der har konkrete erfaringer med at blive valideret, oplever dette, hvad det har betydet for dem, hvordan har de brugt dette og hvad har de fået ud af det.

- **Effektvurderinger af validering af realkompetence.**

Udover det mere kvalitative undersøgelsesaspekt påpeger interviewpersonerne ligeledes et behov for mere kvantitative og "hårde" undersøgelser af effekten af validering af realkompetence. Det kan være i form af økonomiske analyser af, hvordan det påvirker den enkeltes lønniveau og arbejdsmæssige mobilitet. Derudover kan det omhandle, hvordan virksomheder, der anvender validering, bliver påvirket i forhold til omsætning, personaleomsætning og overskudsgrad. De kvantitative analyser kan desuden opskaleres til samfundsmæssigt niveau.

- **Undersøgelser af incitamentsstrukturer**

Det danske taksametersystem er i princippet et negativt incitament ift. øget anvendelse af validering af realkompetence, i hvert fald i det omfang, at det er uddannelsesinstitutionerne, der skal foretage valideringen. Der er derfor behov for viden om, hvordan forskellige incitamentsstrukturer fungerer, og hvordan efterspørgslen på validering påvirkes af incitamentsstrukturerne.

- **Kompetenceudviklingsbehov for de medarbejdere, der skal gennemføre valideringen**

Uanset hvilke personalegrupper, der skal gennemføre valideringen, er der behov for grundig kompetenceudvikling. Ifølge flere interviewpersoner er der behov for viden om, hvilke kompetencer, der er behov for at udvikle hos de personer, der skal gennemføre valideringen.

3. *Finland*

I Finland har arbejdet med validering primært været knyttet til ønsket om at gøre uddannelsessystemet mere effektivt.

Validering af realkompetence er knyttet til nedenstående tre områder:

- 1) Fritstående eksaminer
- 2) Realkompetence som adganggrundlag til uddannelsessystemet
- 3) Meritering af tidligere opnået studie- og arbejdserfaring i uddannelsessystemet.

Systemet med fritstående eksamen betyder, at man kan aflægge eksamen uanset, hvordan man har erhvervet sig sine kvalifikationer. Systemet omfatter grundskoler, almengymnasiale uddannelser, computerkørekort mm., men er mest gennemgribende i forhold til faglige uddannelser (yrkesexamen). Eksaminationen foretages i virkelighedsnære arbejdssituationer relateret til det erhverv, uddannelsen retter sig imod. Eksamenerne kan tages på tre niveauer:

- *Yrkesinriktad grundexamen*, hvor eksaminanden demonstrerer, at han/hun besidder den grundlæggende kompetence, der kræves for at kunne arbejde inden for branchen
- *Yrkesexamen*, hvor eksaminanden demonstrerer, at han/hun er i stand til at beherske nogle af de mere avancerede arbejdsopgaver inden for branchen
- *Specialyrkesexamen*, hvor eksaminanden demonstrerer, at han/hun behersker de mest krævende arbejdsopgaver inden for branchen.

Yrkesinriktad grundexamen modsvarer den eksamen, unge tager, når de gennemgår et normalt uddannelsesforløb. Yrkeseksamen og specialyrkesexamen forbeholdes sædvanligvis personer med en anden uddannelse, der ønsker at skifte fag.

Ordningen har været en stor succes, siden den blev introduceret i 1994. I 2000 var der cirka 18.000, der bestod en af de tre eksaminer. OECD har i sin undersøgelse af voksenuddannelserne i Finland fremhævet ordningen som "best practice".

Evalueringen af ordningen viser imidlertid, at langt hovedparten af deltagerne i et eller andet omfang har fulgt kurser eller uddannelsesforløb. I 1999 var der kun 434 ud af 12.815 kandidater, som udelukkende baserede deres eksamen på kvalifikationer fra deres arbejdsliv. Ordningen kan derfor siges at fungere som en alternativ adgang til uddannelsessystemet for mange voksne.

Realkompetence kan også anvendes som adgangsgrundlag til uddannelsessystemet. Dette gælder især grundlæggende erhvervsuddannelser, hvor 4 % af ansøgerne optages uden et afsluttet grundskoleforløb, og tekniske højskoler, hvor arbejds erfaring tæller mellem 5 og 20 % i vurderingen af en ansøger.

Endelig kan realkompetence i mindre omfang godskrives som en del af en uddannelse. Igen gælder dette især grundlæggende erhvervsuddannelser og tekniske højskoler.

3.1 Hovedaktører

Centralt niveau

Langt de fleste initiativer kommer fra politisk-administrativt hold. Hovedaktørerne er her Undervisningsministeriet og Uddannelsesstyrelsen.

Det konkrete arbejde i forbindelse med validering af realkompetence i forbindelse med optag og merit udføres af Undervisningsministeriet og Uddannelsesstyrelsen i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Arbejdsmarkedets parter

Det finske undervisningsministerium vurderer, at arbejdsmarkedets parter langt hen ad vejen er tilfredse med det finske system, som det er. Indtil videre har de ikke taget særlige initiativer på området, og validering betragtes hovedsagligt som en problemstilling med relation til uddannelsessystemet. Som et led i en arbejdsmarkedspolitisk aftale for 2003 – 2005 aftalte parterne dog at arbejde for både at øge kendskabet til validering og anvendelsen på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedets parter spiller vigtige rolle i udførelsen i forbindelse med fritstående ”yrkesexamen”, idet repræsentanter for arbejdsgivere, faglige organisationer og uddannelsessystemet tilsammen er ansvarlige for, at eksaminerne gennemføres og udvikles, så de modsvare kravene på arbejdsmarkedet.

Uddannelsesinstitutioner

Der er stor forskel på, hvor meget de enkelte uddannelsesinstitutioner er involveret i validering. De mest involverede er de erhvervsrettede uddannelser gennem systemet med fritstående eksaminer. Dernæst kommer de tekniske højskoler, hvor realkompetence udgør en del af adganggrundlaget og kan godskrives som en del af uddannelsen. For mange andre uddannelsesinstitutioner er validering en sjældenhed.

3.2 Nuværende og planlagte initiativer

- **Udviklingsplan for uddannelse og forskning 2003 - 2008**

I Undervisningsministeriets plan for uddannelse og forskning for årene indtil 2008 prioriteres det, at der på alle uddannelsesniveauer foregår validering af kundskaber og færdigheder, som er blevet erhvervet udenfor det officielle uddannelsessystem. Det er et delmål, at opmærksomheden på validering blandt personale og ledelse i undervisningssystemet øges.

En anden prioritet er at forbedre aflæggelsen af ”*yrkesinriktad grundexam*” ved at forkorte den gennemsnitlige studietid for de, der tager den som fritstående eksamen.

Endelig prioriteres det, at optagelseskravene på de tekniske højskoler i højere grad tilpasses voksne med arbejdsmarkedserfaring.

- **Nye retningslinjer for validering i gymnasiale og postgymnasiale uddannelser**

Under Undervisningsministeriet er der nedsat et udvalg, der arbejder på nye retningslinjer for validering i gymnasiale og postgymnasiale uddannelser. Udvalget publicerer en rapport i april 2004.

- **Individualisering af læreplaner**

Indførelsen af individualiserede læreplaner i det videregående uddannelsessystem fastslås i den aktuelle udviklingsplan for uddannelse og forskning, om end de ikke gøres obligatoriske. Individualiserede læreplaner muliggør i højere grad et individualiseret studieforløb og åbner for mulighed for at meritere realkompetence som en del af et studieforløb. I første omgang sigter brugen af individuelle læreplaner dog på at lette meritoverførsel fra tidligere studier.

Individualiserede læreplaner har været anvendt inden for voksenuddannelserne siden 1992. Aktuelt foregår udviklingen af læreplanerne inden for rammerne af et udviklingsprojekt, kaldet AiHe, der er støttet af ESF. Målet er at tage udgangspunkt i den enkeltes arbejdsliv frem for uddannelsesmæssige karriere. I denne sammenhæng spiller validering og fritstående eksaminer en fremtrædende rolle.

3.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier

Den undersøgelsesvirksomhed, der har fundet sted i Finland, har primært koncentreret sig om systemet med fritstående eksaminer. Denne litteratur kan inddeles i fire overordnede grupper ³:

- **Studier af hvad kompetence og kundskab er**

I de første år, hvor systemet med fritstående eksaminer eksisterede, var der behov for en afklaring af centrale begreber som kompetence og kunnen. Disse studier er primært af teoretisk natur (se f.eks. Haltia 1995).

- **Empiriske studier af fritstående eksaminer inden for udvalgte brancher**

Dernæst fulgte en række empiriske studier af fritstående eksaminer inden for en række brancher, f.eks. bagere, sikkerhedsvagter og reklameindustrien. Undersøgelserne var interviewbaserede og undersøgte processer både fra eksaminators og eksaminandens syns-

³ En engelsksproget fremstilling gives i Kivinen, Silvennoinen, & Puustelli, Work based learning. Prospects and challenges, 1999.

punkt. Ligeledes blev validiteten og reliabiliteten af målingerne undersøgt (se f.eks. Haltia 1999; Haltia & Lemiläinen 1998).

