

**Aktører, praksis og udfordringer ved NFIL og godskrivning deraf i
Europa**

(NFIL : Non Formal and informal Learning ; Uformel og Informel Uddannelse)

Renaud Damesin, Jacky Fayolle, Nicolas Fleury

Juli 2012

*Rapport udarbejdet for Den Europæiske Faglige Sammenslutning
med Europa-Kommissionens støtte*



Indholdsfortegnelse

Præsentation af rapporten	3
1. Indledning.....	4
1.1. Godskrivning af Uformel og Informel Læring (NFIL): hvilken satsning?	5
1.2. Undersøgelsesmetode.....	9
1.3. Et hovedkriterium for at sondre mellem 3 landegrupper	9
2. Godskrivning af NFIL: et svar på samfundsøkonomiske behov	15
2.1. Godskrivning af realkompetencer over for nationale samfundsøkonomiske udfordringer ...	15
2.2. Betydning af godskrivning af NFIL for den enkelte arbejdstager	19
2.3. Fagbevægelsens tilbud om uddannelse og godskrivning	20
3. Offentlig politik og kollektiv forhandling omkring godskrivning	22
.1. Nationale referencerammer for godskrivning og decentrale initiativer	22
.2. Den skrøbelige forbindelse til de kollektive forhandlinger	24
4. Godskrivningsproces med henblik på kompetencecertificering	42
4.1. Svingende inddragelse af arbejdsmarkedets aktører i godskrivningsprocessen	42
4.2. Formalisering af godskrivningsmetoder	42
4.3. Supplerer de forskellige godskrivnings- og certificeringsordninger hinanden?	45
5. Hvorledes påvirker godskrivning af NFIL arbejdsmarkedet?	47
5.1. Konsekvenser for arbejdsmarkedet : successive etaper	48
5.2. Forene offentlige incitamenter og kollektive forhandlinger for at styre markedet	50
6. Udsigterne i Europa og praktiske anbefalinger	52
6.1. Europæiske ordninger – binding eller løftestang?	52
6.2. Anbefalede etaper	54
Littetatur	

Præsentation af rapporten

Denne rapport er en sammenfatning af en undersøgelse gennemført for Den Europæiske Faglige Sammenslutning af et team fra Groupe ALPHA¹ om praksis og udfordringer i forbindelse med godskrivning af Uformel og informel Udannelse (NFIL med den engelske forkortelse af *Non Formal and informal Learning*²). Den første udgave af rapporten blev brugt som arbejdsdokument ved EFS-konferencen i Lissabon den 26. - 27. juni 2012, idet de forskellige afsnit svarer til konferencens forskellige etaper. Den endelige udgave tager hensyn til debatterne på konferencen.

I indledningen (kapitel 1) fremlægges undersøgelsens formål og metoder, baseret på en rundspørge i ti europæiske lande. Undersøgelsen indeholder forslag til et typisk mønster for de ti lande ud fra et kriterium, der krydser ambitionsniveauet for den offentlige politik: godskrivning af NFIL og inddragelsen af de sociale aktører i denne politiks udformning og gennemførelse. Læseren får således en sammenfatning af visionerne i de ti nationale undersøgelser, som udgør undersøgelsens egentlige informationsgrundlag³.

Efter indledningen følger kapitler med hver sit tema :

- Kapitel 2 i rapporten præsenterer den økonomiske og sociale baggrund, som er afgørende for praksis i forbindelse med NFIL : arbejdsmarkedets karakter, behovet for kompetenceudvikling og adgang til uddannelse, den enkeltes behov for anerkendelse.
- Kapitel 3 fremhæver den drivkraft, der kan ligge i den offentlige politik og i de kollektive forhandlinger ved udvikling af anerkendte og validerede NFIL-ordninger.
- Kapitel 4 identificerer diversiteten i anerkendelses- og godskrivningsprocesserne for NFIL samt det behov for forenkling, som flere af systemets aktører giver udtryk for, således at der kan blive tale om en reelt tilgængelig rettighed.
- Kapitel 5 indeholder forslag til analyse af NFIL's indflydelse på arbejdsmarkedet, hvilket er et vigtigt element i lyset af den aktuelle krise.
- På baggrund af analysen af national praksis og den tematiske udvikling vender vi i kapitel 6 først tilbage til de europæiske perspektiver og ser på, hvilke veje man kan gå for at finde en bedre fælles praksis for godskrivning af NFIL i de europæiske lande. I konklusionen formulerer rapporten en række anbefalinger, der uden at give sig ud for at være udtømmende har til formål at give svar på nogle af de udfordringer, som blev identificeret under de nationale undersøgelser og i selve den sammenfattende rapport.

¹ Udover de tre forfattere bestod dette team af Mathieu Malaquin (Centre Etudes & Prospective) og Nicolas Rode (ConsultingEuropa)

² « NFIL » oversættes undertiden med *Ufomel og informel læring*.

³ Detailrapporter foreligger på engelsk om hver enkelt national undersøgelse.

1. Indledning

I over et årti har dynamisk styring af personers faglige forløb og skift tiltrukket sig de sociale aktørers og de europæiske politikeres største bevågenhed. « *Non formal and informal learning* » (NFIL) og muligheden for anerkendelse og godskrivning heraf kan i den forbindelse gavne forskellige socialgrupper, især de mest sårbare og således bidrage til at rette op på uligheder i uddannelsessystemet. NFIL kan også få stor indflydelse på hele systemet med adgang til viden, kundskaber og kompetencer i virksomheder og på arbejdsmarkedet.

Adskilligt beskrivende og normativt materiale er i de seneste år indsamlet af Fællesskabets institutioner : en fortegnelse udarbejdet af ECORYS og senere GHK⁴, generelle principper udarbejdet af Unionsrådet til identificering og godskrivning af NFIL⁵, CEDEFOPs retningslinjer ⁶, som har til formål at identificere praksis ved godskrivning af NFIL samt at opmuntre til videreudvikling deraf.

Box 1 : Fællesskabsdefinitioner

Den **formelle uddannelse** står uddannelsesinstitutioner for, den er tilsigtet for den lærende part og afsluttes med certifikat. Den **uformelle uddannelse** er også tilsigtet og følger en struktureret metode, men den hører ikke ind under en uddannelsesinstitution og fører almindeligvis ikke til nogen certificering. Den **informelle uddannelse**, som er resultat af dagligdags aktiviteter i forbindelse med arbejde, familieliv eller fritid, er ofte ikke tilsigtet og fører ikke til certificering. Forståelse og gennemførelse af disse europæiske sondringer varierer afhængigt af den nationale og lokale baggrund. I nogle lande foretrækker man simpelthen at tale om anerkendelse og godskrivning af realkompetencer fra lærlingetid og praktik (*prior learning and experience*) uanset måden.

Ved **anerkendelse** af den uformelle eller informelle uddannelse forstås, at den tages i betragtning blandt andet på arbejdsmarkedet og af arbejdsgiveren for at definere arbejdstagerens beskæftigelse, stilling og karriere. Ved **godskrivning** (undertiden **akkreditering**) af den uformelle eller informelle uddannelse forstås omsætning af praksiserfaring til en **certificering**.

Den **formalisering** af NFIL, man går ind for på fællesskabsniveau, forstås sig selv om en integreret og fuldstændig proces, der er ordnet i en række strukturerede etaper : den uformelle og informelle **godskrivning** af realkompetencer dækker i rækkefølge følgende etaper : **identificering, dokumentering, (eller registrering), evaluering og anerkendelse** af disse kompetencer, indtil en eventuel **certificering**. På nationalt eller regionalt plan vil det ofte være sådan, at kun nogle af segmenterne i denne kæde er til stede. Og de nationale betegnelser af disse segmenter er ikke altid en direkte oversættelse af fællesskabsudtrykkene...

Godskrivningsforløbet afsluttes ikke nødvendigvis med certificering, men udsigten til certificering giver et mål, som motiverer de personer, som påbegynder en sådan proces. Certificering anses for ønskelig af langt de fleste af respondenterne i den offentlige høring, som Europa-Kommissionen gennemførte i 2012 om NFIL (Europa-Kommissionen, 2012 a).

⁴ ECORYS-fortegnelsen, udarbejdet ca. 2005 foreligger på hjemmesiden 'ECORYS / ECOTEC : <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>. Opdatering 2010 ligger på følgende hjemmeside : CEDEFOP, European Commission and GHK (2010), *2010 update of the European inventory on godskrivning of Non-Formal and informal Learning - final report*. http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=godskrivning%29&local_base=ced01

⁵ *Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of Non formal and informal learning*, (Rådets og medlemsstaternes regeringsrepræsentanters konklusioner ved rådsmødet om fælles europæiske principper for identificering og validering af Uformel og Informel Læring), Rådet for Den europæiske Union, EDUC 118 SOC 253, 18. maj 2004.

⁶ *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, CEDEFOP, 2009.

Kommissionen er ved at udarbejde nogle anbefalinger om NFIL, anerkendelse og godskrivning deraf. I den forbindelse har EFS overdraget til Groupe ALPHA at undersøge praksis vedrørende NFIL og anerkendelsesmåder på basis af en rundspørge i ti europæiske lande. Ved at inddrage det tidligere udførte arbejde om emnet drejede det sig her om at belyse inddragelse af arbejdsmarkedets parter som afgørende faktor for landenes engagement i godskrivning af NFIL og dens samfundsmæssige og økonomiske betydning. Efter at have fremhævet nogle af nøgleelementerne ved NFIL fremlægges i denne indledning den undersøgelsesmetode, som teamet fra Groupe ALPHA har lagt til grund, og der tegnes et hurtigt portræt af de undersøgte lande.

1.1. Godskrivning af Uformel og Informel Læring : hvilken satsning ?

Godskrivning af NFIL berører mange forskellige socialgrupper

Interessen for processer og resultater af uformel og informel uddannelse er berettiget på grund af den betydelige mængde erhvervsaktive europæere (mellem en fjerdedel og tredjedel), der har et lavt uddannelsesniveau, dvs. ikke ud over overbygningen på sekundærtrinnet. Det drejer sig om mange forskellige sårbare socialgrupper : unge der er gået ud af skolen uden afgangsbetegnelse ; migranter hvis kvalifikationer ikke altid er nemme at overføre til værtslandet ; kvinder, som sent har påbegyndt eller genoptaget en erhvervsaktivitet ; ufaglærte langtidsledige ; voksne analfabeter, osv. De handicaps som disse grupper lever med, kan vise sig at hænge ved : voksne med en lav formel uddannelse har ofte også mindre let adgang til efteruddannelse i løbet af deres erhvervsaktive liv : uligheden bliver større og større som tiden går⁷.

« Formalisering » af NFIL for at rette op på uligheder i uddannelsessystemet

Opmærksomheden på godskrivning af NFIL støtter sig på den europæiske tendens, der har gjort sig gældende til fordel for opvurdering af *Learning Outcomes* (resultater af læring). Det drejer sig om :

- at tillægge erhvervsudvikling på arbejdspladsen større vægt ved tilegnelse og godskrivning af kompetencer,
- at være mere opmærksom på resultaterne af fortsat læring i erhvervskarrierens løb end udelukkende på erhvervede eksamensbeviser fra grunduddannelsen.

Denne anerkendelse af *Learning Outcomes* betragtes af ekspertgrupper som højest ønskelig for at få en bedre styring af erhvervsforløb og -skift⁸. Det styrker den enkeltes motivation for livslang uddannelse. Anerkendelse baserer sig på en lang række igangværende udviklingstendenser, hvor de europæiske sociale aktører gør deres indflydelse gældende (se box 2). NFIL-ordninger er egnede til at indgå i de nationale systemer for kompetencecertificering og til en nærmere tilknytning gennem de såkaldte *Learning Outcomes*.

⁷ Dette bekræftes yderligere af undersøgelsen : *Voksnes formelle undervisning: livslang læring i praksis*, Réseau Eurydice, Europa-Kommissionen, februar 2011.

⁸ Cf. *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs*, Europa-Kommissionen, februar 2010. Fællesskabsinitiativet *New Skills for New Jobs* blev udsat for kritisk opmærksomhed i forb.m. arbejde gennemført af Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA for Den Europæiske Faglige Sammenslutning, *For en fællesfaglig udgave af initiativet New Skills for New Jobs*, Oktober 2010, <http://www.etuc.org/a/8180>

Box 2 : Et fællesskabsacquis bestående af principper og instrumenter

På undervisnings- og uddannelsesområdet har Den europæiske Union udarbejdet en række ordninger og instrumenter, som giver studerende og lønmodtagere stor bevægelsesfrihed, hvorved deres personlige og professionelle muligheder udvides, i fuld respekt for deres rettigheder og kompetencer. Samlet set medvirker disse ordninger til gradvis at skabe et egentligt europæisk arbejdsmarked, reguleret via anerkendelse af sammenlignelige kvalifikationer og kompetencer, som kan overføres fra det ene land til det andet. Lissabon-strategien fastlagde rammerne for handling på dette område, men de skuffende resultater opfordrede til mere beslutsomt at gøre front mod forhindringerne inden for rammerne af *Europa 2020*-strategien. Programmet for livslang uddannelse indgår i disse indsatsområder: tilnærmelse mellem grund- og efteruddannelse, mulighed for overgang fra erhvervsuddannelse til universitetsstudier, forebyggelse af kompetencetab, udvidet adgang til efteruddannelse og anerkendelse af kompetencer, der er erhvervet på arbejdspladsen.

De europæiske arbejdsmarkedsaktører har bidraget til denne udvikling. De er blevet enige om referenceprincipperne, især for at sikre at adgang til uddannelse bidrager til inklusion på det europæiske arbejdsmarked. Der er arbejdet med emnerne i fællig inden for rammerne af den sociale dialog. I 2002 vedtog den Europæiske Faglige Sammenslutning (EFS / ETUC), BusinessEurope (tidligere UNICE), l'Union Européenne des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) og Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Economique Général (CEEP) en **Referenceramme for tiltag til udvikling af livslange kompetencer og kvalifikationer**. Disse rammer sigtede blandt andet på at puste liv i et positivt samspil mellem lønmodtagere, virksomheder og de lokale myndigheder om fire prioriteter: foregribelse af behovet for nye kompetencer og kvalifikationer; anerkendelse og godskrivning af kompetencer og kvalifikationer; oplysning, opfølgning og rådgivning af arbejdstagere; mobilisering af ressourcer. En evaluering af iværksættelsen af denne rammeplan fandt sted i 2006.

For at udvikle og få de opnåede resultater af den sociale dialog til at fungere, har EFS regelmæssigt med vægt udtalt sig om betydningen af livslang læring. I marts 2009 vedtog EFS en **Resolution om faglig grund- og efteruddannelse med henblik på en europæisk beskæftigelsesstrategi**, som kræver en egentlig ret til uddannelse, der skal gælde for alle borgere og arbejdstagere. Denne resolution har tydeligvis haft indflydelse på Kommissionens meddelelse af juni 2010, **Nyt afsæt for europæisk samarbejde om faglig undervisning og uddannelse til støtte for Europe 2020-strategien**. Denne meddelelse fastslår et antal målsætninger og principper for handling, som de europæiske fagbevægelser havde fremsat:

- Udstyre mennesker med den rigtige kombination af kompetencer og opdatere dem gennem faglig grund- og efteruddannelse.
- Styrke systemer, der er positive for livslang læring, ved at tilbyde folk vejledning, ved at tillade individualiserede læringsforløb, ved at sikre gennemskuelig anerkendelse af læring erhvervet på arbejdspladsen.
- Modernisere undervisnings- og erhvervsuddannelsessystemerne ved at de nationale referencerammer for certificering nærmer sig hinanden med reference til den europæiske referenceramme for at styrke symbioseeffekten mellem erhvervsuddannelser og videregående uddannelser samt for at fremme arbejdstagernes positive mobilitet.

EFS vedtog i december 2010 en ny beslutning, **Flere investeringer i undervisning og livslang læring for kvalitetsbeskæftigelse**. Denne beslutning gentager principperne fra rammeaftalen om det inkluderende arbejdsmarked fra marts 2010 mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter (**Framework Agreement on inclusive Labour Markets**, BusinessEurope, CEEP, EFS, UEAPME). I disse tekster lægges der vægt på indføring af individuelle programmer for kompetenceudvikling, som fastlægges af

arbejdsgiver og arbejdstager sammen. EFS understreger behovet for godskrivning af uformel og informel uddannelse efter troværdige procedurer som sikrer, at de således tilegnede kompetencer kan overføres.

Kommissionen har for nylig, nemlig den 18. april 2012 offentliggjort en meddelelse *Mod et beskæftigelseskabende opsving*, hvor formålet er at genlancere de tematikker der blev fremlagt i Europa 2020-strategien netop nu, hvor de europæiske lande er optaget af at finde nye veje til beskæftigelseskabende vækst. I denne meddelelse insisteres der på social inklusion og tillid som faktorer for økonomisk dynamik. Der er et helt afsnit om « investering i kompetencer », og den understreger den mærkbare mangel på kompetencer, hvilket bevises af de ledige stillinger som stadig ikke besættes på de europæiske arbejdsmarkeder. Meddelelsen vil udbygge opfølgning og foregribe kompetencebehov, bl.a. ved indføre et *Et europæisk kompetencepanorama*, der skal lanceres inden udgangen af 2012 og være udformet som en etape hen mod konvergens af de eksisterende foregribelsværktøjer : oversigten skal give et samlet overblik over beskæftigelsesudsigterne og kompetencebehovet på kort og mellemlangt sigt på europæisk, nationalt og brancheniveau.

På det praktiske plan er Kommissionen sig bevidst, at den europæiske portal for beskæftigelsestjenester (EURES) i dag spiller en for marginal rolle. Den *flersprogede europæiske klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy, ESCO)*, som for øjeblikket er under udarbejdelse og beregnet til at indeholde nogle tusinde deskriptorer burde gøre det nemmere for uddannelsessystemets såvel som for arbejdsmarkedets aktører at vælge et fælles brugbart og præcist sprog, således at beskæftigelsesudbydere og -søgende bringes i kontakt med hinanden : de europæiske arbejdsgivere og beskæftigelsescentre kan så bruge ESCO til at definere en række nødvendige kvalifikationer og kompetencer, når de beskriver et job. ESCO-programmets kalender burde være fuldstændig åben for de nationale og europæiske sociale aktører : der er ikke brug for mængder af « varm luft » men for at fremme en proces, der tager højde for forskellene i de nationale opfattelser af de samme erhverv.

Kommissionen agter at fremme systematisk reference til de certifikater, der udstedes i de forskellige lande på kompetenceniveauerne i *Den Europæiske Referenceramme for Certificering (CEC/EQF)*. Kommissionen foreslår, at det allerede fungerende *Europass CV* følges op af et *europæisk kompetencepas*, som opregner indehavers kompetencer, ligegyldigt hvorledes disse kompetencer er erhvervet. Med hensyn til de mest mobile arbejdstagere minder Kommissionen om sit forslag til direktiv af december 2011, hvis sigte var at indføre et *europæisk erhvervskort*.

Godskrivning af NFIL skal efter planen indarbejdes i bestræbelserne på at styrke det europæiske arbejdsmarkeds sammenhængskraft på basis af anerkendelse af arbejdstagernes faktiske kompetencer, således at disse certificeres og kan overføres. EFS ser gerne, at Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at styrke godskrivning af uformel og informel uddannelse, hvor en sådan findes, samt at der indføres godskrivningssystemer i de lande hvor der kun lige er gjort en første begyndelse.

Den potentielt systemiske konsekvens af udbredelse og godskrivning af NFIL

Udbredelse i stor skala af NFIL-ordninger kan tænkes at få en systemisk konsekvens for den anerkendte betydning, kompetencer har i virksomhederne og i afbalanceringen af arbejdsmarkedet. Udvikling og anerkendelse af NFIL-resultater bevirker, at arbejdstagerne er bedre rustet ved erhvervsskift : de anerkendte kompetencer overgår kompetencer, der er erhvervet ifølge afgangsbrevet på grunduddannelsen inden starten på det erhvervsaktive liv ; fordelene for arbejdsgiverne er et bedre overblik over kompetenceudbuddet. Det bliver lettere at sammenholde udbud og efterspørgsel af beskæftigelse.

De private virksomheder, den offentlige sektor og foreningssektoren er de involverede aftagere i NFIL (især når de tilrettelagte aktiviteter indeholder såkaldt « læring » for de deltagende lønmodtagere). De øvrige sociale aktører på fagforbundsside såvel som på arbejdsgiverside, ønsker at engagere sig aktivt i promovning og regulering af lovende initiativer. Identificering og godskrivning af NFIL mobiliserer først og fremmest adskillige sociale og institutionelle aktører: koordinering omkring fælles principper og konkrete programmer bestemmer hvilken plads NFIL og godskrivning deraf får som legitim komponent i det overordnede undervisnings- og uddannelsessystem.

Indplacering af NFIL i undervisnings- og uddannelsessystemet kan give anledning til spændinger og forskydninger : de instanser der står for de eksisterende certificeringsstandarder kan være tilbageholdende over for godskrivning af kompetencer, der er erhvervet og anerkendt ad uformel eller informel vej, som indgår i en særlig lokal og individuel sammenhæng.. Når NFIL med rette eller urette opfattes som en substitut for organiseret formel uddannelse med en studieplan der udmøntes i eksamensbeviser, kan den uformelle uddannelse vække mistro hos sociale aktører, som overvåger lige adgang til formel uddannelse og uddannelsernes kvalitet.

NFIL er svaret på målsætningen om individuelle udfoldelsesmuligheder, idet den giver mennesker fra sårbare socialgrupper mulighed for nemmere at få adgang til anerkendelse, ligefrem godskrivning af deres erfaringer. NFIL bidrager således til social samhørighed. I en ambitiøs udgave har den en systemisk målsætning : at forbedre effektiviteten i undervisnings- og uddannelsessystemet som helhed og bidrage til at sikre erhvervsforløb i og uden for virksomhederne. Formalisering af NFIL, reel anerkendelse deraf på arbejdsmarkedet, så det kan føre til certificering er således satsninger af offentlig interesse.

1.2. Undersøgelsesmetode

For at understrege diversiteten i Europa vedrørende anerkendelse af NFIL og de måder hvorpå arbejdsmarkedets parter inddrages, er der udvalgt ti lande blandt de lande, der i CEDEFOP- og GHK-fortegnelsen fra 2010 lå på henholdsvis højt, mellem eller lavt niveau for accept og godskrivningen af NFIL:

Indregnede niveauer for NFIL og validering deraf

High		Medium-high		Medium-low		Low	
Finland, Netherlands, Portugal	France, Norway,	Denmark, Romania, Sweden, (England, Northern Ireland), UK (Scotland)	Germany, Spain, UK Wales, UK	Austria, (Flanders), (Wallonia), Republic, Iceland, Italy, Liechtenstein, Lithuania, Slovenia,	Belgium Belgium Czech Estonia, Ireland, Slovakia,	Bulgaria, Cyprus, Hungary, Latvia, Malta, Poland, Turkey	Croatia, Greece, Malta,

Kilde: J. Hawley, M. Souto Otero og C. Duchemin (2010)

Følgende 10 lande blev valgt ud : Danmark, Finland, Frankrig, Italien, Polen, Portugal, Rumænien, Spanien, Tyskland og Det forenede Kongerige (England).

Undersøgelsen er struktureret i tre successive faser :

- I den forberedende fase fra september til november 2011 muliggjorde analysen af de nationale disponible oplysninger og meningsudvekslinger med en række nationale fagforeninger, der er medlem af EFS, at foretage en foreløbig diagnosticering af hvert land.
- I anden fase fra november til marts 2012 blev de 10 nationale rundspørger gennemført på basis af samtaler med aktører, der deltager i erhvervsuddannelser og godskrivning af NFIL at gøre, dvs.

arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og fagforeningsrepræsentanter, offentlige instanser, uddannelsescentre.

- I tredje og sidste fase blev der udarbejdet nationale rapporter for at fremlægge og opsummere de nationale rundspørger. Disse rapporter udgør grundlaget for denne synteserapport, der nu indeholder bidragene fra konferencen i Lissabon 26.-27. juni 2012.

1.3. Vigtigste kriterier for at sondre mellem 3 landegrupper

I de 10 valgte lande er det blandt andet formålet med undersøgelsen at analysere, i hvilket omfang de sociale aktører, især fagforbund inddrages i definition og iværksættelse af ordninger til godskrivning af NFIL, samt konsekvenserne af denne inddragelse. De sociale aktørers engagement og effektivitet er afgørende for den systemiske rækkevidde af disse ordninger, når de integreres i undervisnings- og uddannelsessystemet og i arbejdsmarkedets funktion.

En typologi af de nationale forhold fremgår af undersøgelseerne. Den er ikke i modstrid med CEDEFOP-GHK klassificeringen, men prioriterer **kriteriet om korsvejen mellem den offentlige politiks godskrivning af NFIL og inddragelsen af arbejdsmarkeds-, især fagforbundsaktører**. Den sondrer mellem tre landegrupper, to ydergrupper og en mellemgruppe : lande, hvor tilstedeværelsen af offentlige programmer til anerkendelse af NFIL nyder godt af arbejdsmarkedets parter inddragelse ; lande hvor fagbevægelsens autonome indblanding på uddannelsesfronten kan være meget aktiv uden (endnu) at finde modsvar i et modent og stabiliseret institutionssystem for anerkendelse af NFIL ; mellem disse to yderpoler ligger mellemgruppen af lande hvor det offentlige initiativ i højere grad ligger på regionalt end på nationalt plan.

De tre grupper, der adskiller sig fra hinanden efter det ovennævnte valgte kriterium, er ikke homogene på andre planer: lande i en og samme gruppe kan opvise temmelig forskellige udviklingsniveauer, det være sig i økonomien generelt eller uddannelsessystemet. Det betyder, at iværksættelsen af programmer til godskrivning af NFIL ikke følger en simpel samfundsøkonomisk determinisme : det er udtryk for de sociale og politiske aktørers evne til at producere sådanne programmer og til at engagere sig i deres gennemførelse. Denne evne kan manifestere sig i temmelig forskellige lande, hvilket nærmest er positivt for gennemførelsen af fælles retningslinjer i europæisk skala.

1. **Lande som indfører omfattende offentlige programmer til godskrivning af NFIL med universelt sigte (selv om der er prioriterede målgrupper), og til integrering af godskrivning i systemer for livslang læring : Danmark, Finland, Frankrig og Portugal.** Disse offentlige programmer har hver for sig deres begrænsninger og modsætninger, men de har den fortjeneste at de findes og kan udvikle sig : de kan indikere en interessant tendens på europæisk niveau.
 - **Danmark** indførte i 2004 en politik til "*Anerkendelse af tidligere læring i uddannelsessystemet*" (*Recognition of prior learning in the Education system*), som blev udbygget ved lov i 2007 : godskrivning af NFIL får høj prioritet. NFIL medregnes i hele uddannelsessystemet, men godskrivningen deraf fremhæves hovedsageligt i erhvervsundervisning og -uddannelse for voksne. I den private sektor er der en lang tradition for godskrivning af erhvervs erfaring og fagforbundene støtter den enkelte i hans bestræbelse på at få anerkendt denne erhvervs erfaring. I årene 2004-2006 fik ca. 150 000 personer gavn af systemet til godskrivning af NFIL. Den danske undervisningsminister har for nylig iværksat adskillige initiativer for at øge forståelsen af systemet og styrke dets betydning.
 - **Finland** har siden midten af 1990'erne haft et certificeringssystem baseret på kompetencer for grunduddannelse og efteruddannelse. Anerkendelse af arbejds erfaring har en central plads i dette system, og arbejdsmarkedets parter såvel som virksomheder støtter systemet. Mellem 1997 og 2008 havde over 65 000 personer nydt godt af dette system, idet de opnåede hel eller delvis certificering af deres kompetencer.

- **I Frankrig** er den vigtigste ordning, indført ved lov i 2002, *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) (godskrivning af arbejdserfaring). Ordningen udvider den gamle ordning til at omfatte alle kvalifikationer, der er anerkendt af staten og arbejdsmarkedets parter. Alle borgere, som har mindst tre års erfaring som beskæftiget eller volontør, har ret til at søge godskrivning af deres kompetencer via VAE-reglerne. Dette regelsæt kan aktiveres som værktøj til at få fuldstændig certificering eller som middel til at samle enheder til fuldt uddannelsesbevis. I perioden 2002-2005 blev over 50000 certificeringer godskrevet og 53 000 ansøgere om VAE blev registreret i 2008. Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle i gennemførelsen af VAE og mange virksomheder hjælper deres ansatte til at kunne få gavn af reglerne.
 - **I Portugal** blev et offentligt initiativ kaldet "*Novas Oportunidades*" lanceret i 2006 med henblik på at få så mange som muligt af de pågældende personer op på minimalt certifikationsniveau, svarende til 12 års skoleundervisning. Man har medregnet praksiserfaring med den tidligere iværksatte proces til kompetencegodskrivning ("*Reconhecimento, Validacao e Certificacao de Competencias*", RVCC). Initiativets kvantitative målsætning var yderst ambitiøs og fremskridt i den ønskede retning byggede på etablering af et netværk bestående af 450 centre *Novas Oportunidades*, ofte beliggende i eksisterende erhvervsuddannelsescentre. Gennemførelsen af initiativet har nydt godt af et fint samarbejde mellem de berørte offentlige institutioner og et aktivt engagement fra arbejdsmarkedsaktørers side, både politisk, institutionelt og operativt. Initiativet har givet anledning til en dobbelt godskrivningsproces af erhvervede kompetencer :relevant grunduddannelse ; erhvervskompetencer. Realisering af målsætningen er klart mere tilfredsstillende for de førstnævnte kompetencer, hvilket har begrænset initiativets påvirkning af arbejdsmarkedet.
2. **Lande hvor gennemførelse af godskrivningsprocesser af NFIL hører under lokale og regionale initiativer, henvendt til særlige brancher og/eller fag : Italien, Spanien.** I disse to lande står det nationale lederskab svagt i spørgsmålet om NFIL. De nationale rammer er bedst i Spanien og de autonome regioners initiativer følger en klart defineret national procedure, mens sådanne nationale rammer (endnu) ikke findes i Italien.
- **I Italien** har udarbejdelse af et system til godskrivning af NFIL været en prioritet siden midten af 00'erne. Det er især begrundet i udvikling af Den nationale referenceramme for Certificering, som bygger på 'standardkriterier'. Flere tidligere eller igangværende regionale initiativer gør fremskridt med hensyn til godskrivning af NFIL. Medens visse regioner har iværksat egentlige initiativer til godskrivning af NFIL, nøjes andre med delvis indførelse af værktøjer til godskrivning. Således er "*Libretto Formativo del Cittadino*", indført i 2005 et officielt dokument, der registrerer de kompetencer, der er erhvervet på uddannelsesprogrammer og på uformel eller informel vis. Indholdet i *Libretto Formativo del Cittadino* blev testet i tretten italienske regioner mellem 2006 og 2009. *Libretto* er snarere en dokumentation end en godskrivning af kompetencer. I en aftale om uddannelsespolitik mellem Arbejdsministeriet, regioner og arbejdsmarkedets parter fra februar 2010 nævnes godskrivning udtrykkeligt som et element, det er vigtigt at udvikle. Der er institutionelle ressourcer og vilje til stede i fagforbundene for at arbejde på mere ambitiøse nationale rammer. To nye aftaler og et lovudkast forbereder nemlig indførelsen af et nationalt system for kompetencegodskrivning og -certificering: aftalen af 19. april 2012 mellem regionerne og regeringen om indførelse af et nationalt system for kompetencecertificering af alle læringsforløb med minimumskrav for certificering; den 20. juni 2012 underskrev de italienske regioner en indbyrdes aftale, hvor de aftalte at styrke april-aftalen med opfølgningsaktioner på kommunalt plan; først på sommeren 2012 tager det italienske parlament hul på en debat om en kommende lov om kompetencegodskrivning og -certificering på nationalt plan.
 - **I Spanien** har « universelt tilgængelig akkreditation af NFIL » siden indførelsen ved lov i 2002 været en fast komponent i erhvervsuddannelses- og certificeringssystemet, men det er selektivt

og først for nyligt indført i praksis : et kongeligt dekret af 2009 begrænser indførelsen til visse kompetenceniveauer og de årlige indkaldelser til eksamen (*convocatorias*) vedrører kun visse brancher, på initiativ af de regionale kompetente myndigheder, de autonome regioner. Disse *convocatorias*, der organiseres regionalt under overholdelse af nationale regler, henvender sig til særlige segmenter af arbejdsmarkedet i overensstemmelse med den anslåede mængde af kvalificerede arbejdstagere, men også med økonomiske bindinger. Visse regioner, f.eks. Galicien, er proaktive, men i atter andre som f.eks. Aragonien mener de sociale spillere, at processen er for indviklet og bureaukratisk til virkelig at motivere potentielt interesserede arbejdstagere.

3. **Lande hvor fagbevægelsens aktive uddannelsesindsats går hånd i hånd med et institutionelt undertiden ufuldstændigt system til godskrivning af NFIL, hvis udvikling ikke betragtes som en prioritet.** De bagved liggende årsager svinger fra land til land : i Tyskland giver det meget strukturerede erhvervsuddannelsessystem kun lidt plads til godskrivning af NFIL ; i England åbner systemet *Nationale erhvervs-certificeringer (National Vocational Qualifications, NVQ)* op for modulvis godskrivning af NFIL, uden at denne mulighed dog udnyttes fuldt ud ; i Rumænien kan fagbevægelsens aktive udbud af uddannelsestjenester ikke afhjælpe svaghederne i det etablerede system for godskrivning af NFIL, som endnu mangler at modnes og stabilisere sig ; i Polen ses kun en begyndelse til godskrivning af NFIL, hvilket foregår under lokale initiativer.