- **Interessentanalyse**

Vihervaara har foretaget en undersøgelse af arbejdsmarkedets parters syn på fritstående eksamener (Vihervaara 2001)

- **Evaluering af systemet med fritstående eksaminer**

Endelig er der blevet foretaget en samlet evaluering af systemet med fritstående eksaminer. Evalueringen beskæftiger sig med, hvordan systemet fungerer og hvilke resultater, det opnår. Målt kvantitativt er systemet en succes, men det konstateres, at systemet når andre målgrupper end det tiltænkte, og at den oprindelige ide med systemet ikke er blevet virkeliggjort i og med, at mere end 90 % af de, der består en fritstående eksamen, har en eller anden form for uddannelsesmæssig baggrund.

Derudover indeholder evalueringen en opfølgende undersøgelse med validanderne foretaget 6 måneder efter den fritstående eksamen. Resultaterne viser, at 90 % af deltagerne oplever abstrakte resultater som øget selvværd eller påskønnelse på arbejdspladsen. Men kun et mindretal rapporterer konkrete resultater, såsom lønforhøjelser eller nye arbejdsopgaver (Yrjöla et al. 2000).

I tillæg er der foretaget enkelte undersøgelser, der ikke vedrører systemet med fritstående eksaminer.

- **Merit for folkehøjskoleophold**

De finske folkehøjskoler har foretaget en undersøgelse af muligheden for at meritere deres undervisning i det formelle uddannelsessystem.

3.4 Behov for undersøgelser

På baggrund af interviewene og vores desk research tegner der sig følgende undersøgelsesbehov.

- **Statistiske undersøgelser af omfanget af validering**

Som i andre af de nordiske lande foregår der inden for nogle uddannelsesretninger ikke nogen registrering af omfanget af validering. Det gælder f.eks. inden for ungdomsuddannelserne.

- **Hvilke kompetencer valideres?**

Nogle interviewpersoner vurderer, at der er et behov for at overveje, hvilke kompetencer, der valideres i Finland. Det handler om valideringens sociale kontekst og spørgsmålet om, hvem der har magten over valideringen. Validering foregår ikke i et vakuum, men er knyttet til bestemte sociale grupper og individers værdier.

- **Validering af flygtninge og indvandreres kompetencer**

Indtil videre har dette emne ikke været studeret i Finland, men udgør, ifølge nogle af interviewpersonerne, et oplagt undersøgelsesområde.

- **Opfølgende undersøgelser**

En opfølgende undersøgelse af resultaterne for den enkelte validering blev foretaget som en del af evalueringen af systemet med fritstående eksaminer (se ovenfor). Denne undersøgelse fandt imidlertid i gennemsnit sted 6 måneder efter eksamen. Opfølgende undersøgelser, der opererer med et længere tidsperspektiv, kunne derfor være interessante.

- **Sammenligninger med andre nordiske lande**

Interviewene understreger også behovet for komparative undersøgelser af, hvilke metoder og værktøjer, der anvendes inden for forskellige valideringssammenhænge i de andre nordiske lande, hvilke målgrupper, der nås og resultaterne heraf.

4. Island

På Island har arbejdet med validering af realkompetence de seneste år været genstand for en opprioritering. I sommeren 2003 overdrog Ministeriet for Undervisning, Forskning og Kultur arbejdet med validering til det nyoprettede Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins).

De næste fire år skal centeret, ifølge sit mandat, foretage det konkrete arbejde, f.eks. med at udvikle metoder og værktøjer i forbindelse med validering. Centeret skal også udvikle mere overordnede forslag vedrørende validering og komme med indstillinger til ministeriet. Mandatet løber indtil 2007 med mulighed for yderligere forlængelse.

4.1 Hovedaktører

Centralt niveau

Ministeriet for Undervisning, Forskning og Kultur er den overordnede hovedansvarspart på nationalt niveau.

Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins) fungerer som samarbejdssted for ministeriet og arbejdsmarkedets parter. Centeret varetager det konkrete arbejde med at udvikle metoder til validering og indgå i dialog med interessenter på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet

Arbejdsmarkedets parter

Parterne ejer Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter. På arbejdstagerside har særligt de fagforeninger, der repræsenterer de lavest uddannede grupper, engageret sig i validering af realkompetence, bl.a. ved at medvirke i udarbejdelsen af kompetenceafklaringsstudier (se nedenfor). Interviewpersonerne vurderer, at arbejdsmarkedets parter er positivt indstillede over for validering af realkompetence.

Uddannelsesinstitutionerne

Den konkrete opgave med at vurdere den enkelte ansøgers realkompetence i forhold til optag og merit ligger især hos ungdoms-

uddannelserne. Den enkelte institution har en udstrakt grad af autonomi i forhold til denne opgave.

Centrene for livslang læring, der tilbyder kurser indtil niveauet for videregående uddannelser, er en yderligere aktør. Centrene samarbejder i valideringsspørgsmål med de kommunale uddannelsescentre, der særligt henvender sig til gruppen uden formel uddannelse og de videregående uddannelsesinstitutioner.

4.2 Nuværende og planlagte initiativer

Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter startede med én medarbejder i juli 2003, og centerets arbejde er derfor endnu i opstartsfasen. De kommende år vurderer centerets direktør, at de følgende opgaver vil have prioritet:

- **Validering i forhold til ungdomsuddannelser**

Aktuelt har 40 % af den islandske befolkning ikke afsluttet en ungdomsuddannelse. Validering skal medvirke til et islandsk kompetenceløft ved at tilbyde de mennesker, der allerede gennem uformel læring på arbejdspladsen og ikke-formel læring på kurser har tilegnet sig de nødvendige kompetencer, et væsentligt afkortet uddannelsesforløb.

- **Validering af indvandreres kompetencer**

Det gælder både i forhold til brug på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

- **Markedsføringen af validering**

Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter planlægger at igangsætte en informationskampagne vedrørende validering af realkompetence. Formålet er at udbrede kendskabet til validering og fastslå værdien af ikke-formel og uformel læring. På et overordnet plan nyder validering stor legitimitet, f.eks. blandt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og i centraladministrationen. I dele af det Islandske samfund fremkalder tanken om validering imidlertid en betydelig skepsis. Det gælder særligt inden for uddannelsessystemet.

Det islandske undervisningsministerium vurderer, at arbejdet ikke vil føre til skabelsen af et nyt nationalt system for validering af realkompetence som f.eks. Realkompetenceprojektet førte til i Norge. Det fremtidige arbejde vil i stedet tage udgangspunkt i de ordninger, der allerede findes. Opgaven bliver at beskrive uformel og ikke-formel læring og gøre de ordninger, der allerede findes, mere målrettede.

4.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier

Baseret på de interview og den litteratursøgning, vi har gennemført, konkluderer vi, at validering af realkompetence ikke været genstand for undersøgelser i Island i noget nævneværdigt omfang.

- **Kompetenceafklaring**

Det eneste område med relation til validering, hvor der er foretaget undersøgelser, er en række kompetenceafklaringsprojekter lavet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Undersøgelserne omhandlede en række forskellige jobområder og gik ud på at kortlægge, hvilke kompetencer man skal besidde for at arbejde i bestemte erhverv. I tillæg hertil blev det vurderet, hvilket uddannelsesbehov, der eksisterede inden for de undersøgte brancher (Óskarsdóttir (red.) 1990; 1996).

4.4 Behov for undersøgelser

Aktuelt er der ikke igangsat analyser eller studier vedrørende validering af realkompetence i Island. Interviewpersonernes vurdering er, at området generelt mangler undersøgelser, men den foreløbige hovedprioritet for Arbejdsmarkedets Uddannelsescenter er udvikling af metoder og værktøjer. Samtidig lægger centeret vægt på det værdifulde i erfaringsudveksling med andre nordiske lande, f.eks. gennem det arbejde, der foregår i regi af Nordisk Ministerråd. Det anses for vigtigt, at der i de nordiske lande og Europa skabes systemer, der er kompatible.

Baseret på interviewene er det vores vurdering, at der er følgende generelle undersøgelsesbehov:

- **Komparative studier af valideringspraksis**

I forhold til det fællesnordiske er man, ifølge interviewpersonerne, interesseret i at lære fra lande, der har større erfaringer med validering end Island. Det kan være gennem komparative studier af, hvordan man gør i de enkelte nordiske lande eller "best practice". Mulige undersøgelsesspørgsmål kunne være:

- Hvad er den samlede sum af erfaringer med validering? For den enkelte? For organisationen? For samfundet?
- Hvad betyder valideringen på sigt for den, der valideres?
- Hvad kan de efterfølgende bruge valideringen til på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet?
- Hvordan man validerer inden for udvalgte brancher i de andre nordiske lande?
- Hvordan validerer man realkompetence i forhold til ungdomsuddannelser i de andre nordiske lande?

5. Norge

I Norge er der gennemført et omfattende Realkompetenceprojekt i årene 1999 – 2002. Ideen med projektet var *”at etablere et nationalt system for dokumentation og vurdering af voksnes realkompetence, med legitimitet både i arbejdslivet og i uddannelsessystemet”*.

I forbindelse med realkompetenceprojektet blev der foretaget omfattende lovændringer. Dermed er Norge det nordiske land, der har arbejdet mest i retningen af at udvikle et egentligt system for validering af realkompetence. Med system menes der, at forskellige instanser, organisationer og virksomheder samordner deres arbejde efter nationale principper og retningslinjer og udfører arbejdet i forhold til gældende love og regel- og aftaleværk (Tema Nord 2003:504, 73).

Arbejdet med at videreføre og forvalte resultaterne af realkompetenceprojektet er blevet overdraget til VOX, Nasjonalt Institutt for voksnes læring, der er ejet af Utdannings- og Forskningsdepartementet, men er en selvstændig institution. Arbejdet indebærer at koordinere indspil fra uddannelsessektoren, arbejdsmarkedets parter og frivillige organisationer samt at opdatere og videreudvikle de værktøjer, der er blevet udarbejdet i forbindelse med realkompetenceprojektet.

5.1 Hovedaktører

Centralt niveau

På nationalt niveau er hovedaktørerne Undervisnings- og Forskningsdepartementet sammen med VOX. De har delt opgaverne mellem sig således, at departementet har det overordnede ansvar, mens VOX har det udførende ansvar.

Arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter har været meget engagerede i spørgsmålet om validering. Blandt andet medfinansierede de Realkompetenceprojektet. Rationalet for at medvirke var at arbejde for, at læring på arbejdspladsen opprioriteres og sidestilles med formel læring. Parter-

ne kommunikerer med VOX gennem en ressourcegruppe, når der er behov for afklaringer med hensyn til, hvilken retning, det videre arbejde skal tage.

Eftersom langt størstedelen af norske virksomheder er små eller mellemstore, forbliver validering af realkompetence kun et tilbud til de, der vil. Man er ikke interesseret i at pålægge virksomhederne ansvaret ved lov, bl.a. fordi det kan være ressourcekrævende for en lille virksomhed med få medarbejdere til at validere. Derudover er det et uafklaret spørgsmål, hvem der skal betale for valideringen.

VOX vurderer, at arbejdsmarkedets parter har mistet lidt af interessen for validering, bl.a. fordi arbejdsløshed og pension er blevet mere påtrængende problemstillinger. Medvirkende hertil er også, at kompleksiteten af opgaverne, f.eks. med at dokumentere sociale kompetencer og kvalitetssikre dokumentationen, delvist har taget pusten fra dem.

Fylkeskommuner og kommuner

Som ansvarlige for grundskole og ungdomsuddannelser er kommuner og fylkeskommuner ansvarlige for at informere, vejlede og gennemføre validering af realkompetence. Valideringen gennemføres i forhold til de nationale læreplaner og er gratis, med mindre man har en ungdomsuddannelse i forvejen. Valideringen er individualiseret og kan f.eks. følges op af et uddannelsesstilbud.

I forbindelse med Realkompetenceprojektet fik 12 ud af 19 fylkeskommuner støtte til udviklingsprojekter. Resultatet af projekterne blev en række metoder, værktøjer og procedurer, der nu er udbredt til at være landsdækkende. Udfordringen er at sikre den højst mulige grad af national sammenlignelighed samtidig med, at processen tilpasses det enkelte individ.

Uddannelsesinstitutionerne

Som hovedregel er det uddannelsesstederne selv, fra grundskole til universitet, der har ansvaret for, at valideringen udføres korrekt og af personer, der er kompetente til at foretage en sådan.

I forhold til videregående uddannelser gælder det, at man efter det fyldte 25. år kan optages på en videregående uddannelse uden generel studiekompetence på baggrund af validering. Realkompetence kan også meriteres som en del af studieforløbet. Det er institutionerne selv, der afgør, hvilke kvalifikationer der skal lægges vægt på.

Frivillige organisationer

Endelig har frivillige organisationer været inddraget i arbejdet med validering af realkompetencer. De har bl.a. udviklet et værktøj til dokumentation af de kompetencer, der opnås gennem frivilligt arbejde.

Forskere

Forskning og evaluering i forbindelse med validering har især fundet sted i regi af VOX og sektorforskningsinstituttet FAFO.

5.2 Nuværende og planlagte initiativer

- **Udvikling af metode og værktøjer**

I forbindelse med Realkompetenceprojektet og det efterfølgende arbejde er der udviklet flere forskellige værktøjer til validering af kompetencer opnået i forbindelse med arbejde eller ved frivilligt arbejde. Nogle af disse kan downloades gratis fra VOX's hjemmeside. VOX mødes to gange årligt med Fylkeskommunerne og diskuterer, hvordan tingene fungerer i praksis, og hvilke problemer kommunerne oplever. Der er flere initiativer på vej, blandt andet en oplæringspakke til brug i fylkeskommunerne og fælles dokumentationsordning fra arbejdsmarkedssektoren.

- **Vejledning**

I regi af VOX finder der en række initiativer sted vedrørende vejledning, blandt andet udarbejdelsen af en generel model for vejledning i forbindelse med validering og af en procesvejledning for små og mellemstore virksomheder i forhold til validering.

- **Lovændringer**

Møderne mellem VOX og fylkeskommunerne resulterer også i forslag til lovændringer. Aktuelt er der et forslag undervejs vedrørende ændringer i forhold til godkendelse af erhvervskompetence.

- **Samarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner**

Som nævnt ovenfor er det den enkelte uddannelsesinstitution, der vælger, hvad den lægger vægt på i forbindelse med optag eller godskrivning på baggrund af realkompetence. Endnu har der ikke været meget samarbejde mellem de videregående uddannelsesinstitutioner om dette område, men der er en rapport under udarbejdelse, der måske kan skabe mere samarbejde på nationalt plan.

5.3 Planlagte og gennemført undersøgelser og studier

Validering af realkompetence er et område, hvor der i Norge er foretaget en del undersøgelser, særligt i tilknytning til Realkompetanseprojektet. Som oftest er det sket i form af afrapporteringer eller evalueringer.

- **Samlet evaluering af realkompetenceprojektet**

VOX har selv afrapporteret erfaringerne og anbefalingerne fra Realkompetenceprojektet i en slutrapport (VOX 2002). I tillæg hertil har Agenda A/S stået for evalueringen af Realkompetenceprojektet. Evalueringen har både været formativ i kraft af, at Agenda har fulgt projektforløbet og givet feedback i form af to delrapporter og summativ i form af en samlet fremstilling og vurdering af projektets forløb og resultater. Rapporterne forholder sig til planlægningen, implementeringen og resultaterne af såvel de enkelte projekter som det overordnede Realkompetenceprojekt.

Af mere generel interesse rummer rapporterne en række omfattende brugerundersøgelser blandt validander, arbejdsgivere, koordinators etc. samt nogle diskussioner af de opnåede resultater i forhold til generelle problemstillinger f.eks. vedrørende de anvendte metoders validitet og reliabilitet (Utdannings- og forskningsdepartementet 2003a, 2003b).

- **Dokumentationsordninger i arbejdslivet**

FAFO har foretaget studier af validering på arbejdsmarkedet. Konkret drejer det sig om en række projekter under realkompetenceprojekter, der er blevet gjort til genstand for studier. Inden for teknologiindustrien har FAFO evalueret et forsøg på 24 virksomheder med en dokumentationsordning udarbejdet af Teknologibedriftenes Landsforening og Fellesforbundet i fællesskab (Skule og Andersen 2001) (se også Folkenborg 2003 og Andersen et al., 2000).

- **"Likeverdig" fremfor "lik" kompetence**

Formålet med realkompetenceprojektet var blandt andet at optage voksne på ungdomsuddannelser og afkortelse af samme på baggrund af realkompetence skulle ske ud fra princippet om "likeverdig" frem for "lige" kompetencer. Hvad begrebet "likeverdig kompetencer" indebærer, og hvordan det forholder sig til andre begreber som kompetence, realkompetence, studiekompetence etc., er udredt i en rapport udarbejdet af VOX. Rapporten konkluderer, at der er behov for klare retningslinjer for at begrebet kan operationaliseres i forhold til de forholdsvis faste krav, der er opstillet i læreplaner, og så kravene til "likeværdig kompetence" kan adskilles klart fra kravene til "lik kompetence". Dertil kommer, at der er behov for fleksibilitet og variation i valget af værktøj og dokumentationsmetode, når det gælder valideringen af "likeværdig kompetence" (Ellingsve 2002).

- **"Høgskolernes" erfaringer med realkompetencestuderende**

NIFU, Norsk Institutt for studier av Forskning og Utdanning, har foretaget en evaluering af "høgskolernes" erfaringer med studenter optaget på baggrund af realkompetenceordningen. Under forsøgsordningen i 1999 og 2000 blev der optaget realkompetencestuderende på 16 høgskoler. På baggrund af studiestatistik og svar fra de faglige miljøer, der har optaget de studerende, konkluderer rapporten, at de studerende optaget på baggrund af realkompetence klarer sig ligeså godt som almindelige studerende. Det gælder især i sundhedsvidenskabelige, sociale, pædagogiske og økonomisk-administrative fag, men ikke i de naturvidenskabelige og tekniske fag, hvor de studerende tilsyneladende har for svage teoretiske forudsætninger. Studerende optaget på baggrund af realkompetence vurderes positivt, de er motiverede, har arbejds erfaring og er en ressource i undervisningen

og klarer sig godt ved eksaminer (Brandt, 2002). Fra sommeren 2001 har alle universiteter og højskoler fået pligt til at vurdere ansøgere over 25 år på baggrund af realkompetence. NIFU er, som en opfølgning til den første undersøgelse, i gang med at undersøge, hvordan det går med disse optagne, der udgør et langt større datagrundlag, end det den første undersøgelse baserede sig på.

- **Samfundsøkonomiske effekter af validering**

Hvad angår de samfundsøkonomiske effekter af oprettelsen af et nationalt system for validering af realkompetence, er der blevet foretaget et oplæg til en analyse af konsulentfirmaet ECON. Analysen kortlægger mulige omkostninger, mulige nytteeffekter og mulige fordelings effekter knyttet til et sådant system. I tillæg foreslås det, hvilke data der kunne anvendes til at foretage en beregning af de tre nævnte størrelser, men analysen foretager ikke selv sådanne beregninger (Econ 2003).