- **I Tyskland** indgår godskrivning af NFIL ikke spontant i det yderst strukturerede og krævende system, som i dag mener, at erhvervsuddannelse skal ligge på et højt niveau, nærmest universitetsniveau : NFIL er et mellemstadium i dette system. Lønmodtagerne har en individuel privilegeret og formel adgang til godskrivning af deres erhvervsresultater og adgang til yderligere uddannelseskurser : « den eksterne eksamen » (*Externenprüfung*), som vedrører en signifikativ andel af alle aldersgrupper. Denne mulighed synes i dag ikke at være tilstrækkelig til at imødekomme behovet hos dem, som smutter uden om det duale uddannelsessystem : unge der er droppet ud af skolen, migranter, etc. Hvis der er sprækker i uddannelsessystemet som lader dele af arbejdskraften « sive » i et land præget af befolkningens aldring, kunne bedre plads til formaliseringen af NFIL være et velkomment supplement til det høje erhvervsuddannelsesniveau .
- **I England** er godskrivning af NFIL solidt forankret i systemet med *Nationale erhvervs-certificeringer (National Vocational Qualifications, NVQ)* og i afprøvede metoder til anerkendelse af arbejdserfaring uden dog at være en prioritet i dag. Takket være « uddannelsesrepræsentanter » (*Learning Representatives*), medvirker fagforeningerne til et veritabelt informelt uddannelsessamfund på arbejdspladsen og yder arbejdstagerne omfattende service, uden at det nødvendigvis fører hen imod en eksplicit kompetencegodskrivning i form af et uddannelsesbevis. Imidlertid åbner den modulære og pragmatiske opbygning af NVQ mulighed for en sådan certificering. Metoder og retningslinjer for godskrivning af NFIL, inden for de nationale referencerammer for certificering findes på velafgrænsede undervisnings- og uddannelsesområder. Disse fremgangsmåder er meget forskellige både på deres eget felt og hvad angår antallet af deltagere. Den ældste form, NVQ, blev indført i 1980'erne og giver den enkelte mulighed for at få sin realkompetencer godskrevet. Denne certificering kan gives på arbejdspladsen, i godkendte centre eller 'à la carte' afhængigt af de individuelle behov. De forskellige ordninger for akkreditering og anerkendelse af tidligere læring og erhvervs erfaring (*Accreditation of Prior Learning, APL*); *Accreditation of Prior Experiential Learning, APEL*; *Recognition of Prior Learning, RPL*) er ligeledes siden begyndelsen af 1990'erne blevet brugt både ved optagelse og certificering i videregående uddannelse.
- **Rumænien** har et system til godskrivning af NFIL, som er indført ved en række love og dekretter i løbet af 00'erne : dette system henviser udtrykkeligt til certificering af erhvervede kompetencer på baggrund af formelle, informelle og uformelle forløb. *Det nationale råd for voksenuddannelse (National Council of Adult Training, CNFPA)*, som for nylig er fusioneret med en anden instans og

blevet til *Den nationale certificeringsmyndighed (National Authority of Qualifications)*, autoriserer og overvåger et netværk af godskrivningscentre, som er grundlaget for certificering af kompetencer. Mellem 2006 og 2010 udstedte centret, der er godkendt af CNFPA, således tæt ved 30 000 certifikater for 150 professioner. Dette institutionelle system, der er ved at blive reformeret, søger stadig balance, stabilitet og troværdighed. De bemærkelsesværdige fagforeningsinitiativer, som går ud på at gøre nogle aktive medlemmer til eksperter i uddannelsesansøgninger og lede erhvervsuddannelsescentre med bistand fra andre økonomiske og sociale aktører, tilbyder arbejdstagerne konkret service. Men det fører ikke altid til offentlig certificering. Der er endnu ikke skabt nogen solid forbindelse til de institutionelle godskrivningssystemer af NFIL.

- **I Polen** er der en stærk tradition for at prioritere akademisk uddannelse og livslang læring står svagt. Den formelle indsats for at leve op til de europæiske referencerammer har tydeligvis svært ved at finde fodfæste i de sociale aktørers politik og praksis. Polen har endnu ikke noget system til godskrivning af NFIL. Den nuværende lovgivning anerkender kun tilegnelse af viden igennem den formelle grunduddannelse eller efteruddannelse. De mange initiativer, som de polske myndigheder har sat i søen, viser imidlertid, at der er en stigende interesse for betydningen af livslang læring og accept af NFIL-resultater. Lokale initiativer på regions- eller universitetsniveau vidner om en begyndende udvikling.

2. Godskrivning af NFIL : et svar på samfundsøkonomiske behov

2.1. Godskrivning af realkompetencer over for nationale samfundsøkonomiske udfordringer

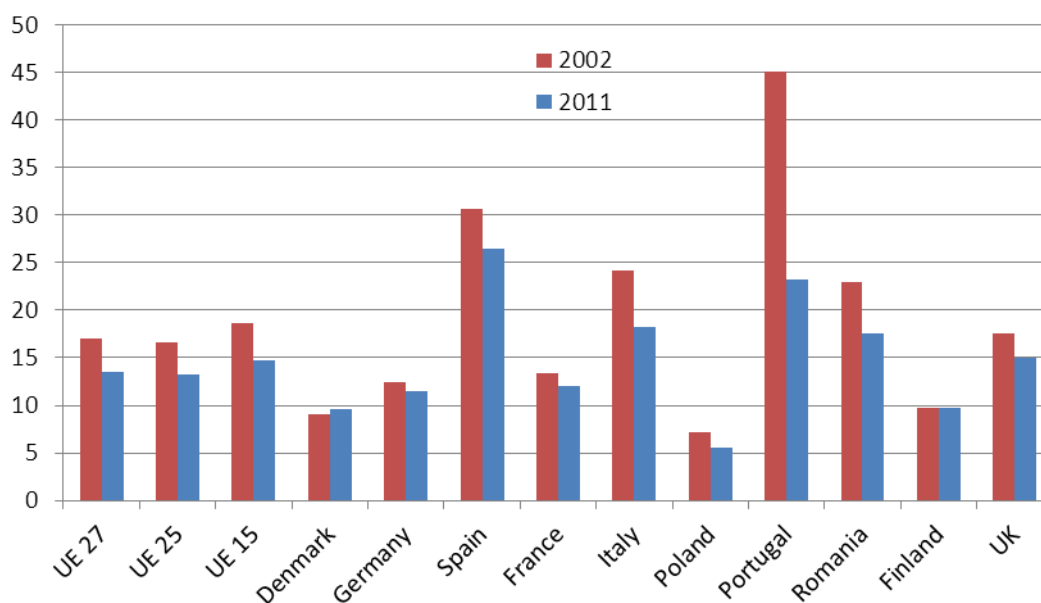
Hensigten med denne del af rapporten er fortrinsvis at illustrere den samfundsøkonomiske baggrund for praksis vedrørende godskrivning af uformelle og informelle kompetencer. Disse praksisformer svarer til bestemte behov, men samtidig er de ikke løsningen på alle de problemer, man løber ind i, når der er tale om adgang til uddannelse : man skal kende deres rette plads.

Et generelt behov for at øge den erhvervsaktive befolknings kompetencer

Det vigtigste fællestræk for samtlige lande i undersøgelsen er behovet for at hæve den erhvervsaktive befolknings kompetenceniveau.

Disse lande karakteriseres stort set af to fælles problemer : antallet af unge, der går ud af skolens ældste klasser uden afgangseksamen (jf. grafik 1), er stadig relativt højt for højtudviklede lande, samt et forholdvis lavt gennemsnitligt uddannelsesniveau hos ældre arbejdstagere.

Grafik 1. Unge der går tidligt ud af skolen i OECD-landene: andel af de 20-24 årige der forlader skolesystemet uden afgangseksamen (2003)



Kilde : Eurostat Education and Training,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data>

NB: Grafen vedrører den procent af de 18-24 årige som ikke har fuldført undervisning på overbygningen og ikke er i gang med anden undervisning eller uddannelse.

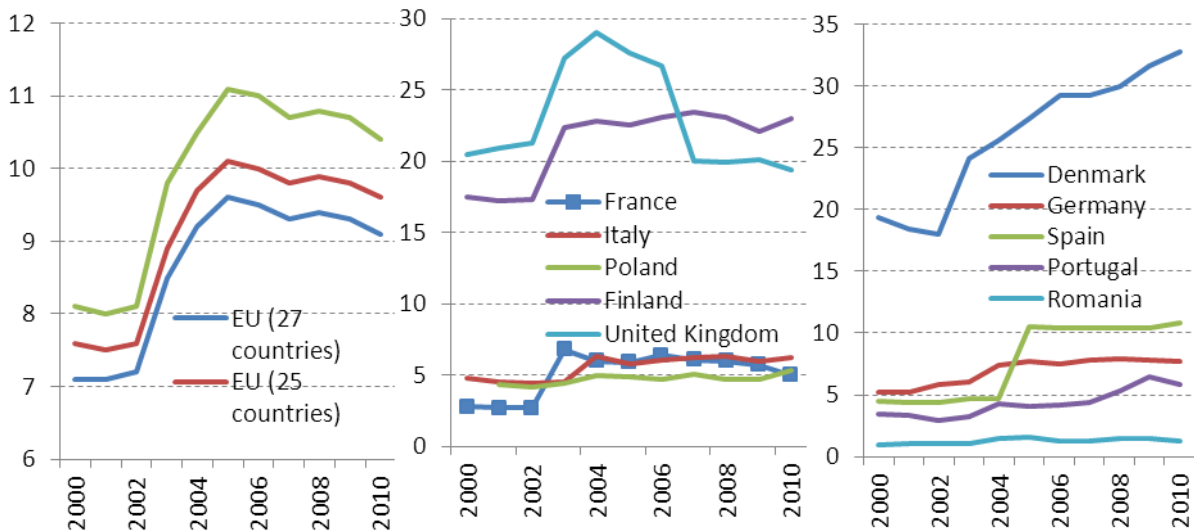
Der er visse særlige træk, der gør sig gældende i nogle af landene : befolkningsandelen uden skoleafgangsbevis kan være meget stor (for eksempel i Portugal) ; arbejdstagerne oplever i nogle lande arbejdsmarkedets hårde betingelser, idet de er ansat i dårligt lønnede stillinger med usikre arbejdskontrakter som i Rumænien. Box 3 viser situationen i de lande, der er indgået i undersøgelsen, således som fagforeningsfolk og andre aktører vi mødte ser det : det er et resume af de udtalelser, der er indhentede i løbet af de nationale rundspørger.

Box 3 : Situation og udfordringer i de undersøgte lande

- | | |
|---|--|
| Danmark | <ul style="list-style-type: none">• At fastholde bred adgang til højt kvalifikationsniveau for at sikre landets udvikling• Tage hensyn til befolkningstendenser og den nødvendige fornyelse af arbejdsstyrken |
| Finland | <ul style="list-style-type: none">• Løfte kvalifikationerne for de grupper, som mangler grund- eller erhvervsuddannelse• Tilbagevendende problem med unge uden afgangsbrev (i beg. af 00'erne anslået til ca. 50 000) |
| Frankrig | <ul style="list-style-type: none">• En stor andel af arbejdsstyrken har stadigvæk lavt kvalifikationsniveau• Efteruddannelse fører ikke altid til uddannelsesbevis. |
| Tyskland | <ul style="list-style-type: none">• Højt kvalificeret arbejdskraft i industrien, men stadig stigende usikre ansættelsesforhold i servicesektoren• Potentielt underskud på 7 millioner arbejdstagere i 2030 (væsentlig befolkningsnedgang) |
| Italien | <ul style="list-style-type: none">• En stor andel af befolkningen kendetegnes ved lavt kvalifikationsniveau• Det « forenede » italienske arbejdsmarked vedrørende anerkendelse af kompetencer lader vente på sig. |
| Polen | <ul style="list-style-type: none">• Over halvdelen af befolkningen har intet afgangsbrev fra overbygningen• En arbejdsintensiv økonomi og lavt kvalificeret arbejde |
| Portugal | <ul style="list-style-type: none">• Over halvdelen af den erhvervsaktive befolkning har ikke afsluttet skolegang på overbygningen• En intensiv økonomi med lavt kvalificeret arbejdsstyrke |
| Rumænien | <ul style="list-style-type: none">• Påtrængende behov for at forbedre arbejdstagernes stilling på et vanskeligt arbejdsmarked• institutionelt system til fremme af kompetencer på jagt efter balance og stabilitet |
| Spanien | <ul style="list-style-type: none">• Lavt kvalifikationsniveau hos store dele af den erhvervsaktive befolkning• Et stort antal arbejdstagere uden anerkendte faglige kompetencer |
| Det forenede Kongerige (England) | <ul style="list-style-type: none">• Vægten lægges i højere grad på indholdet af realkompetencer end på uddannelsesniveauet• Mangel på økonomiske ressourcer til efteruddannelse og anerkendelse af kompetencer |

Ifølge den europæiske beskæftigelsesundersøgelse (*Labor Force Survey*), som direkte udspørger folk om deres beskæftigelsesvilkår, er voksnes deltagelse i undervisning og livslang uddannelse i øvrigt ikke steget overordnet set i Europa siden midten af 00'erne : efter de første impulser af Lissabon-strategien har den nu mistet pusten. Denne udvikling fremgår af grafik 2 nedenfor. Kontrasterne er tydelige : deltagelsen er ulige fordelt og ikke særlig høj i flere af de undersøgte lande. Danmark, Finland og Det forenede Kongerige udgør heldigvis en undtagelse, men det er kun i Danmark at der fortsat er sket fremskridt igennem 00'erne.

Grafik 2. Voksnes deltagelse i livslang læring (% , 2000-2010)



Kilde : Eurostat, Labor Force Survey

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>

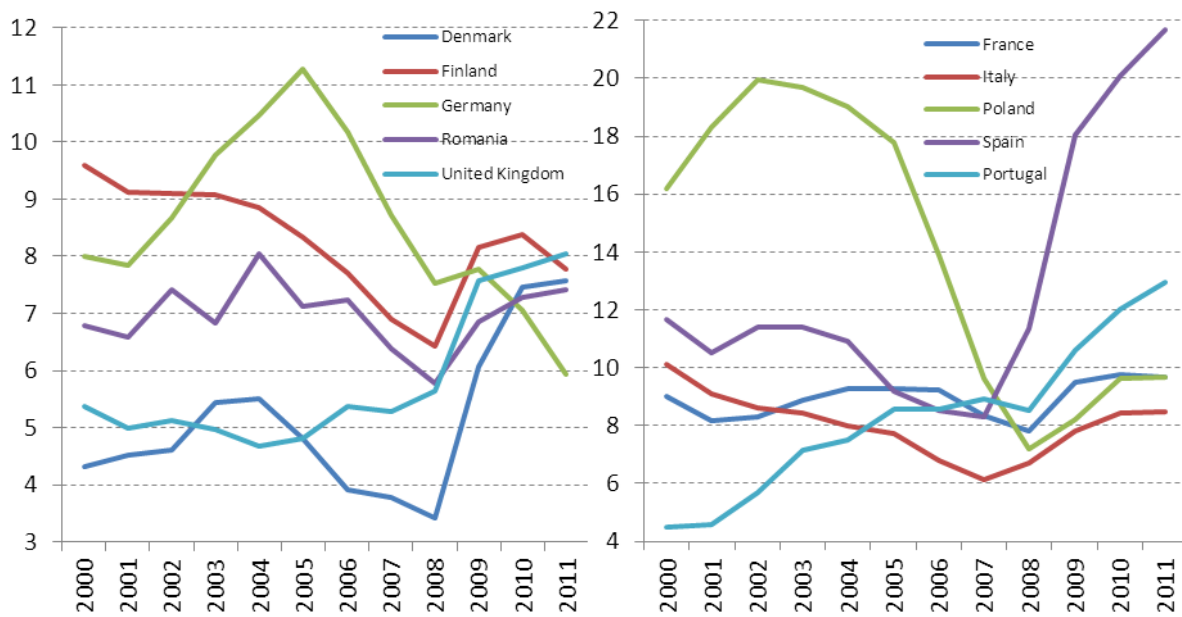
Notat fra Eurostat (uddrag) : tiltag om livslang læring henvender sig til personer mellem 25 og 64 år, som har svaret, at de havde fået undervisning eller uddannelse inden for de seneste 4 uger forud for rundspørgen.

Andre europæiske statistiske kilder – CVTS-undersøgelsen (*Continuing Vocational Training Survey*), Undersøgelse af voksenundervisning (*Adult Education Survey*) – kaster yderligere lys over emnet. De bekræfter især, at der er store forskelle i intensiteten af uddannelsesindsatsen i virksomhederne, samt at det svinger fra land til land og fra virksomhed til virksomhed, blandt andet afhængig af størrelsen. Når disse to uligheder lægges sammen, bliver arbejdstagernes adgang til uddannelse så meget desto sværere, når de bor i et land, hvor virksomhedernes indsats overordnet set er ringe. I de små virksomheder kan arbejdstagerne være reelt udelukket fra adgang til uddannelse, samtidig med at SMV'er har virkelig svært ved at tiltrække talenter.

Fællesskabets vedvarende skiltning med ambitionen om livslang uddannelse understreger således afstanden til en klart mere middelmådig virkelighed. De ressourcer, der er afsat til denne ambition og de opnåede resultater, er fortsat for begrænsede til individuelle og kollektive behov for uddannelse i Den europæiske Union. Den faktiske adgang til livslang uddannelse er samlet set fortsat for ringe og for ulige fordelt mellem lande og personer. For alle lande taget under ét er andelen af voksne europæere der står uden faktisk adgang til efteruddannelse betragtelig.

Denne situation er så meget desto mere problematisk, som der er et fælles og stigende behov for at sikre erhvervsforløb og -overgange i de nationale økonomier der har lidt under den mærkbart stigende arbejdsløshed – bortset fra Tyskland – siden begyndelsen af den økonomiske krise i Europa (grafik 3) : når de vanskelige konkurrenceforhold bidrager til denne stigning i arbejdsløsheden, burde kompetenceudvikling have høj prioritet.

Grafik 3. Arbejdsløsheden i de undersøgte lande (% , 2000-2011)



Kilde : Eurostat, Datastream

De karakteristika, der er gjort rede for i det ovenstående – for mange unge, der dropper ud af skolen, lav deltagelse i livslang læring, behov for sikre erhvervsforløb – kræver udvikling af anerkendelses- og godskrivningsordninger for uformelle og informelle kompetencer, ud fra et ønske om generelt at øge befolkningens kompetenceniveau med særlig opmærksomhed på bestemte 'målgrupper' alt efter de nationale behov.

Den hyppigste definition af målgrupper

Når der findes nationale referencerammer for godskrivning af NFIL, kan målgrupperne være temmelig brede eller bedre indkredsede og være præcist afgrænsede grupper. I Portugal var en af de overordnede målsætninger af godskrivningspolitikken at certificere 600 000 voksne og få 350 000 voksnes kvalifikationer opdateret mellem 2006 og 2010 : det gik ud på at fastlægge sekundærtrinnets niveau (12 års undervisning) som minimumskvalifikationsniveau for den portugisiske befolkning.

De lokale myndigheder, undervisnings- og uddannelsesinstitutioner, fagforeninger eller arbejdsgivere kan somme tider tage initiativ til godskrivningstiltag og definere målgrupperne på baggrund af deres egen opfattelse, ekspertise og ressourcer. Dette er især tilfældet, når de nationale referencerammer, som skal strukturere godskrivningspraksis, ikke er til stede, er svage eller i sin vorden. Ud fra den synsvinkel er Italien et interessant tilfælde : i Italien er der endnu ingen nationale rammer for godskrivning af NFIL, og således er målgrupperne helt afhængige af lokale initiativer (regioner eller universiteter). I Tyskland koncentrerer de forskellige organisationer især deres aktiviteter om særlige grupper som ufaglærte, langtidsledige eller migranter. Målgrupperne varierer alt efter det niveau, hvor godskrivningen foregår (regioner, brancher).

De resultater, der opnås gennem godskrivningsforløb skal ses i forhold til hvert lands konkrete samfundsøkonomiske satsning, hvilket er afgørende for definitionen af de eventuelle målgrupper. Trods det generelt store behov for at løfte kvalifikationsniveauet i Spanien, viser det sig for eksempel, at de tilbudte mulighederne for godskrivning kvantitativt set er temmelig begrænsede : godskrivning foregår via en årlig udvælgelsesprocedure med *convocatorias* (« indkaldelser til eksamen eller *calls for examination* ») henvendt til bestemte professioner. Finland har siden 1990'erne haft grundigt udarbejdede godskrivningsmetoder, men halvdelen af den erhvervsaktive finske befolkning har stadig ikke et

tilfredsstillende niveau i basisuddannelse eller faglig uddannelse : systemet ser ud til især at være til fordel for de bedst kvalificerede arbejdstagere. Ifølge de interviewede eksperter har adskillige grupper allerede haft gavn af de eksisterende initiativer men kunne få større udbytte af målrettede godskrivningstiltag som for eksempel migranter (der repræsenterer en stadig større del af arbejdsstyrken i Finland, især i byggesektoren), unge uden uddannelsesbevis, arbejdstagere der arbejder eller har arbejdet i den traditionelle industri, som er under omstrukturering (for eks. papirindustrien).

2.2. Betydningen af godskrivning af NFIL for den enkelte arbejdstager

Ud over kollektive behov, der er en konsekvens af den samfundsøkonomiske baggrund, er anerkendelse af uformelle og informelle kompetencer, uanset om det fører til certificering eller ej, et svar på individuelle behov, som til dels modsvarer faktorer, der ikke kan gøres op i penge : hensyn, tillid, selvforvaltning osv. Lønningsposens indhold repræsenterer naturligvis en betaling, der betragtes som 'normal' eller 'forventet' når man taler om godskrivning af NFIL, men ikke af den grund nem at få ! For den enkelte indebærer motivationen til at indgå i et forløb til godskrivning af hans erfaring imidlertid fordele, som ikke nødvendigvis kan gøres i penge (eller i det mindste ikke umiddelbart):

- **Fremme karrieren med udsigt til livslang uddannelse**, samtidig med at dette hjælper til at sikre faglige forløb og skift i fremtiden, især når man står over for virksomhedernes store omstruktureringer.
- **Opvurdere egen praksiserfaring fra arbejdspladsen**, men også fra forenings- og familielivet. - Anerkendelse af samtlige erhvervede kompetencer er særlig vigtigt for arbejdsløse, for at hjælpe dem til at finde beskæftigelse igen.
- **Stimulere egen personlig udfoldelse og familiens.**

Menneskers sociale integration, deres hensyntagen til andre og deres selvtillid styrkes således. Dette gælder især når godskrivningsforløbet fører til formel anerkendelse : certificering opleves som en symbolsk begivenhed af stor betydning.

Denne godskrivning kan være en særlig personlig tilfredsstillende for arbejdstagere med få kvalifikationer og uden uddannelsesbevis, hvilket kom frem i undersøgelsen *Holdninger til undervisning og erhvervsuddannelse* i det *Særlige Eurobarometer* i september 2011 : « *Mennesker, der opfatter sig som værende nederst på den sociale rangstige, har mindre tiltro til at undervisning og faglig uddannelse kan forbedre deres beskæftigelsesmuligheder end personer højere oppe på den sociale rangstige. Der står således meget på spil : en af Den europæiske Unions væsentligste målsætninger er at styrke mulighederne for de dårligst stillede grupper, men resultaterne viser, at disse grupper generelt har de laveste forventninger og tror mindst på, at faglig uddannelse kan ændre og forbedre deres vilkår.* » Det er således vigtigt at særlig de dårligst kvalificerede lønmodtagere har adgang til ordninger for kompetenceanerkendelse.

Der tages ikke altid tilstrækkelig hensyn til andre fordele af godskrivningen end de økonomiske for den enkelte. Alt for mange potentielt berørte arbejdstagere forstår ikke rækkevidden af en godskrivning af de kompetencer, de har tilegnet sig ad uformel eller informel vej : det er ikke nok at have rettigheder for at kunne gøre dem gældende. Den konkrete dimension og den skævt fordelte bevidsthed hos den enkelte om ikke økonomiske fordele af godskrivning af NFIL illustreres af følgende vidnesbyrd fra fagforeningsrepræsentanter i to lande:

- I **Finland** fremgår det af udtalelserne, at det eksisterende godskrivningssystem for nogle arbejdstagere betyder « en ny chance », endda « uendelige chancer », men at det også fremmer « innovationen i hverdagen », « innovation baseret på lønmodtageren » : de kompetencer, som

kan godskrives er først og fremmest kompetencer erhvervet på arbejdspladsen. Det finske godskrivningssystem (CBQ, eller *competence-based qualification system*) er for den enkelte en flexibel måde for tilegnelse og anerkendelse af kompetencer. Men fagforeningsfolk og andre aktører peger også på følgende forhold : arbejdstagerne mener som regel, at en basisuddannelse er uundværlig og de er ikke trygge ved at længde og indhold af denne uddannelse afkortes, når den kobles sammen med godskrivning af arbejdserfaring. Godskrivningsforløbet kan ligeledes forhindre, at den pågældende bliver i et arbejdskollektiv, hvor den kollektive dimension er væsentlig for størstedelen af arbejdstagerne.

- **I Italien**, hvor en national godskrivningsordning endnu ikke findes, skønt der for nylig er indgået aftaler regionerne og regeringen imellem, stiller tingene sig helt anderledes. Ifølge fagforeningsrepræsentanterne er arbejdstagerne ikke i tilstrækkelig grad opmærksomme på opkvalificering af deres kundskaber og kompetencer. De er tilbøjelige til at tro, at de obligatoriske kompetencer er tilstrækkelige til at udøve bestemte fag; konceptet med « godskrivning af uformelle og informelle kompetencer » forekommer dem meget abstrakt. Det sker at de ikke er bevidste om godskrivningsmulighederne eller ønsker at benytte sig af dem. Men de italienske fagforbund viser en markant interesse for godskrivning af NFIL og betragter promovering af godskrivningsordninger som værende i arbejdstagernes interesse.

Anerkendelse og godskrivning af realkompetencer uanset måden skal være en individuel rettighed for samtlige arbejdstagere. En sådan anerkendelse, som kan føre til certificering, er en fordel for den enkelte, idet han derved undgår at være afhængig af virksomheden og forbedrer samtidig sine beskæftigelsesmuligheder på arbejdsmarkedet.

2.3. Fagbevægelsens tilbud om uddannelse og godskrivning

Fagforbundenes rolle i forbindelse med uddannelse og især ved udvikling af godskrivningsordninger kan antage forskellige former:

- **Informel deltagelse** for eksempel i fora om lærings- og godskrivningsprocesser sammen med offentlige myndigheder og uddannelsesinstitutioner. I Italien er der således endnu ikke nogen nationale referencerammer, der tilrettelægger ensartet godskrivning af NFIL, men forbundene udtrykker et stærkt ønske om at få etableret sådanne rammer. Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle i regionen Emilia-Romagna, hvor arbejdsmarkedets parter en forholdsvis ringe rolle i godskrivningsprocessen, men de deltager meget aktivt i uddannelsessystemet : en væsentlig etape i udviklingen af godskrivning i denne region går ud på at inddrage arbejdsmarkedets parter i højere grad. En lignende diagnose kunne stilles om den autonome region Aragonien i Spanien. I den italienske region Marches er der hidtil kun gjort få erfaringer med godskrivning af realkompetencer, hvilket udgør et første skridt hen mod en egentlig organiseret proces. Status over kompetencer og *Libretto Formativo Del Cittadino* er således to værktøjer til identificering og dokumentation af kompetencer hvis udbredelse er stærkt ønskede, især af arbejdsmarkedets parter på grund af krisen.
- **Udtrykkelig inddragelse, på nationalt, regionalt og brancheniveau i udvikling og ledelse af institutionelle ordninger til godskrivning af NFIL.** Denne inddragelse rejser et tillægsspørgsmål: er godskrivning en autonom proces i forhold til uddannelse eller er den bundet organisk ind i uddannelsessystemet ? Det er et væsentligt spørgsmål for fagbevægelsens organisationer, især når der er en gammel tradition for at inddrage dem i uddannelsessystemet.
- **Bidrag til styring og finansiering af uddannelses- og godskrivningscentre :**
 - **Finland** er således noget ganske særligt, idet der findes en myriade af uddannelsescentre, hvoraf kun en del beskæftiger sig med faglig uddannelse og godskrivning, mens andre udbyder almen uddannelse (*folk education*). Blandt de førstnævnte er nogle til dels

finansieret af forbundene. Centret *Siikaranta-opisto* i Espoo ved Helsinki, forbeholdt byggeriarbejdere, der er organiseret i forbundet *Rakennusliitto* (SAK fællesforbundet) arrangerer og forbereder eksaminer på et højt specialiseret fagligt kvalifikationsniveau (*further vocational* og *specialist vocational*). Centret prioriterer kompetencetests, som gennemføres i virksomheden, på arbejdspladsen. Centret tilbyder ligeledes såkaldt almen uddannelse (arbejdsmarkedsspørgsmål, kollektivforhandling, forhandlingsevner, jura, etc.) for tillidsrepræsentanter. Lignende forbundscentre findes i **Spanien, Portugal, og Rumænien**.

- **I Det forenede Kongerige (England)** har forbundene oprettet uddannelsescentre (*Union Learning Centres*) for at koordinere alle fagbevægelsens uddannelsestiltag. På nuværende tidspunkt findes der således ca. 400 centre. Cirka hundrede af disse centre indgår i et netværk, som tilbyder et værktøj kaldet "Min guide" (*Myguide*), samt i et andet netværk *Unionlearn network (u-net)*, soml giver mulighed for at deltage i kurser. Nogle centre er etableret direkte på arbejdspladsen eller i umiddelbar nærhed i partnerskab med arbejdsgiverne, hvilket muliggør fælles investering i uddannelsesudvikling.
- **Information, vejledning, bistand til og ledsagelse af arbejdstagere i lærings- og godskrivningsordningerne**, eventuelt deltagelse i processer og juryer om evaluering af arbejdstagernes kompetencer. Fagforbundene kan selv fastlægge deres integrerede udbud af service – herunder uddannelsestilbud – ved fortrinsvis at henvende sig til egne medlemmer. Selv når disse tjenesteydelser er etableret, er godskrivning af kompetencer ikke altid slutresultatet.
- **De tyske fagforbund** tilbyder politisk uddannelse til deres teams på vegne af beskæftigelsesråd med hjemmel i en særlig lov (*Betriebsverfassungsgesetz*). De uddanner også de medlemmer, der sidder i eksamenskomiteer (lovgivningsproblemer, forståelse af driftsregnskaber, insolvens, retorik...). Disse kurser arrangeres ikke hvert år, men efter behov.
 - **I Det forenede Kongerige (England)** tilbyder alle forbund ikke samme service, når det drejer sig om uddannelse. Disse tilbud går via de uhyre aktive "uddannelsesrepræsentanter" (*Unions Learning Representatives, ULR*). ULR er forbundsmedlemmer, som deltager i initiativer vedrørende undervisning og uddannelse, som holder især de organiserede arbejdstagere informeret og som ledsager dem gennem hele uddannelsesforløbet. Disse *Learning Representatives* har ikke ret til at forhandle uddannelse med arbejdsgiverne. I praksis tilbyder visse forbund i første omgang kun information og rådgivning, mens andre tilbyder egentlig erhvervsvejledning (kompetenceregnskab, udarbejdelse af karriereplan, adgangsveje til uddannelse, bl.a.)
 - **I Rumænien** er udarbejdelse af et integreret tilbud om service til arbejdstagerne strategisk valgt af forbundet *Blocul Nacional Sindical (BNS)*. Dette integrerede tilbud er koncentreret om en 'søjle' dedikeret til arbejdsmarkedet, således at løndmodtagernes sårbarhed reduceres på et marked der opfattes som fjendtligt: juridisk ekspertise, database med jobtilbud, uddannelsesmuligheder for jobsøgende, e-learning platform ; m.m. Dette servicetilbud bygger på uddannelsesordninger, der henvender sig til aktive medlemmer, der er udpeget til at blive « katalysatorer » for uddannelsesaktioner for deres kolleger i virksomhederne.

3. Offentlig politik og kollektiv forhandling omkring godskrivning

3.1. Nationale referencerammer for godskrivning og decentrale initiativer

I de undersøgte lande, som har et system til anerkendelse og godskrivning af NFIL, er godskrivning som regel lagt i strukturerede rammer på nationalt plan. Imidlertid tager de regionale myndigheder eller andre institutioner ofte initiativet og tilbyder deres egne metoder til anerkendelse af realkompetencer. De lokale erfaringer, som er omfattende i de undersøgte lande, kan gå ad forskellige veje. To spørgsmål rejser sig til differentiering af landenes erfaringer :

1. **Findes der en national referenceramme for godskrivning af NFIL, eller blot lokale initiativer** (på regions-, sektor- eller universitetsniveau etc.)? Eksistensen af et detaljeret nationalt katalog eller register over certificeringer, som dækker samtlige fag, ser ud til at være en betingelse for en solid og pålidelig udvikling af godskrivning af NFIL, idet det gør det muligt at sammenholde ækvivalensen af de faglige kompetencer, der er erhvervet på vidt forskellig måde.
2. **Når der findes en national referenceramme, i hvilket omfang tillader inddragelsen af de nationale myndigheder en faktisk gennemførelse af ordninger til godskrivning af NFIL ?** Denne inddragelse kan give sig udslag i vidtrækkende offentlige initiativer, som det var tilfældet i Portugal med initiativet *Novas Oportunidades*, mellem 2006 og 2011, som anvendte godskrivningsmetoder, der allerede tidligere var afprøvet.

Behov for nationale rammer for certificering af hensyn til kompetencernes sammenlignelighed

De valgte undersøgte lande viser eksempler på diversificerede erfaringer med validering af NFIL, som fungerer i en national struktur eller gå gennem lokale initiativer. Finland, Frankrig og Danmark er således lande, som har gavn af klart definerede institutionelle nationale referencerammer. Italien og Tyskland er til gengæld to lande, som ikke har nationale referencerammer med særligt henblik på godskrivning af resultater, der er opnået ad uformelle eller informelle kanaler.

- **I Finland** sker godskrivning af NFIL fortrinsvis gennem systemet med kompetencebaseret certificering (*competence-based qualification system, CBQ*), som spiller en central rolle. Dette system har eksisteret siden 1994, selv om det først er indskrevet i lovgivningen i 2006. Den mulige anerkendelse af kompetencer, uanset hvorledes de er erhvervet, er systemets grundlæggende princip for voksenundervisning, men også for højere undervisning. Grundprincippet er, at den enkelte demonstrerer sine læringsresultater (*learning outcomes*) på arbejdspladsen. Det finske godskrivningssystem på voksenuddannelsesområdet er baseret på et trepartssamarbejde: arbejdsmarkedets parter inddrages lige fra lokalt til nationalt niveau. Denne trepartsinddragelse er et meget væsentligt generelt princip efter de adspurgte personers opfattelse. Det gælder også for *Det nationale Uddannelsesråd (National Board of Education)*, som superviserer den nationale godskrivningsordning, men også for de *Certifikationsudvalg (Qualification Committees)*, som bestemmer erhvervsprofilerne, samt for kompetence-evalueringsgrupperne. Foruden CBQ-systemet, kan godskrivning også være universitetets anerkendelse af tidligere opnåede resultater : på universitetsområdet findes der imidlertid ikke nogen ensartede referencerammer og initiativet afhænger af universiteternes autonome beslutninger.
- **I Frankrig** er den praktiske godskrivning af uformelle og informelle kompetencer blevet delvis institutionaliseret og lagt i juridiske rammer. Lov om social modernisering af 17. januar 2002 giver ret til *Validation des Acquis d'Expérience (VAE)* (godskrivning af realkompetencer), hvilket giver hvem som helst, der har haft mindst tre års lønarbejde, ulønnet arbejde eller volontørarbejde ret

til at erhverve en fuld eller delvis kvalifikation. Denne lov indførte ligeledes *Registre National des Certifications Professionnelles* (RNCP) for at få en fortegnelse over de faglige certificeringer, der er anerkendt af staten og arbejdsmarkedets parter. For at blive optaget i dette register skal disse certificeringer være tilgængelige via VAE-systemet og omfatte en godskrivningsprocedure, bl. a. baseret på et antal moduler. Det nationale register forvaltes og kontrolleres af *Commission Nationale de la Certification Professionnelle* (CNCP), hvori deltager lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. I 2010 indeholdt registret over 7000 erhvervscertificeringer som for størstepartens vedkommende er tilgængelige via VAE. De udgør over 96% af samtlige nationalt anerkendte certificeringer, foruden certificeringer af højere undervisning. Det regionale niveau spiller en komplementerende rolle, der er afgørende for adgang til information, koordinering af aktører og tilrettelæggelsen af tilbuddet om VAE.