- **"Yrkesprøvning" af flygtninge og indvandrere**

Hvad angår validering af den kompetence, indvandrere og flygtninge har medbragt fra deres hjemland, har FAFO evalueret erfaringerne med "yrkesprøvning" i Oslo og Oppland kommuner.

"Yrkesprøvning" er en metode til validering af realkompetence, der består af interview og en prøve, hvor kandidaten får lejlighed til at demonstrere sin arbejdskompetence i en praktisk prøvesituation. Dermed adskiller "*yrkesprøvning*" sig fra andre dokumentationsordninger og muliggør f.eks. synliggørelsen af tavs viden. Evalueringen viser, at det er en velegnet metode til at styrke integrationen af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet og et godt redskab til tilrettelæggelsen af afkortede lærlingeforløb hen imod et svendebrev. Fordelen er blandt andet, at ordningen reducerer den usikkerhed, der er for en arbejdsgiver ved at ansætte en flygtning eller indvandrer, eftersom vedkommendes kompetencer er blevet bedømt i forhold til branchens standarder. Der er dog en række forudsætninger, der skal være opfyldt, for, at ordningen fungerer. For eksempel kræver det stor vilje blandt medvirkende myndigheder til at samarbejde og koordinere og ved efterfølgende uddannelse, at uddannelsesinstitutioner-

ne er villige til at give kandidaterne merit for de validerede kompetencer (Hagen, Svendsen og Folkenborg, 2002).

- **Validering og frivilligt arbejde**

Hvad angår kompetencer opnået gennem arbejde i frivillige organisationer, er der foretaget et teoretisk studie af, hvorledes disse kan valideres. Rapporten diskuterer indledningsvist, hvordan og hvilke kompetencer, der opnås gennem frivilligt arbejde, enten via kurser i forbindelse med arbejdet eller gennem "learning by doing". Dernæst diskuteres en række dilemmaer knyttet til validering af frivilligt arbejde, f.eks. forskellen mellem motivationen til at indgå i frivilligt arbejde og værdierne i det offentlige uddannelsessystem. På baggrund heraf gives en række anbefalinger til, hvorledes validering af kompetencer opnået gennem arbejdet i frivillige organisationer kan finde sted (Elstad 2001).

- **Validering i forbindelse med integration på arbejdsmarkedet**

En rapport fra AVSL beskriver, hvorledes validering kan anvendes i forbindelse med integrationen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Indledningsvis beskrives de metoder og værktøjer, som virksomheder har taget i brug i forbindelse med kortlægning og dokumentering af den enkeltes personlige og sociale kompetence i løbet af forsøgsperioden under Realkompetenceprojektet.

På baggrund heraf beskrives styrker og udfordringer i forbindelse med validering af personer med nedsat arbejdsevne samt mulige udviklingsområder (Tøssebro, 2003).

- **Omfanget af validering**

FAFO foretager monitoreringer af omfanget af validering af realkompetence, f.eks. gennem en årlig undersøgelse blandt 2400 respondenter, den såkaldte lærevilkårsmonitor, der kortlægger deltagelsen i uddannelsesaktiviteter. Indtil videre er det kun et fåtal, der er blevet valideret (se også Skule og Reichborn (2000) for en anden undersøgelse af behovet for validering i forbindelse med det lærende arbejde).

- **Dokumentation af social kompetence**

Endelig har SINTEF og FAFO forsket i problemstillinger knyttet til dokumentation af social kompetence. Rapporten er endnu ikke publiceret (Skivenes & Wenne, 2004, in press).

5.4 Behov for undersøgelser

Baseret på interview og desk research tegner der sig følgende billede af behov for undersøgelser og viden.

I en norsk sammenhæng peges der på:

- **De samfundsøkonomiske konsekvenser af validering.**

Som opfølgning til ECONs teoretiske studie af samfundsøkonomiske konsekvenser peges der på vigtigheden af at få foretaget en empirisk undersøgelse af samme problemstilling.

- **Kortlægning af brugen af validering i forbindelse med ungdomsuddannelser**

Hvem benytter egentlig tilbuddet om validering – og hvad kan de bruge valideringen til? Hvad angår højere uddannelse har NIFO, som nævnt ovenfor, allerede gennemført et studie i forbindelse med Real-kompetencereformen og er i gang med et nyt for på et bredere grundlag at kunne vurdere effekten af validering.

Men i forbindelse med ungdomsuddannelser registreres de validerede ikke, og man har derfor ikke noget indtryk af, hvilke målgrupper man når, hvor mange der benytter tilbuddet etc.

- **Kortlægning af brugen af validering på arbejdsmarkedet**

Hvad angår arbejdsmarkedet eksisterer der ikke noget samlet overblik over, hvor mange, der benytter sig af validering, og hvad det anvendes til. Validering på arbejdsmarkedet fremgår ikke af tilslutningen til uddannelsesinstitutionerne, idet mange validander ikke efterfølgende indtræder i uddannelsessystemet.

I en nordisk sammenhæng peges der på:

- **Komparativt empirisk studie af praksis i de nordiske lande**

Ifølge FAFO vil det være interessant at få undersøgt valideringspraksis og opnåede resultater i de enkelte nordiske lande. Undersøgelsesspørgsmål kunne være:

- Hvilke metoder der anvendes
- Hvor mange der valideres
- Hvilke målgrupper der nås
- Hvad valideringen anvendes til.

Eventuelt kunne en sådan undersøgelse foretages som en række casestudier af udvalgte brancher, f.eks. pleje og omsorgssektoren, værkstedsindustrien og bygge- og anlægssektoren. FAFO vurderer generelt, at sektorer med en overvægt af lavt uddannet arbejdskraft er de mest interessante at undersøge, da de største udfordringer knytter sig til de grupper, der kan falde udenfor uddannelsessamfundet. Derudover er spørgsmålet, hvordan validering bidrager til et samfund baseret på livslang læring.

- **Studier knyttet til metodeudvikling**

VOX peger på en undersøgelse af, hvordan man vurderer i forhold til uddannelsessystemet i de forskellige nordiske lande, og hvilke kompetencer der er vigtigt at få vurderet.

- **Vejledningen af voksne**

I Norge er vejledning af voksne i forhold til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet ikke samlet ét sted, og mange ved derfor ikke, hvor de skal henvende sig for f.eks. at få vejledning i forhold til validering. Et muligt emne for en undersøgelse er en art "best practice" studie af vejledning af voksne i de nordiske lande.

6. Sverige

Den svenske Rigsdag nedsatte pr. 1. januar 2004 en delegation, der skal arbejde videre med spørgsmål vedrørende validering. Valideringsdelegationen skal drive og understøtte udviklingen af metoder og initiativer samt styrke det regionale samarbejde. I Sverige har der været igangsat et væld af initiativer, men der er ikke udviklet noget nationalt system for validering. På lokalt og regionalt niveau eksperimenteres der med forskellige modeller, og en række aktører arbejder med at udvikle deres egne metoder til validering. Formålet med valideringsdelegationen er at skabe overblik over de enkelte initiativer og komme med indstillinger til det politiske system.

6.1 Hovedaktører

Centralt niveau

De vigtigste aktører udover valideringsdelegationen er:

- *Arbetsmarknadsverket*, der har igangsat et projekt, der handler om at validere arbejdssøgendes kompetencer.
- *Myndigheten for skolutvikling*, der har som opgave sammen med brancherne at udarbejde nogle kriterier for, hvad der er vigtigt at arbejde med i forbindelse med validering.
- *CFL (Nationalt centrum för flexibelt lärande)*, der arbejder med muligheden for at forkorte studietider gennem meritring af realkompetence. Dertil har de som opgave at uddanne kommunale medarbejdere i spørgsmål vedrørende validering.

Arbidsmarkedets parter

Arbidsmarkedets parter deltager i Valideringsdelegationen og medvirker på et overordnet plan, f.eks. ved at diskutere de overordnede mål med validering, men tager ikke del i det praktiske arbejde med at udvikle metoder og dokumentationsordninger.

Lokale myndigheder

Lokale myndigheder er f.eks. involveret gennem den kommunale voksenmyndighed. Der er, både på kommunalt og regionalt niveau, stor forskel på, hvor langt man er kommet i arbejdet med validering. Nogle len, som f.eks. Göteborg og Jönköping har været meget aktive, mens andre har været mere passive.

Undervisningssektoren

Vi har i studiet primært fået kendskab til universiteter og højskoleers rolle.

I lovforslaget for den *åbne* højskole blev universiteternes og højskoleers ansvar tydeliggjort i forhold til at afprøve om ansøgere, der savner formel uddannelsesbaggrund i realiteten har de kundskaber, der kræves. Derudover trådte der den 1. januar 2003 nye bestemmelser i kraft, der fokuserer på, at det ikke kun er ansøgerens formelle kompetence, der skal vurderes, men også den reelle.

Dette var baggrunden for, at det svenske forbund af universiteter og højskoler (SUHF) i 2001 nedsatte en arbejdsgruppe med det formål at samordne og initiere universiteternes og højskoleernes arbejde med at udvikle metoder til validering af realkompetence. Formålet var ikke at udvikle konkrete metoder til validering, hvilket overlades til universiteterne og højskoleerne selv, men at stimulere metodeudvikling og samarbejde. Arbejdet foregik i perioden 2001 – 2003 og mandede ud i en række anbefalinger til forbundets medlemmer.