- **Danmark** har ved lov i 00'erne efter en høringsproces etableret en national ordning for anerkendelse af tidligere læringsforløb. I 2004 giver et dokument med titlen "*Anerkendelse af tidligere læring i uddannelsessystemet*" (*Recognition of prior learning within the Education system*) den første formulering og de første incitamenter til anerkendelse af realkompetencer. Loven af 6. juni 2007 definerer godskrivning af realkompetencer på forskellige områder af voksenundervisningen. Siden 2007 har alle voksne ret til at anmode en institution i efteruddannelsessystemet om evaluering af deres resultater (*prior learning*) for at opnå anerkendelse af deres kompetencer. Hvis afgørelsen ikke er tilfredsstillende for ansøgeren, kan han anke den. *Det nationale videnscenter for validering af tidligere læring* (NVR) blev oprettet med det formål at opnå en bedre anerkendelse af praktisk godskrivning og dens betydning.
- **Italien** har dags dato ingen national referenceramme for godskrivning, men der er i de seneste år søsat adskillige regionale eller universitetsforsøg. Et handicap er manglen på fælles stillingsbeskrivelser (*occupational standards*) på nationalt niveau, selv om arbejdet om dette spørgsmål længe har været i gang. Af de øvrige barrierer nævnes ofte : en vis mangel på lederskab eller politisk vilje fra de offentlige myndigheders side (men efter at der er indgået aftale mellem regionerne og regeringen i foråret 2012, er national godskrivning af NFIL herefter på dagsordenen i parlamentet) ; antallet af og de vidt forskellige aktører (det er vanskeligt at nå til enighed om fælles regler) ; mangel på finanser til faglig uddannelse ; vanskeligheden ved at få et ensartet system på benene, mens regionerne allerede har deres eget system og holder fast ved det. Nogle italienske regioner har nemlig taget initiativ til at oprette deres egne procedurer til godskrivning af NFIL. Regionen Emilia-Romagna har for eksempel udarbejdet sit første godskrivningsværktøj allerede i 2003 og det regionale godskrivningssystem har fungeret siden 2005. Etableringen af systemet gik nemt takket være en omfattende fortegnelse over faglige stillingsbeskrivelser. Det ret flexible system fokuserer på faglig uddannelse med mulighed for at opnå forskellige former for certificering : den bagved liggende tankegang er at enhver kan få en certificering, uanset hvordan han har tilegnet sig sine kompetencer.
- **Tyskland** har heller ikke nogen national referenceramme til godskrivning af NFIL. Regeringen, aftagerinstitutioner og arbejdsmarkedets parter arbejder for tiden på den tyske certificeringsordning (*German Qualification Framework*). Men anerkendelse af NFIL betragtes ikke som højt prioriteret. På nationalt niveau er der imidlertid gennemført et pilotinitiativ, *Development of a credit system in vocational education and training* (DECJET). Projektet er inspireret af det schweiziske system med modulcertificering. Overordnet set befinder anerkendelse af de dårligt stillede gruppers kompetencer sig stadig på et indledende stadium og foregår gennem lokale tiltag inden for rammerne af pilotprojekter, der ledes af lokalsamfundets organisationer.

Initiativers og ordningers faktiske virkelighed ud over lovgivning og regler

Godskrivning af realkompetencer kan ske via nationale, regionale eller lokale initiativer. Findes der imidlertid en godskrivningsstruktur på nationalt niveau, bør det også undersøges hvorledes de offentlige politikker iværksættes. Når nogle lande både har en funktionsdygtig national referenceramme og lang erfaring (eksempel: Finland), er tilstedeværelsen af en national ordning ikke nødvendigvis synonym med betydelige resultater talmæssigt, ej heller med reelt effektive godskrivningsordninger. Institutionelle nationale referencerammer er tilsyneladende en nødvendig, men ikke tilstrækkelig forudsætning for indførelsen af godskrivningsordninger. Centralregeringens og arbejdsmarkedsparternes engagement er absolut nødvendigt for den faktiske udvikling af disse ordninger.

Nationale forsøg viser, at stor konsensus om undervisning og kompetencegodskrivning, mellem politiske aktører, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter skaber et godt fundament for udarbejdelse af godskrivningspraksis. Det bevises af lande så forskellige som Finland og Portugal. Over for denne positive faktor kan et forpligtende miljø forstået som politiske prioriteter, kulturelle betingelser og den samfundsøkonomiske situation virke som en alvorlig hæmsko for godskrivning af NFIL, selv hvor lovgivningen tydeligvis dominerer. Dette illustreres af erfaringerne fra Rumænien og Spanien.

- **I Rumænien** er de nationale institutionelle referencerammer hverken funktionsklare eller stabile. Et antal love og forordninger, som blev vedtaget i begyndelsen af 00'erne indfører evaluering af uformelle og informelle kompetencer. Godskrivningen af NFIL har haft gavn af udvidelsen af antallet af godskrivningscentre, af forbedrede evalueringsprocedurer og -metoder hørende under *Det nationale råd for voksenuddannelse (National Council of Adult Training, CNFPA)*. Ved en reform i 2010, som er under indførelse, blev *Den nationale Certificeringsmyndighed (National Authority of Qualifications)* dannet ved fusion af CNFPA og en anden organisation. Målsætningen er at forbedre sammenhængen mellem de nationale certificerings- og godskrivningsordninger af NFIL, men denne reform medfører kontroversielle debatter mellem de institutionelle aktører. Problemet er klassisk og ses også i andre lande: hvem i undervisningsministeriet eller arbejdsministeriet får lederrollen? På indeværende tidspunkt er konsekvenserne af reformen ikke særligt tydelige, og denne forvirring gør det ikke lettere for arbejdsmarkedets aktører at deltage i godskrivningssystemet.
- **I Spanien** findes der en klart defineret national referenceramme for godskrivning, som er styrket af de seneste års lovgivning og det kongelige dekret af 2009, som organiserer forløb til anerkendelse, akkreditering og registrering af erhvervscertificeringer (*procedimiento de reconocimiento, evaluacion, acreditacion y registro de las cualificaciones profesionales*). Imidlertid forsinker betydelige begrænsninger udviklingen af ordninger til godskrivning af NFIL. Processens karakter af forsøg kræver en helhjertet deltagelse af arbejdsmarkedets parter, hvilket varierer stærkt fra region til region. Dernæst svarer de såkaldte *convocatorias (indkaldelser til eksamen)* på indeværende tidspunkt i praksis til afgrænsede og selektive processer, som ikke muliggør 'flexible' svar på lønmodtagernes og arbejdsgivernes behov.

Principper og nærmere retningslinjer for anerkendelse og godskrivning af NFIL giver ofte anledning til offentlig debat, især mellem undervisnings- og beskæftigelsesministre. Forståeligt nok prioriterer undervisningsministrene lige adgang for alle borgere til god undervisning og grunduddannelse. Men livet stopper ikke med basisundervisning. Det er rimeligt at give personer med en begrænset grundskoleuddannelse men med stor erfaring fra erhvervs- eller foreningslivet nye chancer i løbet af deres erhvervsaktive liv. Dette er en offentligt politisk målsætning, som i høj grad interesserer fagforbundene og hvor de kan gøre sig gældende med deres synspunkter.

3.2. Den skrøbelige forbindelse til de kollektive forhandlinger

Det er ikke let at indsamle oplysninger om de kollektive aftaler, som interesserer sig for godskrivning af NFIL. Det er imidlertid ikke et overset område i overenskomstforhandlingerne, selv om der sker for lidt i den henseende.

Forlods : fælles aftalt definition af faglige erhvervsbeskrivelser i brancherådene

I de fleste lande og somme tider på regionalt plan, findes der brancheråd eller -udvalg, som medvirker ved bestemmelsen af erhvervsbeskrivelserne (*occupational standards*), som får store konsekvenser for uddannelses- og certificeringsordningerne. De er for tiden ved at dukke op på europæisk plan. De bidrager til udarbejdelse og opdatering af det nationale katalog eller fortegnelse over erhvervs-certificeringer. Men disse råd eller udvalg fungerer i større eller mindre grad og arbejdsmarkedets parter aktivitetsniveau varierer meget. En fælles forbundsimpuls er hensigtsmæssig, hvis disse råd og udvalg skal blive fuldstændig proaktive.

Disse råd refererer ikke automatisk til de kompetencenivauer, der er defineret i *Den Europæiske referenceramme for Certificeringer* (CEC / EQF⁹, jf. Box 4), henvisningen dertil kan være mere eller mindre tydelig eller direkte. Det afhænger også af, hvor gennearbejdet den nationale ordning er og i hvilken grad den stemmer overens med den europæiske referenceramme. I bedste fald gør en national referenceramme det muligt for hver erhvervsprofil at beskrive de resultater af læringsforløbet (*learning outcomes*), der svarer til viden (*knowledge*), færdigheder (*skills*) og kompetencer (*competences*), i et sprog, der stemmer overens med den europæiske tilgang. Strengt identificerede resultater og klart formulerede evalueringskriterier bemyndiger i givet fald til godskrivning, såfremt de er resultatet af uformelle og informelle læringsforløb. Nationale referencerammer hører med til de optimale betingelser for arbejdet med godskrivning af NFIL, uden at dette dog er tilstrækkeligt.

Gennemgangen af de undersøgte nationale undersøgelser bekræfter, at der er stor forskel i europæiske erfaringer :

- **I Finland** er de 26 brancheudvalg og de 154 certificeringsudvalg (*qualification committees*) under supervision af *National Board of Education* væsentlige steder for kollektive forhandlinger og diskussioner, hvor arbejdsmarkedets parter deltager meget aktivt : deres tilstedeværelse vidner om den anerkendte betydning af godt kendskab til de nødvendige kompetencer på en arbejdsplads. Brancheudvalgene har til opgave at foregribe branchernes kvalifikations- og kompetencebehov. Certificeringsudvalgene fastlægger de krav, der knytter sig til certificeringerne i CBQ-systemet og giver certificering efter godskrivningsforløbet. De trækker på tusinde eksperter (repræsentanter for arbejdsgivere, ansatte og uddannelsescentre).
- **I Italien** er der endnu ikke nogen fælles referencerammer for erhvervsbeskrivelser (*occupational standards*) på nationalt niveau, selv om der nu er indgået en aftale mellem regioner og regering for at komme frem til en indførelse af et nationalt system til kompetencegodskrivning og -certificering. I årevis har 28 arbejdsmarkedsorganisationer (4 fællesorganisationer, 24 arbejdsgiver-organisationer) arbejdet på at definere erhvervsbeskrivelser, hvilket skulle gøre det nemmere at etablere en national referenceramme for kompetencegodskrivning. Man er nået langt, men ikke til enighed om definitionen af erhvervsbeskrivelserne eller indholdet af dertil hørende uddannelser eller certificering af kompetencer. Det er en vanskelig proces på grund af de involverede ministeriers divergerende synspunkter : manglen på politisk lederskab er tydelig. Arbejdsmarkedets parter har også iværksat arbejde på brancheniveau, men arbejdet er standset af mangel på tilstrækkelig politisk deltagelse. Regionerne har også arbejdet på standarder for godskrivning siden 00'rne. De regionale systemer er blevet gennemgået og sammenlignet :

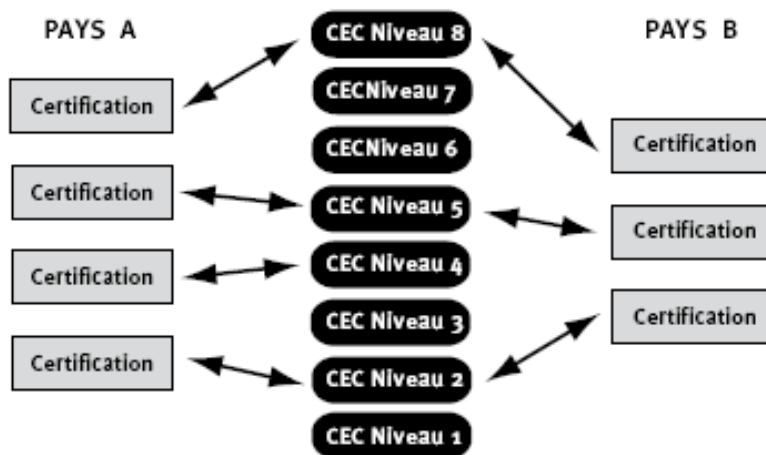
⁹ Europa-Kommissionen har en særlig hjemmeside til Den Europæiske referenceramme for Certificeringer : http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm.

formålet var at definere et minimumsniveau for faglige standarder for hver region, for at fremme mobiliteten mellem regionerne.

- **De portugisiske forsøg** på at få en fælles definition af erhvervsbeskrivelser har mobiliseret 16 brancheudvalg, (*Conselhos Sectoriais para a Qualificação*), som samarbejder med ANQ, *Den nationale Certificeringsstyrelse (Agência Nacional para Qualificação eo Ensino Profissional, ANQEP)*, der står for koordination af det nationale certificeringssystem (*Sistema Nacional de Qualificações*). Dette system omfatter Den nationale referenceramme for Certificering og Det nationale Certificeringskatalog. Brancherådene gør det muligt for ANQ at tage arbejdsmarkedets realiteter i betragtning, idet det inddrager repræsentanter for *institut for beskæftigelsen og faglig uddannelse (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP)*, arbejdsmarkedets parter, uddannelsescentre og undervisningsinstitutioner. Det er en særlig indsats for arbejdsmarkedsrepræsentanterne at spille en pædagogisk rolle over for deres medlemmer, for at mobilisere informationer og udtalelser. ANQ så gerne, at disse råd deltog mere effektivt i indsamling af oplysninger og i foregribelse af udviklingen. Der findes en åben høringsmåde, hvorefter enhver kan foreslå eller opdatere certificeringer.
- **I Rumænien** er det i brancheudvalgene, at de kollektive forhandlinger om erhvervsbeskrivelser foregår og hvor arbejdsmarkedets aktører mødes med aktører fra erhvervsuddannelserne og certificeringsordningen. I disse udvalg sidder repræsentanter for lønmodtagere og arbejdsgivere, og således organiseres den sociale dialog om erhvervsbeskrivelsen og danner dermed grundlag for godskrivning af NFIL. Systemets aktører ønsker, at der gøres fremskridt, således at disse udvalg fuldt ud kan gøre sig gældende og holde forbindelsen til de kollektive forhandlinger på virksomheds- og brancheniveau.
- **I Spanien** har arbejdsmarkedets parter medvirket til oprettelsen af *Det nationale katalog over erhvervsfaglige certificeringer (Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNQP)*, på baggrund af erhvervsbeskrivelser og definition af hver eneste certificering. Dette CNQP-katalog er nu helt færdigt og indeholder næsten 650 certificeringer. Men arbejdsmarkedets parter mener, at det faktiske udbud af certificeringer og dertil hørende uddannelsesforløb er for stift og ikke tilstrækkelig « smidigt » til på tilfredsstillende vis at leve op til virksomhedernes og den enkeltes behov.

Box 4 :
Den Europæiske Referenceramme for Certificering (CEC / EQF), sammenholder certificerede
kvalifikationsniveauer
(kvalifikation = viden + færdigheder + kompetencer)

CEC fungerer som oversætterfunktion, der via sine otte stigende kvalifikationsniveauer muliggør en transparent sammenligning af de nationale certificeringer ...



... men oversættelsen er langt fra automatisk. CEC opregner kompetencer (vertikalt) og kompetenceniveauet (horisontalt). Et givet CEC-niveau (jf. eksemplet i niveau 5 nedenfor) kendetegnes ved en kombination af de evner der er udtrykt som viden (*knowledge*), færdigheder (*skills*) og kompetencer (*competences*). Tingene kompliceres hvis man mener at en person for eksempel hører hjemme på et højere niveau i viden, men på et lavere niveau med hensyn til færdigheder eller kompetencer.

Niveau 5	Savoirs	Aptitudes	Compétences
Acquis de formation et d'éducation correspondant au niveau 5 sont :	savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles ; réviser et développer ses performances et celles des autres

Bagefter : de kollektive aftalers betydning i virksomheder og erhvervssektorer

Forlods kan kollektive forhandlinger skabe gunstige betingelser for udvikling af ordninger til godskrivning af NFIL ; efterfølgende spiller de en rolle i den konkrete tilrettelæggelse af lærings- og godskrivningsforløb i brancher og virksomheder. I virksomhederne er det nyttigt for arbejdsgiverne at få identificeret uformelle og informelle kompetencer, idet en intensiv mobilisering heraf kan være et middel til at øge produktiviteten. Identifikation og mobilisering af skjulte kompetencer kan være en rentabel investering uden store omkostninger for arbejdsgiveren. Men samtidig er arbejdsgiverne ofte tilbageholdende med udtrykkeligt at godskrive sådanne kompetencer af frygt for øgede lønkrav eller for at de ansatte løber over til konkurrenterne : uformelt og informelt skal blive ved at være uformelt og informelt ! De kollektive forhandlinger er nødvendige for at løse denne modsætning ved at give arbejdsgiverne medansvar og for at indarbejde godskrivning af NFIL i de bedst sikrede faglige forløb i og uden for virksomhederne.

Som det imidlertid tydeligt fremgår af erfaringerne i de undersøgte lande, giver empirisk evidens endnu ikke mange eksempler på sådanne kollektive aftaler. For de fleste landes vedkommende er forbindelsen mellem godskrivningsordninger af NFIL og de kollektive forhandlinger fortsat meget spinkel af flere grunde : generelt kan læring ligge uden for de kollektive decentrale forhandlinger og deres prioriteter ; spørgsmålet om kompetencer der er erhvervet ad uformel eller informel vej kan ses som et underordnet, ligefrem marginalt anliggende.

To eksempler fra en erhvervssektor og en virksomhed fremgår af de franske erfaringer med *Godskrivning af arbejdserfaring (Validation des Acquis de l'Expérience, VAE)*. Den franske banksektor leverer det første eksempel (box 5). *Club Méditerranée* er en stor virksomhed, der er i gang med initiativer vedrørende godskrivning af sine ansattes NFIL med operativ støtte fra fagforenings repræsentanter (box 6). I begge tilfælde drejer det sig om at fremme de kollektive former for VAE.

På europæisk plan er overvejelserne og erfaringerne fra *Det Europæiske Metalarbejderforbund (EMF)*, der er medlem af EFS interessante. For EMF er godskrivning af realkompetencer et væsentligt element som knytter sig til debatten om 'employability' og dertil hørende værktøjer. Selv om EMF har forsøgt at tage spørgsmålet om godskrivning op og gøre konkrete fremskridt på området, udgør de vidt forskellige nationale situationer en temmelig betydelig hindring for en fælles gennemførelse på europæisk niveau : satsning på certificering betragtes ikke med samme alvor og heller ikke med samme referencer af de nationale fagforbund. Box 7 giver nogle holdepunkter vedrørende EMF's tilgang.

Box 5 : Kollektive forhandlinger og godskrivning af arbejdsfering

Case fra den franske banksektor

Samspillet mellem kollektive forhandlinger og godskrivning af arbejdsfering (VAE), i den franske banksektor ligger i krydsfeltet mellem to udviklingstendenser :

– **Styrkelse af eksterne incitamenter** : siden 2010 har *Autorité des Marchés Financiers* (AMF), krævet obligatoriske erhvervs-certificeringer af de ansatte i finansinvesteringsafdelinger som er i kontakt med publikum. Betingelser og regler for at opnå disse certificeringer er nøjagtigt defineret af AMF's instrukser (se http://www.amf-france.org/home_presta.asp?lang=fr). *Det franske bankforbund* (*Fédération Bancaire Française*, FBF) og *Observatoire des métiers de la banque* (OMB) er meget aktive i den forbindelse for at gennemføre AMF's krav. FBF udgiver en *Guide des métiers bancaires*, som tager disse certificeringskrav i betragtning : denne guide beskriver hvert erhverv i tre punkter « opgaver, miljø, profil »¹.

– **Styrkelse af den endogene uddannelsesindsats** : i juni 2011 indgik *Sammenslutningen af franske banker* (*Association Française des Banques*², AFB) og alle fagforbund der organiserer banksektoren (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB/CFE-CGC) en aftale, som ændrede aftalen af juli 2005 om livslang læring i banksektoren. Den nye aftale bekræfter den vigtige indsats for efteruddannelse i denne sektor (omkring 4% af lønsummen). Målgruppen er de yngste (under 26 år) og ældste lønmodtagere (over 45 år), især den mindst kvalificerede gruppe. Aftalen indholder og beskriver en bred vifte af uddannelses- og certificeringsforløb i forbindelse med akkrediterede udbydere af uddannelse og godskrivning. **Den dækker også udtrykkeligt adgang til individuel og kollektiv godskrivning af arbejdsfering (VAE) inden for bankerne.** Samtidig dannedes en organisation (OPCABAIA) paritetisk sammensat af banker, forsikringselskaber, gensidige forsikringselskaber, almene forsikringselskaber, bistandsforeninger efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter for at indsamle midler til faglig uddannelse inden for det store område, som banker, finanstjenester og forsikringselskaber udgør.

Men virkningen af disse initiativer på bankernes interne praksis sker hverken direkte eller automatisk. Det afhænger i hver eneste bank af indgåelse og gennemførelse af *Aftaler om forventet beskæftigelses- og kompetenceforvaltning* (*accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*), hvilket efter lov af 2005 obligatorisk skal forhandles hvert tredje år i alle virksomheder med over 300 ansatte. Alt efter virksomhederne og bankerne kan disse aftaler indeholde større eller mindre krav. I tilfælde med « god praksis » (ikke dem alle !), kan disse aftaler indeholde store forpligtelser vedrørende uddannelses- og certificeringsmål. Nogle banker har til hensigt systematisk at organisere den faglige certificering af deres ansatte på basis af godskrivning af arbejdsfering i overensstemmelse med de regler, der er fastlagt af AMF.

Sammenhængen mellem de offentlige incitamenter, de kollektive brancheforhandlinger og virksomhedsaftaler ser ud til at være lovende for at sætte skub i godskrivningen af NFIL på et erhvervsområde, men vejen er smal og forudsætter positive politiske og sociale vilkår...

1. Se følgende hjemmesider: (www.fbf.fr) og (www.observatoire-metiers-banque.fr).

2. Arbejdsgiverorganisationen har to ansigter : FBF forvalter erhvervsorganisationens opgaver og AFB repræsenterer arbejdsgiverne ved de kollektive forhandlinger. OMB, oprettet ved lov af 4. maj 2004 om faglig uddannelse og den sociale dialog, blev indført ved Aftale om livslang uddannelse i banksektoren, underskrevet den 8. juli 2005. En styringsgruppe fastlægger i samarbejde med arbejdsgivere og forbund retningslinjerne for OMB.

Box 6 : Godskrivning af arbejds erfaring (VAE) i en stor virksomhed : erfaringer fra Club Méditerranée

Club Méditerranée, rejsearrangør med "feriebyer" over hele verden, indførte efter år 2000 en ordning for godskrivning af arbejds erfaring (VAE). Koncernen beskæftiger omkring hundrede fag (fortrinsvis hotelvirksomhed og ferieunderholdning) til sine for det meste sæsonprægede aktiviteter. En afgørende faktor var bevidstheden om, at den arbejds erfaring, de ansatte tilegnede sig i Club Méditerranée, ikke ville være anerkendt uden for virksomheden. Projektet blev indført af forbundet CGT-FO. Som tiltag for at kapitalisere den know-how, der hører til virksomhedskulturen, blev projektet positivt modtaget af ledelsen og af de øvrige forbund.

For at få projektet op at stå kontaktede den ansvarlige fra forbundet *Centre Académique de Validation des Acquis* (CAVA) i Créteil (i Paris-området), som hører under undervisningsministeriet. Dette center gennemgik de 93 faggrupper, som er repræsenteret i virksomheden med henblik på mulighederne for godskrivning sammenholdt med ministeriets eksamensbeviser, hvilket tog nogle måneder. Projektet gjaldt især personer uden kvalifikationer og som havde været ansat i flere år. De har mange års erfaring i jobbet men også i mobilitet, da de som regel har arbejdet i feriebyer i forskellige lande. Formålet med ordningen er, at samtlige fransktalende lønmodtagere fra "feriebyerne" over hele verden skal have adgang til VAE-ordningen, uanset om deres arbejdskontrakt er tidsbegrænset eller tidsbegrænset.

For at få gang i tingene gennemførte Human Ressource afdelingen (HR) og CGT-FO-forbundet et oplysningsarbejde over for lønmodtagerne i feriebyerne over hele verden. VAE-processen er den samme alle vegne. Efterfølgende blev de ansatte, der var interesserede i VAE, identificeret og udvalgt ved samtaler via videokonference af en gruppe bestående af repræsentanter for undervisningsministeriet og HR-afdelingerne i club Méditerranée. I første omgang blev 15 personer udvalgt. Efterhånden som ordningen blev gennemført har Club Méditerranée inddraget *Foreningen for voksnes erhvervsuddannelse (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, AFPA)*, hvilket har gjort det muligt at udvide muligheden for at VAE kan føre til erhvervscertifikater og -eksamener samt at bruge andre metoder end undervisningsministeriets. Man henvendte sig i øvrigt til den højere undervisning og foreslog en godskrivning på Masterniveau, især for lederne af feriebyerne.

Club Méditerranée anmoder dernæst parterne om at ledsage de projektansvarlige ud til feriebyerne på baggrund af efterspørgsel og antal (der skal være mindst 10 personer). Derude samles de pågældende personer og hver institution præsenterer sin *process* (betingelser for at kunne bruge VAE, sagsoprettelse, bistand dertil). Det letter processen, når alle aktører kan samles på én gang : lønmodtagerne kan positionere sig ved udsigten til et uddannelsesbevis ; der kan gøres status i arbejdssituationen ; prøvedatoer fastsættes (inden for et halvt til et helt år).

Ansøgerne får en indkaldelse til eksamen, som foregår i Frankrig på undervisningsministeriets vegne. Bedømmelsesudvalget består af erhvervsfolk og undervisere, der udtaler sig ud fra de sagsakter, som lønmodtagerne har samlet. Godskrivning af uddannelsesbeviset kan være hel eller delvis, i sidstnævnte fald kræves supplerende enheder. En af de største vanskeligheder ligger i opfølgningen af de pågældende, når først godskrivningsgruppen har forladt feriebyen og igen er optaget af deres sædvanlige aktiviteter. Nye tiltag styres af HR-afdelingen, fagforeningsrepræsentanter eller undervisningsministeriet, som også har indført en ledsageforanstaltning.

Lønmodtagere der ønsker at højne deres kvalifikationsniveau via supplerende uddannelsesmoduler, kan få en oversigt over de uddannelsesordninger, der kan komme på tale, især mulighederne inden for virksomheden. Forbundene støtter sagerne økonomisk og sørger for at lønmodtagerne registreres i VAE-systemet. Lønmodtagerne må dog somme tider bidrage til finansieringen af egen lomme. De supplerende moduler gennemføres uden for sæsonen for ansatte i udlandet, eventuelt i uddannelsesinstitutioner i det land hvor feriebyen ligger. Siden 2002 er 400 personer kommet igennem VAE-systemet. I de seneste år er det ca. 100 personer om året.

Virksomheden forpligter sig ikke til lønmæssigt at anerkende uddannelsesbeviser, der er erhvervet på denne måde, men fagforbundene skubber på for at gøre dem gældende ved lønforhandlinger. Tilbage står så lønmodtagernes mulighed for at søge stillinger på baggrund af de tilegnede kvalifikationer, uden at HR er forpligtet til at imødekomme deres ønske.

Box 7. Adgang til godskrivning af NFIL i Det europæiske Metalarbejderforbund (EMF)¹

EMF's tilgang til NFIL

EMF lægger vægt på visse principper :

- Hvis arbejdsmiljøet giver 'læring', må man kunne få godskrevet sine kompetencer der.
- Der må sondres mellem anerkendelse og godskrivning : godskrive betyder at tildele et bevis eller en titel for en arbejdskompetence.
- Godskrivning af realkompetencer bidrager til at opnå et vist antal meritter , der eventuelt suppleres med en uddannelse.

Men forlods og uden for enhver godskrivning kan anerkendelse af NFIL iværksættes gennem praksis for human resources : styring af beskæftigelsen via kompetencer ; evaluerings-samtaler gør det muligt at identificere den tilegnede arbejds erfaring, samt hvor der stadig skal gøres en indsats for at kunne skifte stilling ; adgang til interne uddannelser for at rette op på mangler ved grunduddannelsen.

Foregribelse af kompetencebehovet er det kritiske punkt, i særdeleshed når der er risiko for mangel på kvalificeret arbejdskraft. Fra EMF's synspunkt må sådan praksis i forbindelse med personaleforvaltning, som er til gavn for anerkendelse af NFIL, støttes ved de kollektive forhandlinger. Det ser faktisk ud til at debatten mellem arbejdsgivere og fagforeninger på europæisk plan går nemmest, når der er tale om kompetencer, adgang til uddannelse, virksomhed der indebærer « læring » : debatten er mindre påvirket af de nationale systemers særlige kendetegn, når det lige præcis drejer sig om godskrivning.

Godskrivning af realkompetencer – udfordring ved forhandling i multinationale koncerner ?

På europæisk plan er EMF involveret i forhandlinger med de multinationale virksomheder. EMF leder forhandlingsgrupper, der består af virksomhedsrepræsentanter. Foregribelse af ændringer og faglig udvikling er således forhandlet med Thalès. At give lønmodtagerne plads til at udvikle sig og ansøre dem til at opkvalificere sig er højprioriterede punkter, når virksomhederne som i Tyskland rent ud står over for en befolkningsændring, hvis forvaltning er en betingelse for kontrol med de nye teknologier.

I de store koncerner indgår godskrivning af realkompetencer som et værktøj, der kan anvendes over for disse udfordringer, men « man tænker ikke spontant på dem ». I bilindustrien sker kompetenceudvikling stor set ved arbejdspraksis som « *on the job training* ». Bilsektoren betaler forholdvis gode lønninger, men stiller ikke de store krav til uddannelses- og kvalifikationsniveau. EMF tager spørgsmålet op om udtrykkelig anerkendelse af arbejds erfaringer.

1. Ovenstående bygger på en samtale med en ansvarlig fra EMF.

4. Godskrivningsproces med henblik på kompetencecertificering

4.1. Svingende inddragelse af arbejdsmarkedets aktører i godskrivningsprocessen

Godskrivning af NFIL kræver fælles mobilisering af arbejdsmarkedets aktører og det offentlige, hvis der skal etableres et levedygtigt godskrivningssystem. Denne mobilisering af parterne antager naturligvis forskellige former, alt efter hvorledes den nationale sociale dialog er organiseret.

I Finland bakker både staten, arbejdsmarkedets parter og erhvervsuddannelserne op om godskrivningsordningen. Denne trepartsdeltagelse manifesterer sig ikke blot i de institutioner, som styrer systemet, men også i brancheudvalg og de strukturer, der i praksis står for kompetencegodskrivning. I Danmark fungerer det på lignende måde. Endnu før loven om anerkendelse af læringsresultater var indført, gik arbejdsmarkedets parter ind for indførelse af et godskrivningssystem. I dag er fastlæggelse af uddannelsesindhold og godskrivning af NFIL uddelegeret for hver branche til ekspertstrukturer, som forvaltes af parterne.

I lande, hvor ordningen for godskrivning af NFIL er mindre udbygget eller mindre sammenhængende, er de faglige organisationer imidlertid ofte involveret i de institutioner som styrer udarbejdelsen af disse ordninger, dog med mærkbare regionale forskelle, når initiativet ligger hos regionerne. I Italien for eksempel har CGIL, CISL og UIL udtrykt deres fælles vilje til at indføre et system om anerkendelse af NFIL. Et forhandlingsforum er nedsat til dette formål. Antallet af aktører, der er inddraget i disse forhandlinger og de mange problematikker, der skal gennemgås, har imidlertid endnu ikke gjort det muligt at nå til en formaliseret aftale. Til dato findes der kun regionale procedurer, som er meget forskelligt opbygget, idet visse regioner endnu ikke har ordninger til godskrivning af NFIL.

Det sker, at inddragelse af fagforbund går forud for inddragelse af institutioner og forud for uddelegering til ekspertstrukturer : fagforbundene kan blive operative aktører i systemet såfremt de forvalter eller indgår i forvaltningen af de uddannelsescentre, der engagerer sig i godskrivning af erhvervede kompetencer. Det er tilfældet i Portugal og i mindre grad i Rumænien. Fagforbundene påtager sig ansvaret og tilegner sig erfaringer, som ikke er neutrale for deres opfattelse af og deres strategier inden for beskæftigelses- og uddannelsesområdet.