6.2 Nuværende og planlagte initiativer

• Valideringsdelegationen

Valideringsdelegationens formål er at udvikle og understøtte arbejdet med validering, og herunder samarbejdet mellem erhvervslivet og uddannelsessektoren. Delegationens instruks peger på følgende fem punkter som indsatsområder:

- Fremme valideringens kvalitet, legitimitet og ligestilling
- Udvikle metoder og værktøjer
- Fremme og styrke det regionale samarbejde vedrørende validering

- Informere om validering
- Komme med indstillinger til, hvordan valideringsvirksomhed kan foregå fremover.

Delegationens mandat løber til 2007.

- **Samarbejde mellem universiteter**

SUHF's arbejdsgruppe resulterede i to anbefalinger til universiteter og højskoler.

Den *første* anbefaling var oprettelsen af en fælles database over valideringspraksis. Når systemet er færdigudviklet, skal man på universiteterne og højskolerne kunne følge den enkelte fra hans/hendes ansøgning fra antagelsen til udfærdigelsen af eksamensbevis. Database skal indeholde informationer om:

- Bedømmelse af ansøgerens realkompetence på ansøgningstidspunktet
- Evt. merit og hvilke bedømmelser, der har ligget til grund herfor
- Eksamensmæssige konsekvenser som følge af valideringen.

Konkret er det tanken at knytte databasen til det allerede eksisterende studiedokumentationssystem, LADOK.

Det *andet* initiativ er skabelsen af et sæt vejledende retningslinjer udsendt til svenske universiteter og højskoler, som vedrører grundlæggende spørgsmål i forbindelse med validering (SUHF 2003a). Retningslinjerne udstikker rammerne for ansøgningsprocedurer, dokumentation, information om validering osv.

Eftersom validering af realkompetence er et relativt nyt område for universiteter og højskoler, skal processen udvikles nærmere.

6.3 Planlagte og gennemførte undersøgelser og studier

Interview og desk studier viser, at der kun er foretaget enkelte undersøgelser. Der er primært gennemført undersøgelser inden for de følgende områder:

- **Validering af indvandreres uddannelse og erhvervskompetence**

Problemstillinger vedrørende valideringen af indvandreres kompetencer er undersøgt via evalueringen af en række pilotprojekter. Resultaterne peger på en række generelle vanskeligheder. Først og fremmest vanskeliggøres validering af indvandrere af, at kompetence altid også er et sprogligt fænomen, uanset hvor lidt teoretisk den valideredes arbejde måtte være. En vanskelighed er altså knyttet til at kunne udtrykke sig i arbejdsmæssig sammenhæng på sproget i det land, man er indvandret til. Et andet problem er knyttet til forskelle mellem uddannelser og arbejdssituationer i forskellige lande. Uddannelser i andre lande, f.eks. til ingeniør, kan være mere generelle, og mindre specialiserede, end i det land, man indvandrer til, og det samme kan gøre sig gældende for de kompetencer, den enkelte indvandrer har tilegnet sig på arbejdsmarkedet i sit hjemland. Resultatet bliver dermed let en validering, der er en beskrivelse af de mangler, der er ved den enkelte indvandreres uddannelse eller erhvervserfaring i forhold til de krav, der stilles i det nye hjemland, hvilket er problematisk set i forhold til, at målet med en validering som oftest er at forbedre den enkeltes chancer på arbejdsmarkedet (Andersson, 2001; Andersson, Hult & Fejes 2001)

Undersøgelserne påpeger også, at valideringen af udlændinges uddannelse ofte nedgraderer en udenlandsk uddannelse til en uddannelse på et lavere niveau. I Sverige tilbydes udenlandske sygeplejersker f.eks. ofte at blive godkendt som sygehjælpere, evt. med tilbuddet om at supplere deres oprindelige uddannelse med kurser taget fra den svenske sygeplejerskeuddannelse (Hult & Andersson 2002).

- **Valideringsbegrebets historie, teori etc.**

I Sverige er der lavet en række udredninger og rapporter, der beskæftiger sig med teoretiske spørgsmål i forbindelse med validering, fortæller om begrebets historie, opsummerer internationale erfaringer osv. Andersson et al., *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens* (2003), er en syntetiserende rapport, der samler en række teoretiske perspektiver og svenske og internationale erfaringer, f.eks. vedrørende forskellige modeller for validering, valideringens sociale kontekst, diskussioner om fordele og ulemper vedrørende forskellige modeller for dokumentation af kompetencer osv.

- **Validering og fjernundervisning**

Validering i forbindelse med åben fjernundervisning (distans utbildning) har, som oftest, karakter af dispensation. Fjernundervisning henvender sig til en målgruppe, der, som oftest, er lidt ældre, og som har erfaringer fra arbejdslivet, der kan danne udgangspunkt for validering. Alligevel gives dispensationerne ud fra betragtninger om, at der er plads på holdene osv. Dette rejser en række generelle spørgsmål om den værdi, valideringer tillægges.

- **Evalueringer af pilotprojekter**

Erfaringerne fra pilotprojekter kan også kaste lys over en række generelle problemstillinger. Det drejer sig blandt andet om validandernes syn på validering, videnssynet indeholdt i de anvendte valideringsprocesser, magtspørgsmål etc. (Andersson, Hult og Fejes, 2003).

6.4 Behov for undersøgelser

Baseret på vores interview og desk studier tegner der sig følgende undersøgelsesbehov, der dog ikke er udtryk for en officiel svensk holdning.

- **Empiriske undersøgelser af valideringspraksis i Norden**

I Sverige er der stor interesse for en kortlægning af valideringspraksis i de nordiske lande. Udgangspunktet kunne være 4-6 udvalgte brancher, hvor et eller flere nordiske lande samarbejder, f.eks.:

- Pleje- og omsorgssektoren
- Hotel- og restaurationsbranchen
- Telekommunikationsbranchen
- Industri og teknik.

Undersøgelsen kunne f.eks. fokusere på, hvilke metoder, der anvendes til at validere, hvor mange der valideres, hvordan validatorer certificeres, hvem der finansierer forløbet etc.

- **Udvikling af metoder – på uddannelsessystemets eller individets præmisser?**

Den svenske tilgang til validering fokuserer primært på processen, dvs. det at synliggøre, at individet har en række kundskaber og kompetencer, uanset hvor disse er erhvervet. Diskussionen har gået på, hvordan dette hensyn bedst sikres, og hvordan man sikrer den rette balance mellem at ville indplacere individet i forhold til uddannelsessystemet, og at ville bedømme individets kompetencer på dets egne præmisser. Dette er i høj grad et metodisk spørgsmål.

En individualiseret validering er den mest præcise/valide måling af individets kompetencer, men giver samtidig vanskeligheder, hvad angår standardisering og reproducerbarhed. Omvendt kan resultatet af en standardiseret måling være, at kun en lille del af individets kompetencer måles, og valideringen af den reelle kompetence derfor bliver mere af navn end af gavn.

- **Forskellige vidensformer og validering**

Nogle vidensformer, f.eks. eksakt viden, lader sig lettere validere end andre. Tavs viden (tacit knowledge) er derimod vanskelig at beskrive. Det er en handlingsviden, der kun kan valideres gennem fortælling. Spørgsmålet er, hvorvidt den lader sig indfange af de nuværende valideringsmetoder, der anvendes i de nordiske lande. Til denne problemstilling er også knyttet spørgsmålet om, hvilket læringsyn der ligger bag valideringen. Evt. kan der kobles til eksisterende arbejds-livsforskning i Norden.

- **Opfølgende studier**

Nogle af interviewpersonerne peger på, at der er behov for mere forskning i, hvad validering betyder for den enkelte, f.eks. hvordan det opleves at blive valideret. Det er ligeledes oplagt at foretage opfølgende studier af, hvad valideringen betyder på sigt for de, der valideres, og hvad de kan bruge valideringen til i forhold til uddannelse og arbejdsliv.

- **Konsekvenser af valideringen i et bredere perspektiv**

Endelig foreslås der studier af, hvad validering i en større sammenhæng betyder for organisationen (skole, kommune, virksomhed etc.), uddannelsessystemet og samfundet.

7. *Et fællesnordisk initiativ – NSS*

Under Nordisk samarbejde inden for skoleområdet, NSS, foregår der aktuelt et udredningsarbejde vedrørende anerkendelse af faglige uddannelser i de nordiske lande. Projektet har nogen berøring med validering af realkompetence og er derfor medtaget.

Projektet tager sit udgangspunkt i Københavnserklæringen af 30. november 2002, hvor undervisningsministrene fra 31 europæiske lande forpligtede sig til tættere samarbejde vedrørende faglige uddannelser. Formålet er at øge kvaliteten af faglige uddannelser i Europa og mobiliteten mellem landene.

I forlængelse af Københavnserklæringen nedsatte Ministerrådet for uddannelse og forskning nævnte arbejdsgruppe med det formål at belyse, hvordan faglige uddannelser fra et nordisk land anerkendes i de andre.

I udgangspunktet kan det være svært for en håndværker fra f.eks. Danmark at blive anerkendt som sådan i de andre nordiske lande og omvendt. Årsagen kan f.eks. være forskelle mellem uddannelser eller fagets typiske arbejdsopgaver i de enkelte lande. For den enkelte kan det f.eks. have den konsekvens, at man ikke får den overenskomstmæssige løn eller ret til at uddanne andre.

Arbejdsgruppen har valgt at undersøge anerkendelsen af faglige uddannelser ved at udvælge 4 fag til nærmere undersøgelse. Det drejer sig om uddannelserne til kok, maler, SOSU-/plejeassistent og industri-teknikker. Konkret er undersøgelsen baseret på interview med myndigheder og ministerier og interessenter som arbejdsgivere, fagforbund, lokale fagforeninger osv.

Validering af realkompetence kan være en måde at løse problemet på. I Sverige f.eks. planlægger malerbranchen på sigt at anvende validering til dette formål, og i Norge anvendes realkompetencevurderinger allerede på denne måde i forbindelse med SOSU-assistent uddannelsen.

Rapporten med anbefalinger forventes fremlagt til behandling på
Ministerrådet for uddannelse og forsknings møde i juni 2004.

8. Forslag til fremtidige studier og undersøgelser

I dette kapitel præsenterer vi vores forslag til Nordisk Ministerråd om relevante fremtidige studier og undersøgelser. Vores forslag er baseret på ovenstående analyse af de fem nordiske lande og NSS' arbejde.

De undersøgelser, vi har valgt at fremhæve, har alle komparative nordiske elementer, dvs. fokus på, at de nordiske lande gensidigt skal lære og lade sig inspirere af hinandens erfaringer.

Derudover har vi valgt at fokusere på anvendelsesorienterede projekter og undersøgelser. Dette indbefatter samtidig, at vi har fravalgt egentlige forskningsprojekter, dels fordi vi vurderer, at det er udenfor vores ekspertise, og dels fordi vi har vurderet, at forslag til egentlig forskning falder udenfor vores projektmandat i dette forstudie.

Baseret på vores analyse foreslår vi fem undersøgelsesområder:

- Komparativt "god praksis" studie af metoder til og brug af validering
- Breddeundersøgelse af virksomhedernes krav og erfaringer
- Effektvurderinger af validering af realkompetence.
- Metoder til validering af flygtninge og indvandreres kompetencer
- Komparativt studie i brug af validering i tilknytning til kompetencegivende uddannelser.

De forskellige undersøgelsesområder kan kombineres afhængigt af Nordisk Ministerråds ønsker.

Fælles for de forskellige forslag til undersøgelser er, at de i høj grad fokuserer på systematisk opsamling af erfaringer og metoder med validering. Selv i de lande, hvor man har længere erfaring med validering, og hvor man arbejder relativt systematisk fra nationalt niveau med at udvikling validering, vurderes metodeopsamling og praksiserfaringer som et centralt undersøgelsesbehov.

Når vi har fået Nordisk Ministerråds vurderinger og kommentarer til, hvad der findes relevant, udarbejder vi naturligvis gerne et eller flere konkrete projektforslag til, hvordan vi kan gennemføre sådanne undersøgelser.

- **Komparativt ”god praksis” studie af metoder til og brug af validering**

På tværs af de fem lande efterspørges en undersøgelse, der fokuserer på ”god praksis” samt konkrete erfaringer og metoder med validering af realkompetence. Både for lande som Island, der ikke selv har gennemført studier på området, og for lande som Sverige og Norge, der har gennemført ganske mange initiativer, ses dette som et stort behov. Det, der hidtidigt har været fokuseret på i sammenhæng af Nordisk Ministerråd, har primært været overordnede generelle studier af rammebetingelser i de nordiske lande. Med dette studie foreslår vi et mere praksisorienteret studie af konkrete erfaringer. Såvel forskellige uddannelsesinstitutioner som AMU og virksomheder har på tværs af de nordiske lande konkrete erfaringer med praksis og metoder til validering. Det er i et fremadrettet perspektiv vigtigt at få disse erfaringer systematisk indsamlet med henblik på at kunne udvikle og formidle relevante metoder

Derudover er denne viden vigtig med henblik på at sikre, at valideringssystemerne kan overføres på tværs af de nordiske lande.

Vi foreslår på baggrund af forstudiet, at en sådan undersøgelse tager udgangspunkt i ca. 4 udvalgte brancher, f.eks. pleje- og omsorgssektoren, hotel- og restaurationsbranchen, telekommunikationsbranchen, industri og teknik – gerne brancher, hvor flere nordiske lande samarbejder, eller hvor beslægtede virksomheder er repræsenteret i flere af de nordiske lande. Derudover er det væsentligt, at brancherne repræsenterer en høj grad af ufaglært eller kortuddannet arbejdskraft.

Undersøgelsestemaer:

Undersøgelsen kunne belyse følgende hovedspørgsmål:

- Hvem foretager valideringen?
- I hvilke sammenhænge anvendes validering?
Og til hvilke medarbejdergrupper?
- Er der nogen sammenhænge eller medarbejdergrupper, hvor der er særlige positive resultater? Eller særlige negative resultater?
- Hvordan er metoderne udviklet?
- Hvilke metoder eller elementer i metoderne har vist sig at virke særlig godt? Og hvilke virker ikke efter hensigten?
- Hvilken efteruddannelse/kompetenceudvikling har de medarbejdere, der foretager valideringen, modtaget?
- Hvilke efteruddannelses/kompetenceudviklingsbehov har de personer, der foretager validering?
- Hvad er de primære udfordringer forbundet med at validere?
- Hvordan kan disse overkommes?
- Hvad er de primære succesfaktorer/forudsætninger for, at man kan anvende validering?
- Er der noget i rammebetingelserne for de enkelte lande, der virker henholdsvis stimulerende eller hæmmende for brug af validering?

Metode:

Til dette "god praksis" studie foreslås at anvende kvalitative metoder, dvs. besøg på de udvalgte virksomheder inden for de udvalgte brancher. På virksomhederne ville det være relevant at interviewe personer, der udfører validering, personaleansvarlige, ledelsesansvarlige og personer, der selv har været igennem et valideringsforløb. Derudover bør de uddannelsesinstitutioner eller andre institutioner, der evt. tilknyttes valideringsforløbene, f.eks. AMU eller tekniske skoler inddrages.

- **Breddeundersøgelse af virksomhedernes krav og erfaringer**
Udover den ovenfor nævnte kvalitative undersøgelse, der kommer i dybden med forskellige metoder og erfaringer med disse, foreslår vi en kvantitativ breddeundersøgelse, der belyser aftagerperspektivet på validering af realkompetence.

Denne undersøgelse har, som formål, at belyse omfanget af brugen af validering i de nordiske lande, hvordan virksomhederne anvender validering, og deres erfaringer hermed.

Undersøgelsesspørgsmål:

- Anvender virksomhederne systematisk validering eller certificering i forhold til ansættelser, intern kompetenceudvikling eller intern mobilitet?
- Hvordan? Og med hvilke metoder?
- Hvis ikke, hvad er årsagen?
- Hvilke styrker og svagheder ser man i forhold til validering?
- Hvilke medarbejdergrupper anvender man validering i forhold til?
- Hvad er centralt for, at virksomheden vil anvende og have tiltro til validering?
- Hvilke medarbejdergrupper og typer af kompetencer er validering velegnet i forhold til?
- Hvem foretrækker de skal foretage valideringen?
- Hvad betyder nationale eller tværnationale rammebetingelser eller initiativer for brugen?

Metode:

Den anvendte metode er primært kvantitativ baseret på en Internet-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udtræk af virksomheder i de nordiske lande. Derudover bør undersøgelsen indeholde nogle kvalitative elementer i form af eksplorative interview med henblik på at kvalificere spørgeskemaet og sikre, at det kan forstås på tværs af de nordiske lande. Derudover kan der suppleres med interview eller fokusgrupper i analysefasen med henblik på input til, hvordan resultaterne skal tolkes og perspektiveres.

• **Effektvurderinger af validering af realkompetence.**

I tilknytning til ovenstående foreslår vi at koble en kvantitativ effektanalyse af validering af realkompetence. Baseret på spørgeskemaundersøgelsen bliver det muligt at identificere virksomheder, der har konkrete erfaringer med at anvende validering. Ved brug af statistisk analyse i registerdatabaser og økonomiske nøgletal er det muligt at se på de kvantitative og aggregerede effekter af validering.

Undersøgelsesspørgsmål:

- Hvordan påvirker validering den enkeltes lønniveau?
- Hvordan påvirker validering den enkeltes arbejdsmæssige og uddannelsesmæssige mobilitet?
- Hvordan bliver virksomheder, der anvender validering, påvirket i forhold til omsætning, personaleomsætning og overskudsgrad?

Metode:

Økonomiske statistiske metoder baseret på registerdata og økonomiske nøgletal.

- **Metoder til validering af flygtninge og indvandreres kompetencer**
Flygtninge og indvandrerområdet nævnes på tværs af de forskellige lande som et område, der er særlig centralt i forhold til validering. Flere steder har man allerede institutioner, der arbejder med merit og anerkendelse af internationale uddannelser, f.eks. det danske Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser, og i Norge og Sverige har man gennemført pilotprojekter med fokus på validering af flygtninge og indvandreres realkompetence. Derudover er dette område også et særligt fokusområde i forbindelse med *Kompetanse-reformen*.

Erfaringerne fra disse er væsentlige at inddrage og få perspektiveret i en nordisk komparativ analyse. Det er derfor vores vurdering, at der både er behov for undersøgelser på overordnet politisk niveau og på konkret niveau på arbejdsmarkedet og på uddannelsesinstitutionerne med fokus på opsamling og formidling af metoder og erfaringer.