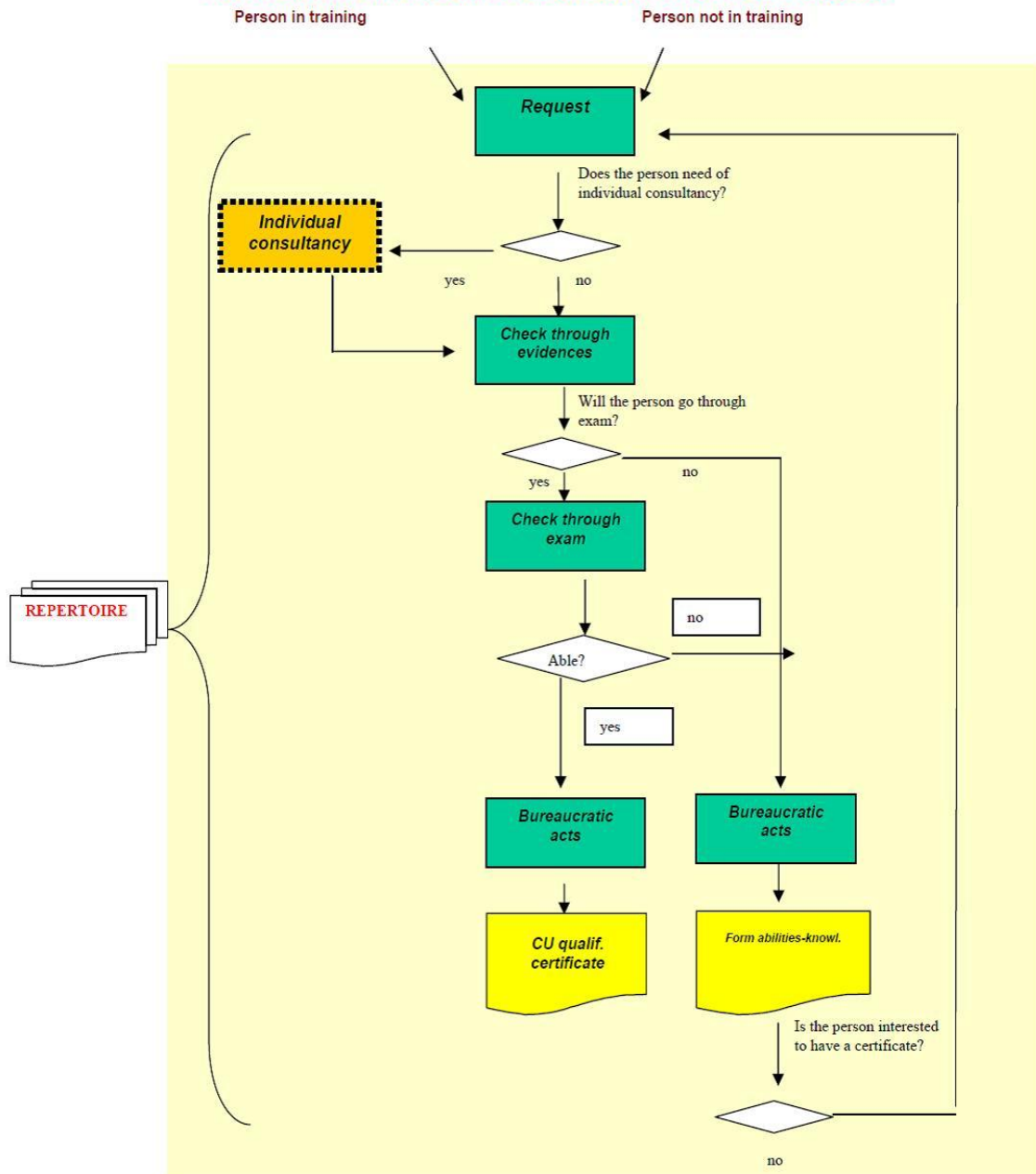
4.2. Formalisering af godskrivningsmetoder

For de lande, der råder over et system til godskrivning af NFIL, gennemføres de samme overordnede faser i et godskrivningsforløb : information, rådgivning og vejledning om ordningen ; tilmelding og dokumentation af arbejds erfaring ; præsentation foran en jury med henblik på godskrivning ; opnået certificering eller supplerende uddannelse (se box 8).

Box 8 : Når der findes en godskrivningsordning af NFIL, er godskrivningsforløbet det samme uanset land. Eksempler fra Emilia Romagna (Italien) og fra Spanien (næste side)

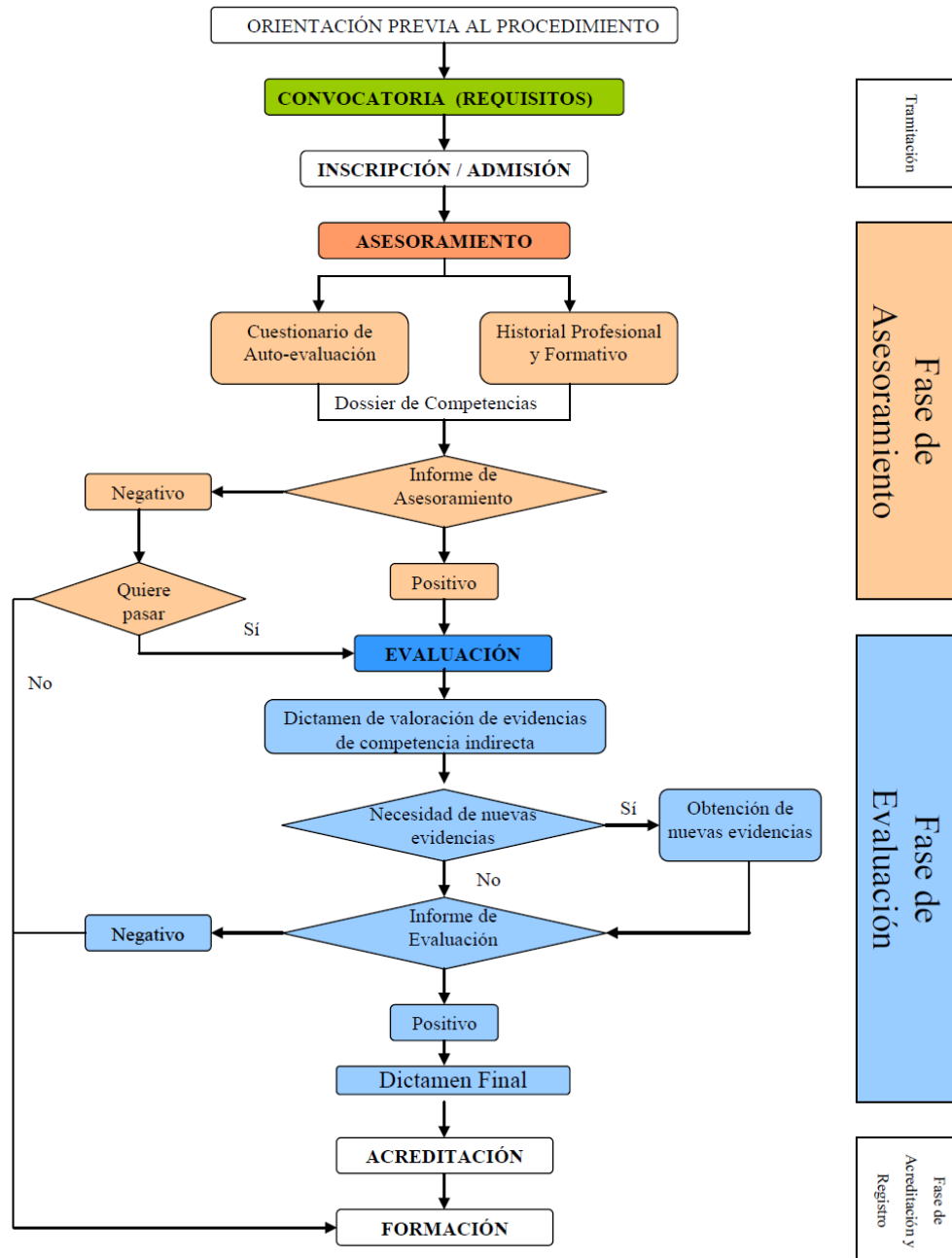


FORMALIZATION OF COMPETENCES CERTIFICATION PROCESS





APÉNDICE. DIAGRAMA DE FLUJO DEL CANDIDATO EN EL PROCEDIMIENTO



Disse forskellige faser kræver tilrettelæggelse og øremærkede ressourcer. Ekspert, arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder er meget opmærksomme på disse forhold for at forenkle adgang og forløb for ansøgerne : gøre det nemmere at blive informeret ; få en 'erhvervsvejleder' til rådighed ; undgå vanskeligheder med at bevise sin erhvervs erfaring ; hurtigt at få en jury, som virkelig kender principperne og metoderne for godskrivning af erhvervs erfaring,... I lande, hvor der findes et etableret system for godskrivning af NFIL, er processen ofte formaliseret ; den kan være underlagt et regelsæt eller lovgivning, således at ansøgerne er sikret ligebehandling på samme måde som de klassiske og formelle procedurer for adgang til certificering. CEDEFOP's *Retningslinier* (2009) indeholder præcise anbefalinger til korrekt tilrettelæggelse af godskrivningsprocessen, hvilket borger for kvalitet og troværdighed.

Selv om grundprocessen for godskrivning teknisk set ser ud til at være temmelig ens fra land til land, kan der være betydelige forskellige i regelsæt og grundlæggende lovgivning. I Spanien er antallet af personer der kan nyde godt af godskrivning fastlagt på forhånd og begrænset efter profession. Hvis man vil gøre sig håb om at få godskrevet sine kompetencer, skal man altså have erfaring inden for de erhvervsområder der udpeges i de årlige *convocatorias*. I andre lande er godskrivning en individuel rettighed, som enhver, der ønsker det, kan gøre gældende og som ikke på forhånd er begrænset til et bestemt antal. Dette er for eksempel tilfældet i Danmark, Det forenede Kongerige, Finland og Frankrig.

Men uanset hvilke regelsæt eller lovgivning, der giver adgang til godskrivning af NFIL, er og bliver godskrivningsprocessen kompliceret, endda i en sådan grad at den kan variere inden for et og samme land. I Portugal anvendes en metode, der er gjort forsøg med og som blev standard i 00'erne. I Det forenede Kongerige er de anvendte metoder meget forskellige. I Frankrig er praksis forskellig afhængigt af det certificerende ministerium. Den dokumentation der skal samles for bevise know-how-niveauet er somme tider meget skoleagtig for at få et uddannelsesbevis fra det franske undervisningsministerium : man skal kunne skrive og beskrive i valgte ord, hvad man kan i en arbejds situation ; for at få certificering i arbejdsministeriet skal ansøgerne vise deres kompetencer i en rekonstrueret arbejds sammenhæng. Selv om godskrivningsproceduren i Finland af og til vurderes som for besværlig, er det imidlertid muligt at få godskrevet sine kompetencer på arbejdsstedet : denne procedure er nemmere tilgængelig for lønmodtagere, som ikke ønsker at sidde på skolebænken igen for få godskrevet deres erhvervs erfaring.

I alle landene konstateres det regelmæssigt, at systemet er kompliceret og der efterlyses ændringer for at forenkle adgangen til processen og hele forløbet.

De procedurer til godskrivning af NFIL, der bygger på lignende metoder, står over for et ømtåleligt problem : hvordan synliggøres og identificeres erhvervede erfaringer, især arbejds erfaring ? Det er ikke altid den skriftlige eller mundtlige forklaring, der bedst egnet til at anskueliggøre sådan erfaring. Dette fælles problem kan kræve vidt forskellige løsninger. CEDEFOP's *Guidelines* indeholder en fortegnelse over eksisterende metoder. Udveksling af erfaringer internt i hvert land, men også på europæisk niveau inden for rammerne af branchedialogen, er hensigtsmæssigt i den henseende.

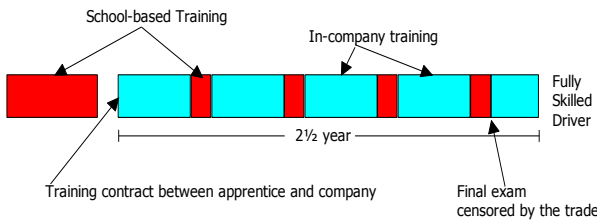
4.3. Supplerer de forskellige godskrivnings- og certificerings-ordninger hinanden ?

Systemerne til godskrivning af NFIL får os til at se med andre øje på certificeringernes status. De er ikke altid afslutningen på en lang uddannelsesproces, men sanktionerer et tilegnet og faktisk niveau af flere kompetencer. Disse kompetencer kan være erhvervet ret hurtigt inden for rammerne af konkrete forløb eller delforløb, der er de samme i en traditionel erhvervsuddannelse.

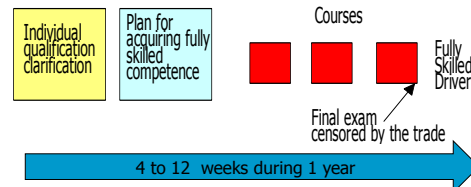
I Danmark og Finland kan man få erhvervs certificering gennem erfaring eller ad mere traditionel vej ved at deltage i kurser : de to systemer lever sammen for at tillade, at personer, som kun godskriver en delkompetence, efterhånden kan nå en fuldstændig certificering gennem supplerende uddannelse (se box 9 med en dansk eksempel).

Box 9 : klassisk vej og godskrivning af arbejdserfaring for certificering som lastbilchauffør i Danmark

Apprenticeship program: Training of young professional drivers between 17½ and 25



The "Credit Road" system Making experienced drivers fully skilled



Kilde : National Transport Training Board

I Frankrig er det kun nationalt anerkendte certificeringer (optaget i den nationale fortegnelse over erhvervscertificeringer), der kan erhverves via *Validation des Acquis de l'Expérience*, VAE-systemet. I Portugal er godskrivning af NFIL indbygget i erhvervsuddannelsesystemet: de såkaldte *Novas Oportunidades*-centre kan betragtes som korsvejen for livslang uddannelse. Centrene drives i øvrigt ofte i fællesskab med de sædvanlige uddannelsescentre, hvilket muliggør synergieffekt og stordriftsbesparelser, men hvilket også er en berigelse for underviserne i deres arbejde: denne sammenbinding, som kunne være et problem, opleves positivt af dem, som i praksis har med uddannelse og godskrivning at gøre.

Under alle omstændighed går fordelingen mellem klassisk uddannelse og godskrivning af NFIL gennem en modulopbygning af uddannelsesstilbuddet for at fuldstændiggøre godskrivning af realkompetencer med henblik på fuld certificering. Selv om godskrivning af NFIL kan erstatte en formel vej til certificering, fjerner den ikke behovet for uddannelse. De to spor – formel uddannelse og certificering *versus* godskrivning af NFIL – kan være alternativer til hinanden, forudsat at betingelserne for resultatækvivalens er omhyggeligt defineret. De to veje kan også supplere hinanden afhængigt af ansøgnernes baggrund og erhvervs erfaring. I den forstand kan man tale om to supplerende muligheder for adgang til certificering.

Hvis komplementaritet faktisk skal være til stede, skal uddannelsescentre tage lige meget hensyn til de to uddannelsesformer. I Frankrig er de to forløb nødvendigvis indbyrdes forbundne i kraft af de certificeringer, som kun kan fås, hvis uddannelserne følges og valideres: det gælder for visse uddannelsesbeviser i sundheds- og socialektoren. Men ud over den præcise forpligtelse har en del undervisere forholdt sig afventende, inden de bakkede VAE-systemet op, især universitetsuddannelserne af frygt for at der blev sat spørgsmålstejn ved eksamensbevisernes værdi. I Danmark er der en anden hurdle: det vederlag, der oppebæres af det uddannelsescenter, som engagerer sig i godskrivning af NFIL, er lavere end vederlaget for traditionel uddannelse. Sådanne forhold bremser interessen for at promovere godskrivning af NFIL.

Forudsat at kvaliteten af procedurerne er i orden betyder det, at der i de fleste lande stadig er lang vej igen, før end godskrivning af NFIL legitimeres og respekteres som certificeringsmulighed på lige fod med de traditionelle og formelle muligheder.

Under godskrivningsprocessen er den rette løsning på metodeproblemerne væsentlig for at sikre lige behandling af de forskelle personer. De erhvervede eksamensbeviser i grundundervisningen giver begrænsede oplysninger om en persons faktiske kompetencer, men den værdi der tillægges kompetencer tilegnet igennem praksis afhænger af deres validering og certificering. Når regelsættet er pålideligt, får godskrivningsrammerne den nødvendige troværdighed for at sikre ligebehandling af

personer, der har fået eksamensbeviser efter langvarige studier og de personer, der gennem en certificering af tilsvarende værdi ønsker at få godskrevet realkompetencer fra lang tids arbejds erfaring. Ifølge de fleste af respondenterne i den offentlige høring om NFIL (Europa-Kommissionen 2012a) er denne ækvivalens i dag langt fra sikret.

5. Hvorledes påvirker godskrivning af NFIL arbejdsmarkedet ?

Godskrivning af NFIL har en tydelig og velkommen indvirkning på personlig og familiemæssig udvikling hos den enkelte, som får gavn af denne godskrivning, i særdeleshed når den kombineres med supplerende eller senere uddannelse. Det kan få økonomiske konsekvenser på kort eller langt sigt :

- Arbejdstagerne bliver mere selvforvaltende, dynamiske og får større selvtillid.
- Større fremskridt generationerne imellem takket være bedre uddannelsestradition i familien.

Men en fuldstændig realisering af disse positive virkninger for især at forbedre sammenligningen af beskæftigelsesudbud og -efterspørgsel afhænger af virksomhedernes faktiske engagement i godskrivningsprocesser og af deres medansvar for anerkendelse af deres ansattes kompetencer. Ud fra det synspunkt er den nuværende situation i de fleste lande ikke tilfredsstillende og signifikante fremskridt er nødvendige. Et symptom på dette forhold er den lave svarprocent i den private sektor på Europa-Kommissionens offentlige høring om NFIL i 2011 :

- De store virksomheder udarbejder ofte deres egen interne praksis for anerkendelse og udvikling af kompetencer uden imidlertid at være motiveret til godskrivning deraf : godskrivningen giver arbejdstagerne certificeringer som de kan bruge på arbejdsmarkedet uden for virksomheden, som er bange for risikoen for kompetenceflugt.
- For de mindre og helt små virksomheder er det svært at gå ind i godskrivningsprocessen af flere grunde : praktiske hindringer af organisatorisk og økonomisk art ; manglende forståelse hos lederne for kompetenceudfordringerne ; manglende tæt kontakt mellem disse mindre virksomheder og institutionernes ordninger. Denne vanskelighed er mærkbar i de lande, hvor de meget små virksomheder har massiv samfundsøkonomisk betydning som Portugal og Polen, men også i lande, hvor uddannelsessystemet er meget effektivt som i Danmark.