Undersøgelsesspørgsmål:

- Arbejder de nordiske lande på politisk niveau med validering af realkompetencer i forhold til flygtninge og indvandrere? Hvordan?
- Er der fra ministeriernes side aktuelle planer om at inddrage validering af realkompetence som et integrationspolitisk redskab?
- Arbejder regionale arbejdsmarkedsparter med validering i forhold til flygtninge og indvandrere? Hvordan?
- Er der virksomheder, der har konkrete erfaringer med validering af realkompetence i forhold til flygtninge og indvandrere? Hvilke? Hvilke metoder anvendes? Og med hvilke erfaringer?

- Hvilke andre aktører arbejder med validering af realkompetencer i forhold til flygtninge og indvandrere?

Metode:

Den anvendte metode bør være eksplorativ i sit sigte, forstået på den måde, at der er behov for et væsentligt kortlægningselement og for research for at finde frem til virksomheder eller andre, der har erfaringer på området. Derudover kan undersøgelsen bevæge sig både på et overordnet politisk niveau, på regionalt niveau og på konkret virksomheds- eller uddannelsesniveau.

Vi foreslår derfor interview med integrationsansvarlige i ministerier og regionale arbejdsmarkedsparter, f.eks. arbejdsmarkedsråd, len, indvandrerorganisationer. Derudover foreslår vi desk studier med henblik på at finde frem til virksomheder eller uddannelsesinstitutioner, der har konkrete erfaringer, og som efterfølgende interviewes.

- **Komparativt studie i brug af validering i tilknytning til kompetencegivende uddannelser**

De ovennævnte forslag fokuserer langt hen ad vejen på validering i forhold til arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsuddannelserne. Ud over dette peger vores analyse på, at der er behov for systematisk opsamling af erfaringer og metoder i forhold til, hvordan validering af realkompetence anvendes i forhold til de kompetencegivende uddannelser i det formelle uddannelsessystem. Uddannelsessystemerne i de fem nordiske lande er væsensforskellige i deres indretning, og der er derfor behov for en del tilpasning og justering af metoderne. Dette til trods kan der være centrale metodemæssige erfaringer og praksisser, som kan være nyttige til gensidig inspiration og læring på tværs af landene.

NSS arbejdsgruppen arbejder pt. med et komparativt studie af, hvordan validering anvendes på erhvervsuddannelsesniveau i de nordiske lande, der afrapporteres i løbet af 2004. Det er vigtigt, at et eventuelt fremtidigt studie af validering i tilknytning til de kompetencegivende uddannelser ikke overlapper dette. Derfor har vi endnu ikke præciseret mulige undersøgelsesspørgsmål eller metoder, førend rapporten fra NSS foreligger.

9. Litteraturliste

Nedenfor lister vi den primære litteratur inden for området *validering af realkompetence og beslægtede områder*. Litteraturlisten prætender ikke at være udtømmende, men vedtager de vigtigste publikationer i de enkelte nordiske lande.

Internationalt, EU og Norden:

- **Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene:**
Memorandum om livslang læring. SEK(2000)1832
- **Communication from the EU Commission: Making a European Area of Lifelong Learning a Reality COM (2001) 678 final.**
- **Jens Bjørnåvold:** *Making Learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Cedefop 2000
- **TemaNord 2001: 530,** *Nordisk kartlegging om landenes parallelle initiativer knyttet til realkompetence.*, Nordisk Ministerråd
- **TemaNord 2003:504:** "Validering af realkompetence", Nordisk Ministerråd
- **Report from the Nordic Project Group (2003):** "Validation of realkompetanse"
- **Spencer, Lyle M. (1997):** "Competency Assessment Methods" in: Bassie, L.J & Darlene Russ-Eft (Eds). *Assessment, Development, and Measurement*, ASTD
- **Spencer, Lyle M. & Signe M. Spencer (1993):** *Competence at work*. New York. Wiley & Sons.

Danmark

- **Arbejdsrapporter fra Kompetencemålingsprojektet**
www.kompetencer.net
- **Andersen, Torben et al (red).(2000):** "Kompetence". Roskilde. RUC,s Forlag
- **Bottrup, Pernille (2001):** *Læringsrum i arbejdslivet – et kritisk blik på Den Lærende Organisation*. København: Forlaget Sociologi
- **Bramming, Pia & Henrik Holt Larsen (1995):** *Kompetenceudvikling – en nøgle til konkurrenceevne*. Dansk Management Forum

- **Hermann, Nørskov, Müller & Vive, 1999:** *Dialogspil som udviklingsværktøj. I 'Arbejdsliv og læring – en antologi om involverende læreprocesser på danske arbejdspladser'. Teknologisk Institut*
- **Illeris, Knud (red.):** *Læring i arbejdslivet. København: Roskilde Universitetsforlag/Samfundslitteratur*
- **Knudsen, H.J. (2001):** *Erhvervsskolen som fleksible kompetenceenheder. I: Albert Christensen (red) Uddannelse, læring og demokratisering. Uddannelsesstyrelsen nr. 16-2001*
- **Køreplan til uddannelsesplanlægning, 2001:** *Lederens rolle i uddannelsesplanlægning – det er mellemlideren der gør forskellen. Teknologisk Institut & Ledernes Hovedorganisation*
- **Lassen, Nørskov & Vedel, 2002:** *Evaluering af Puljen til Uddannelsesplanlægning*
- **Nielsen, Vedel & Lollesgaard, 2003:** *Samarbejdspartner eller konkurrent? En analyse af uddannelsesplanlægning i branchenetværk. Udarbejdet af Teknologisk Institut*
- **Nordentoft, Agnete, Ehlers Søren & Høyrup, Steen (2003):** *"Kompetencemåling – tænkning og praksis i et internationalt komparativt perspektiv", DPU og DEL*
- **Nye bedømmelsesformer i arbejdsmarkedsuddannelserne?** *Udarbejdet af Teknologisk Institut for Undervisningsministeriet*
- **Undervisningsministeriet, Uddannelse nr. 9, 1999**
- *Uddannelsesplanlægning i små og mellemstore virksomheder – resultater og perspektiver. Udarbejdet af Teknologisk Institut for Undervisningsministeriet*
- **Vedel, Lassen & Müller, 2002:** *Notat om bedømmelse af praksisnær kompetenceudvikling.*
- **Vedel, Gitte og Claus Müller, (2003):** *"Notat om dokumentation af kvalifikationer i arbejdslivet" Arbejdsliv, Teknologisk Institut*

Island

- **Óskarsdóttir, Gerður G. (red.), 1990:** *Starfslýsingar. Sérfræði-, tækni- og stjórnunarstörf. Reykjavík: Félagsvísindastofnun H.Í.*
- **Óskarsdóttir, Gerður G. (red.), 1996:** *Starfslýsingar II. Sérgreiðnar í iðnaði og þjónustu. Reykjavík: Félagsvísindastofnun H.Í.*

Finland

- **Haltia, Petri et al., 1995:** *Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita, Helsinki Opetushallitus*
- **Haltia, Petri, 1999:** *Näyttötutkinnoissa vaadittava pätevyys, Helsinki: Opetushallitus*
- **Haltia, Petri, & Lemiläinen, Minna, 1998:** *Näyttötutkinnot ja työelämän vaatimukset, Helsinki: Opetushallitus*
- **Kivinen Osmo, Silvennoinen Heikki, Puustelli Pia (eds.), 1999:** *Work-based Learning: Prospects and Challenges, Vammala: Opetusministeriö*
- **Pentti Yrjölä et al., 2001:** *Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointi, Helsinki: Opetushallitus*
- **Vihervaara, Mari, 2001:** *Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus näyttötutkintojen merkitys työelämän edustajien näkökulmasta, Turku: Turun yliopisto*

Norge

- **Andersen, Bjørn, Hagen, Anna og Skule, Sveinung, 2000:** *Dokumentasjon av realkompetanse. Kommunesektoren som arbeidsgiver og skoleeier, Oslo: FAFO*
- **Brandt, Ellen, 2002:** *Høgskolenes erfaringer med realkompetansestudenter fra forsøksordningene i 1999 og 2000, Oslo: NIFU*
- **Dalin, Åke (1998):** *Kompetence-utvikling i arbeidslivet. Veier til den lærende organisasjon. Oslo. Cappeln*
- **Ellingsve, Eli Johanne, 2002:** *Likeverdig kompetanse, Trondheim: VOX*
- **Elstad, Beate, 2001:** *En teoretisk drøfting av dilemmaer i forhold til dokumentasjon av realkompetanse i tredjesektor, Oslo: Høgskolen i Oslo, Avdeling for økonomi-, kommunal-, og sosialfag*
- **Folkenborg, Kari, 2003:** *Realkompetanse og tilpasset utdanning Erfaringer med TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning fra fire fylker, Oslo: FAFO*
- **Econ, 2003:** *Økonomi i dokumentasjon av realkompetanse, Oslo*
- **Hagen, Anna, Svendsen, Elin og Folkenborg, Karin, 2002:** *Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving. En kartlegging av erfaringer med kompetansedokumentasjon for flyktninger og innvandrere, Oslo: FAFO*

- **Voksenopplæringsinstituttet, 2002:** *Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse. Realkompetanseprosjektet 1999 - 2002, Norge*
- **Skivenes, M. og G. Wenne (2004, in press):** *Sosial kompetanse i arbeidslivet. Trondheim: SINTEF-rapport*
- **Skule, Sveinung og Andersen, Bjørn, 2001:** *Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet, Oslo: FAFO*
- **Sveinung Skule og Reichborn, Anders N., 2000:** *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv, Oslo: FAFO*
- **Tøssebro, Aage Støren, 2003:** *Realkompetanse i arbeidsmarkedstiltak for yrkeshemmede. Erfaringer med dokumentasjon av personlig og sosial kompetanse, Oslo: ASVL*
- **Utdannings- og forskningsdepartementet, 2003a:** *Evaluering af realkompetanseprosjektet. Sluttrapport, Sandvika: Agenda*
- **Utdannings- og forskningsdepartementet, 2003b:** *Evaluering af realkompetanseprosjektet. Hva mener "brukerne"? Vedlegg til sluttrapport, Sandvika: Agenda*

Sverige

- **Andersson, Per (2001):** *Validering av utländsk yrkeskompetens. En studie av tre pilotprosjekt. I: SOU 2001:78, Validering av vuxnas kunskap och kompetens, Bilaga 5, s. 173-270. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.*
- **Andersson, Per & Fejes, Andreas (2002):** *Validering av invandrade akademikers yrkeskompetens. Delrapport från utvärderingen av Nätverk Sörmland. Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap, stencil.*
- **Andersson, Per; Fejes, Andreas & Hult, Åsa (2003):** *Att visa vad man kan – erfarenheter från ett regionalt nätverk för validering av yrkeskompetens. Linköpings universitet, Vuxenutbildningscentrums skriftserie nr.18.*
- **Andersson, Per; Hult, Åsa & Fejes, Andreas (2002):** *Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av den utökade försöksverksamheten. I: Validering av utländsk yrkeskompetens, Bilaga 1. Stockholm: Skolverket, Redovisning av regeringsuppdrag,.*
- **Ellström, P.E. (1992):** *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm. CE Fritzes-förlagen*

- **Levin, Thorbjörn (2002):** *Formellt behörig eller reellt kompetent? Validering vid sådana universitet och högskolor i Sverige, som genomfördistansutbildning. Klagstorp: Äspögården AB.*
- **SOU 2001:78:** *Validering av vuxnas kunskap och kompetens, Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.*
- **SUHF, 2003a:** *Rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom högskolan.*
- **SUHF, 2003b:** *Validering av reell kompetens. Slutrapport,*

10. Interviewpersoner

Danmark

- Jette Højbjerg, projektleder, Industriens Uddannelsessekretariat
- Annelise Hauch, fuldmægtig, Undervisningsministeriet
- Jan Reich Jørgensen, chefkonsulent, Undervisningsministeriet
- Louise Pihl, uddannelseskonsulent, Dansk Arbejdsgiverforening
- Mette Ringsted, uddannelseschef, Dansk Arbejdsgiverforening
- Anne Bruvik-Hansen, uddannelseskonsulent, LO
- Bjarne Wahlgren, Forskningsdirektør, Danmarks Pædagogiske Universitet

Finland

- Timo Lankinen, Utbildings- og forskningspolitiska avdelingen, Undervisningsministeriet
- Kari Nyyssöla, Utbildningsstyrelsen
- Petri Haltia, Forsker, Centre for Research on Lifelong Learning and Education (CELE), Turku Universitet

Island

- Ólafur Kristjánsson, Utbildings-, forsknings- og kulturministeriet,
- Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, direktør, Arbejdslivets uddannelsescenter (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins)

Norge

- Sveinung Skule, forskningschef, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, FAFO
- Torill Nielsen Mohn, VOX

Sverige

- Eva Nordlund, direktør, Valideringsdelagationen
- Per Andersson, lektorvikar, Institutionen för Beteendevetenskap (IBV), Linköpings Universitet
- Lotte Alsterdal, forsker, Arbetslivsinstitutet

Ledningsgruppen för nordiskt skolsamarbete (NSS)

- Hjarn Zernichow Borberg, rådgiver.

Sidder du fast i bureaukratiet?

Hallo Norden kan hjælpe dig. Vi besvarer spørgsmål i forbindelse med flytning, rejser, pendling eller studier, og vi hjælper dig videre i systemet.

Du er velkommen til at kontakte Hallo Norden, hvis du har spørgsmål vedrørende formaliteter i forbindelse med arbejde på tværs af landegrænserne, studiestøtte, vurdering af studier, sundhedsvæsenet, sygesikring, børnepenge, ret til at tale dit modersmål i forbindelse med kontakt med myndighederne, pensioner optjent i et andet nordisk land, statsborgerskab i et nordisk land, indførsel og registrering af bil osv.

Hallo Norden er Nordisk Ministerråds informationstjeneste for privatpersoner, der bevæger sig mellem de nordiske lande, og som på en eller anden måde kommer skævt ind i bureaukratiet. I tilfælde af mangler i regelsættene, bliver disse rapporteret videre til myndighederne i Norden.

YDERLIGARE INFORMATION
om Hallå Norden finder du på
www.hallonorden.org

Du kan også kontakte os
på telefon eller via e-mail:

SVERIGE
+46 8 506 113 23
halla@norden.se

DANMARK
+45 70 20 10 93
info@hallonorden.dk

FINLAND
+358 201 98 00 88
halla@pohjola-norden.fi

ISLAND
+354 511 18 08
halla@norden.is

NORGE
+47 210 219 99
halla@norden.no



Nordisk Ministerråds og Nordisk Råds publikationer kan bestilles hos:

BELGIEN & LUXEMBOURG

Jean de Lannoy
Avenue du Roi, 202, 1190 Brussels
Tel +32 (0)2 538 5169 Fax +32 (0)2 538 0841
jean.de.lannoy@euronet.be

CANADA

Renouf Publishing Company Ltd
5369 Canotek Road, Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel + 1 (613) 745 2665 Fax + 1 (613) 745 7660
order.dept@renoufbooks.com
www.renoufbooks.com

DANMARK

Svensk-Norsk Bogimport A/S
Esplanaden 8 B, 1263 København K
Tel +45 33 14 26 66 Fax +45 33 14 35 88
snb@bog.dk
www.snbog.dk

ESTLAND

Astro Raamatud AS
Pärnu mnt 142, 11317 Tallinn
Tel +372 654 8485 Fax +372 654 8475
book@astro.ee

FINLAND

Akademiska Bokhandeln
PB 128, Centralgatan 1, 00101 Helsingfors
Tel +358 9 12141
akatilaus@akateeminen.com
www.akateeminen.com

FRANKRIG

Librairie LAVOISIER
14, rue de Provigny, 94236 Cachan Cedex
Tel +33 (1) 4740 6700 Fax +33 (1) 4740 6702
group@lavoisier.fr
www.lavoisier.fr

FÆRØERNE

H.N. Jacobsens Bókahandil
Postboks 55, 110 Tórshavn
Tel +298 31 10 36 Fax +298 31 78 73
hnj-bokh@post.olivant.fo

HOLLAND

De Lindeboom Internationale Publicaties b.v.
M.A. de Ruyterstraat 20 A, NL-7482 BZ Haaksbergen
Tel +31 (0)53 5740004 Fax +31 (0)53 5729296
books@delindeboom.com
www.delindeboom.com

ISLAND

Mál og Menning
Laugavegi 18, 101 Reykjavík
Tel +354 (9)515 2500 Fax +354 (9)515 2505
verslun@mm.is

KINA

C N P I E C
Europe Division 16 Gongti East Road
P.O. Box 88, Beijing
Tel +86 10 50 66 688-8 Fax +86 10 50 63 101

LETLAND

Jana Rozes Gramātnica
Kr. Barona iela 5, 1011 Rīga
Tel +371 (0)2 284288 Fax +371 7 370 922

LITAUEN

Penki Kontinentai
A. Stulginskio 5, 2001 Vilnius
Tel +370 (5) 2664540 Fax +370 (5) 2664565
books@5ci.lt
www.books.lt

NORGE

Akademika A/S
Postboks 84 Blindern, 0314 Oslo
Tel +47 22 85 30 30 Fax +47 22 85 30 80
bloken@sio.uio.no
www.akademika.no

RUMÆNIEN

Euromedia s.r.l.
Str Dionisie Lupu nr 65, 70184 Bucuresti
Tel + 40 1 614 06 64 Fax + 40 1 312 96 46

STORBRITANNIEN

The Stationery Office
P.O. Box 276, London SW8 5DT
Tel +44 870 600 5522 Fax +44 870 600 5533
customer.services@tso.co.uk
www.tso.co.uk/bookshop

SVERIGE

Fritzes
Kundservice, 106 47 Stockholm
Tel +46 (0)8 690 9190 Fax +46 (0)8 690 9191
order.fritzes@nj.se
www.fritzes.se

TYSKLAND

UNO-Verlag GmbH
Am Hofgarten 10, 53113 Bonn
Tel +49 (0)228 949020 Fax +49 (0)228 9490 222
info@uno-verlag.de
www.uno-verlag.de

UNGARN

Euro Info Service
PO Box 1039, 1245 Budapest
Tel +36 (1) 329 2487 Fax +36 (1) 349 2053
euroinfo@euroinfo.hu

USA

Bernan
4611-F Assembly Drive, Lanham MD 20706-4391
Tel +1 (301) 459 7666 Fax +1 (301) 459 0056
query@bernan.com
www.bernan.com

ÅLAND

Lisco bok- och pappershandel
Skarpansvägen 25, Box 8, 22101 Mariehamn
Tel +358 (0)18 17 177 Fax +358 (0)18 19 771
info@lisco.fi