Disse faktorer forklarer samlet set, at NFIL-ordninger kan opfattes som et « *undergroundfænomen* », altså et undergrunds- og lidet synligt element i undervisnings- og uddannelsessystemet, hvilket begrænser den potentielt systemiske effekt af udbredelse og godskrivning af disse praksisformer. Dette problem blev observeret af CEDEFOP, og fagforbundenes mellemkomst kan betragtes som et middel til at afsløre og formalisere disse former for undergrundspraksis.¹⁰

Box 8 : Uddrag af

“At lære under arbejdet, succes historier om læring på arbejdspladsen i Europa”

« Det er vanskeligt via et antal rundspørger at få overblik over uformel og informel læring i virksomhederne, da det ofte ikke betragtes som uddannelse og altså er vanskeligt at kontrollere i timer og deltagelse. Mere erfarne kolleger, der fungerer som tutorer er et godt eksempel, eftersom virksomhederne er tilbøjelige til ikke at betragte dette som en uddannelsesaktivitet. Det forekommer også, at de kvalificerede arbejdstagere, der påtager sig rollen som mentor for andre kolleger og som står for oplæring af de nyansatte ikke selv opfatter sig som undervisere »

¹⁰ Nu er tiden kommet til at få opklaret et punkt som vedrører ordvalg: NFIL-praksisformer bedrives almindeligvis i virksomheder eller fuldt integrerede foreninger, juridisk set, i samfundsøkonomien ; de har således ikke nødvendigvis forbindelse med den uformelle økonomi (sort arbejde, underground aktiviteter el. lign.). Naturligvis tilegner arbejdstagere fra den uformelle eller undergrundsøkonomien sig også kompetencer som fortjener at blive anerkendt: anerkendelse af kompetencer og “formalisering” af de underjordiske aktiviteter kan så gå hånd i hånd.

« I nogle lande opstår der en ny rolle for forbundenes aktive medlemmer, som giver praktisk rådgivning under arbejdet og som forhandler med arbejdsgiverne om at få åben adgang til læringsmulighederne på arbejdsstedet. I Østrig, Danmark, Finland, Norge, Sverige og UK optræder fagforeningsrepræsentanterne som 'uddannelsesambassadører' og opfordrer arbejdstagerne til at interessere sig for uddannelse og til at gøre deres manglende kompetencer op, samtidig med at de rådgiver virksomhederne om behovet for uddannelse ».

Originaltitel: *Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe*, CEDEFOP, 2011

5.1. Konsekvenser for arbejdsmarkedet : successive etaper

Man kan forestille sig tre successive etaper for at gøre rede for konsekvenserne af NFIL-ordninger og deres anerkendelse på arbejdsmarkedet. Realiteterne kan naturligvis være mere komplicerede en denne logiske rækkefølge.

1. Forbundsservice.

Sådanne tilbud har til formål at forbedre styrkeforholdet på arbejdsmarkedet til fordel for arbejdstagerne. Takket være aktive « tillidsmænd eller uddannelsesambassadører » bestræber forbundene sig på at ruste lønmodtagerne til faglig mobilitet i og uden for virksomhederne og bidrager effektivt til at forbedre deres mobiliserbare evner. Denne praksis har stærke rødder i nogle af de undersøgte lande (England) eller viser sig så småt i andre (Rumænien) : i disse lande uddanner og træner fagforeninger nogle af deres aktive medlemmer til at specialisere sig i uddannelsesspørgsmål og derved bidrage til information og vejledning af arbejdstagerne. I England indgår disse aktive forbundsfolk i egentlige informelle uddannelsessamfund på arbejdspladsen : der kan være tale om ganske betydelige tjenester uden at de nødvendigvis afsluttes med en udtrykelig godskrivning af kompetencerne og offentlig certificering, selv om den pragmatiske og modulære opbygning af *National Vocational Qualifications* (NVQ) åbner mulighed for en sådan certificering. Og arbejdsgiverne kan lade det blive ved dette fagforeningsengagement, uden selv egentligt at engagere sig... I Rumænien er der en vis dualisme mellem denne frivillige forbundsintervention og institutionernes system for godskrivning af NFIL : de førstnævnte udarbejder en række uddannelses tilbud til arbejdstagerne i samarbejde med de private organisationer og de økonomiske aktører ; baseret på et netværk af godskrivningscentre er de sidstnævnte stadig på udkig efter ligevægt, stabilitet og fuld troværdighed.

2. Arbejdsmarkedets særlige og/eller regulerede segmenter.

Manglen på kvalificeret arbejdskraft påvirker nogle bestemte fag, svarende til specifikke segmenter af arbejdsmarkedet i industrien og servicesektoren. Sådanne spændinger udgør et stort incitament til at udvikle godskrivning af arbejdserfaring i disse fag, også for bedre at indkredse det reelle kompetenceudbud. Et yderligere incitament skyldes de offentlige regler som pålægger personer, der vil udøve en bestemt profession, obligatoriske certificeringer. Det kan gælde for meget forskellige professioner : inden for personlig pleje og omsorg og banksektoren for eksempel. Det fælles træk er ofte faglig beherskelse af den risiko, som normalt forbindes med udøvelsen af et fag. Som resultat af dette pres, der kommer fra markedet og det offentlige, går fagforbund og arbejdsgiverorganisationer sammen om at tilrettelægge godskrivningsprocesser af NFIL, hvor det praktiske ansvar fortrinsvis ligger hos de offentlige eller akkrediterede institutioner. Når ansøgerne får den endelige kompetencegodskrivning, markeres det ofte ved en lille festlig og symbolsk ceremoni... I Spanien henvender de årlige indkaldelser til eksamen (*convocatorias*), som organiseres regionalt efter ensartede nationale referencerammer, sig til bestemte arbejdsmarkedssegmenter, hvilket afhænger af det anslåede behov for kvalificerede arbejdstagere, af forpligtelserne ifølge reglerne, men også af de økonomiske begrænsninger. I en region

som Galicien var pleje- og omsorgssektoren oprindeligt en prioritet, men nu er *convocatorias* i Galicien udvidet til industrielle fag (metalindustri, tekstil) samt servicesektoren (turisme), som er typiske for erhvervslivet i den region. Denne diversificering antyder, at godskrivning af NFIL er ved at sprede sig til hele arbejdsmarkedet i regionen.

3. Indførelse af en almen referenceramme til anerkendelse og godskrivning af NFIL som bidrager til at sikre faglige forløb.

Den tredje og mest ambitiøse etape består i etablering af referencerammer, der organiserer godskrivning af NFIL og tilknytningen til faglig efteruddannelse for en bred vifte af professioner og kompetencer.

Et flertal af respondenterne i den offentlige høring om NFIL (Europa-Kommissionen 2012,a) mener, at sådanne rammer findes på nationalt, regionalt eller branchepå, men de mangler den sammenhæng der gør det muligt fuldtud at leve op til behovet. Hvis det skal lykkes, skal bestemte betingelser være til stede:

- **En politisk aftale om de grundlæggende målsætninger** for en sådan generel referenceramme er naturligvis en nødvendig forudsætning. For at være effektive skal rammerne have en solid politisk opbakning hos arbejdsmarkedets parter og disses engagement i de institutioner, der står for iværksættelsen, herunder eventuelle praktiske bidrag til forvaltningen af uddannelses- og godskrivningsprocessen. I Finland, som er det af de ti undersøgte lande der tilsyneladende bedst har indarbejdet ordninger til godskrivning af NFIL i uddannelses- og certificeringssystemet, er arbejdsmarkedets parters engagement et faktum både i de institutioner der står for disse ordninger og i de praktiske programmer til godskrivning af kompetencer: dette fælles engagement beviser, at der er konsensus blandt arbejdsmarkedets parter om målsætninger og metoder.
- **Et effektivt netværk af uddannelses- og godskrivningscentre**, som er specialiseret efter professioner eller brancher, og som er geografisk fordelt over hele landet, er nødvendigt, hvis gennemførelsen af offentlige programmer til godskrivning af NFIL skal lykkes i større skala. En relevant indikator for sådanne programmers effektive rækkevidde er i øvrigt den kendsgerning, at kvinderne har indtaget deres plads: det er i vid udstrækning tilfældet i Finland og i Portugal. Adgangen til disse programmer er imidlertid stadig ulige fordelt: det er nemmere for kvalificerede arbejdstagere, især når der kræves en viljeshandling fra ansøgernes side. De sociale aktører kan være mere eller mindre direkte involveret i forvaltning og ledelse af nogle af disse centre. Såfremt det er tilfældet (i Finland, Portugal, Rumænien,...), får de en erfaring og en legitimitet som giver dem mulighed for at påvirke den overordnede kurs.

En generel referenceramme af denne karakter bidrager til, at godskrevne kompetencer kan overføres mellem virksomheder og brancher og øger dermed arbejdstagernes positive mobilitet ved en bedre fremgangsmåde, der er tilpasset deres individuelle forløb. Det personlige udbytte af kompetencerne øges ligeledes, uanset hvordan de er erhvervet, idet de forbedrer lønmodtagernes beskæftigelsesevne og deres karriere- og lønmuligheder¹¹. Det er gennemførelsen af slogans som *Make Skills Work, Make Skills Pay*, (Kompetencer skal mobiliseres og honoreres), hvilket skulle betyde en systemisk påvirkning af arbejdsmarkedets måde at fungere på. I Frankrig og Portugal vidner de offentlige programmer (*Validation des Acquis de l'Expérience* eller VAE i Frankrig, *Novas Oportunidades* i Portugal) om sådanne ambitioner,

¹¹ Det individuelle og kollektive udbytte af livslang uddannelse er de gevinster som kan blive resultatet både for den enkelte og samfundet. Et bedre kendskab til dette udbytte gennem egnede undersøgelser er ønskeligt. Hvis udbyttet højnes, bliver privat og offentlig finansiering af livslang uddannelse en rentabel investering for samfundet. I Finlands tilfælde viser en ny undersøgelse at udbytte er meget betydeligt: Erkki Laukkanen, *Wage Returns to Training: Evidence from Finland*. Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki 2010.

men de nuværende begrænsninger er for mærkbare til at muliggøre en fuldstændig realisering af ambitionerne :

- Manglende anerkendelse af faglige kompetencer i Portugal: initiativet *Novas Oportunidades* er en succes for anerkendelse af basiskompetencer, i mindre grad for anerkendelse af faglige kompetencer at dømmes efter arbejdsmarkedsaktørernes egne udtalelser.
- Kvantitative begrænsninger i det franske VAE-system sammenholdt med udgangsambitionen: VAE er en individuel rettighed, som det ikke altid er let for de pågældende at udnytte. Overdreven formalisme er en del af forklaringen. Derudover er der ikke altid enighed om, hvilke certificeringer man skal validere. I godskrivningsprocessen er arbejdsgiverne somme tider tilbøjelige til at favorisere *Certificats de Qualification Professionnelle* (CQP), som har en gyldighed der begrænser sig til branchen eller sektoren og som ikke svarer til et uddannelses niveau. Fagforeningerne prioriterer certificeringer svarende til et godkendt uddannelsesniveau på nationalt plan, hvilket fremmer mobiliteten uanset sektortilknytning.

5.2. Forene offentlige incitament og kollektive forhandlinger for at styre markedet

Opbygning af et fungerende system til godskrivning af NFIL via successive etaper er ikke alene et spørgsmål om ingeniørkunst på institutionsniveau, men også et spørgsmål om overbevisning og engagement hos arbejdsmarkedets aktører i et sådant systems praktiske liv. Som vi tidligere har set spiller de kollektive forhandlinger mellem arbejdsgivere og fagforeninger en overordnet rolle: forlods bidrager brancheråd eller -udvalg til definition af erhvervsbeskrivelser, hvilket får store konsekvenser for uddannelses- og certificeringssystemerne; efterfølgende skal forhandling af kollektivt aftaler i brancher og virksomheder integrere godskrivning af NFIL i sikre faglige uddannelsesforløb i og uden for virksomhederne. Sansen for realiteter tvinger os til at indse, at de kollektive forhandlinger idag stadig har lang vej igen til denne ambition, især hvis man tænker i europæiske eller multinationale baner. Store multinationale koncerner kan have veludviklede interne metoder til at spore og promovere kompetencer og talenter, men det kan være et privilegium for deres HR-afdeling, uden at de kollektive forhandlinger virkelig tager denne udfordring op.

Når offentlige incitament og kollektive forhandlere flyder sammen, er betingelserne til stede for nye impulser i kompetencegodskrivning og for at inkludere det med sigte på livslang uddannelse, men det er ikke nogen nem vej: eksemplet fra den franske banksektor viser, at oprigtige offentlige incitament og gode brancheaftaler forudsætter aktiv kollektiv forhandling i virksomhederne, hvis de skal få fuld virkning (box 5 nedenfor). Nogle selskabers særlige baggrund kan skabe betingelser for frugtbare initiativer, for eksempel *Club Méditerranée* og *Orange*, hvor arbejdsgiver og forbund blev enige om at etablere en kollektiv proces for godskrivning ifølge VAE-systemet. Hos *Orange* er målsætningen at anerkende den arbejdserfaring, som installationsteknikerne (de såkaldte 'lignards') i tidens løb har samlet og som har været kernen i telekommunikation historisk set. Hos *Club Méditerranée* er formålet at muliggøre en bedre anerkendelse uden for virksomheden af de ansattes arbejdserfaring.

Disse eksempler på god praksis er imidlertid ikke normen. Aftaleprotokoller mellem proaktive virksomheder og de instanser, der udbyder uddannelse og godskrivning er en mulighed for at forene virksomhedens egne interesser i at efterleve offentlige standarder og kriterier, som er hensigtsmæssige for, at anerkendte kompetencer kan overføres. I Portugal forekommer sådanne protokoller almindeligvis mellem virksomheder og nogle af *Novas Oportunidades*-centre, der er integreret i uddannelsescentre med et godt ry hos virksomhederne. I Spanien foregår nogle pilotforsøg i virksomheder, der lader deres ansatte indgå i et forløb om anerkendelse af arbejdserfaring, herunder supplerende uddannelse inden for rammerne af aftaler med undervisningsministeriet. I Danmark er brancher som transportsektoren i gang

med initiativer til fordel for anerkendelse af NFIL, men andre fag (hospitaller, elektrikere...) er mere tilbageholdende, fordi de ønsker at beskytte de sædvanlige adgangsmuligheder.

Identifikation, dokumentation og godskrivning af kompetencer medvirker til at udbygge det, man kunne kalde arbejdsmarkedets dybde: arbejdstageres faktiske kompetenceudbud bliver mere gennemskueligt. Efterspørgslen efter uddannelse og certificering hos bl. a. arbejdsløse og unge der står ved den ikke så lette overgang til arbejdslivet udvikler sig også. En arbejdstager med eller uden job kan forevise en komplet kompetenceportfolio efter klart anerkendte standarder på et udvidet arbejdsmarked, hvis perimeter rækker videre ud end de nære relationer, der begrænser den overskuelige mobilitet¹²: « flexicurity » er igen i balance i retning mod tryghed, hvilket er ikke så lidt, når fagbevægelsen støtter godskrivning af NFIL i Danmark, hvor flexicurity er opfundet. Disse disponible oplysninger er også en fordel for arbejdsgiverne, da det bliver nemmere at sammenholde arbejdsudbuddet med efterspørgslen. Når det sikres, at anerkendte eller certificerede kompetencer, kan overføres uden for virksomheden, fremmer det også mobiliteten.

Den nuværende tendens til deregulering af arbejdsmarkedene kan true fremskridtet ved at « afkvalificere » mennesker og arbejdsfunktioner for at sætte lønnen ned: det bliver tilfældet hvis certificeringer uanset deres oprindelse i mindre grad bliver anerkendt i de kollektive aftaler og hvis de fagspecifikke kategorier svækkes i disse aftaler. For en sådan deregulering kan nationale og europæiske værktøjer som referencerammer og kataloger over certificeringer sidestilles med en « rigiditet » ! Denne selvmodsigtelse burde understreges: den europæiske politik søger at knytte mobilitet sammen med certificering af faglige færdigheder og kompetencer. Paradoksalt nok kan overdreven deregulering af arbejdsmarkedet risikere at få den modsatte virkning. Som en portugisisk forbundsrepræsentant udtalte, lever vi helt klart i en « meget kontroversiel tid » (« a very controversial moment »). Højnelse af menneskers kompetencer er en betingelse for at komme ud af krisen, og det begynder med anerkendelse af deres faktiske kompetencer, men blind styring af konkurrencemæssige og skattemæssige bindinger truer denne kurs.

Denne kommentar vedrører ikke blot de lande, hvor der for tiden er arbejdsmarkedsreformer i gang fremtunget af krisen og dens politiske styring, men også i lande, hvor den økonomiske og sociale situation er mere solid. Tyskland og Danmark har yderst effektive erhvervsuddannelsessystemer, som aktivt støttes af arbejdsgivere og fagbevægelse og som har rødder i virksomhedernes personaleforvaltning, men systemerne er ikke særlig åbne for ordninger til godskrivning NFIL. Selv om anerkendelse af formelle kvalifikationer klart er sikret for den arbejdskraft, der er velintegreret i konkurrencedygtige virksomheder, er der en risiko for øget dualisme: den enkelte, der af forskellige grunde falder uden for de formelle kvalifikationsveje, kan booste marginaløkonomien ved at tage dårligt lønnede « småjobs » eller « *bad jobs* », som kun kræver få af deres kompetencer og er uden udsigt til kvalificerende karriere. Også i disse lande vil en bedre plads for godskrivningsordninger af NFIL bidrage til økonomisk og social samhørighed, takket være bedre integration af arbejdskraften (unge der er droppet ud af skolen, migranter, etc.), hvis bidrag til arbejdsudbuddet bliver en vigtig udfordring på baggrund af den opbremsede befolkningstilvækst og de stadig ældre befolkninger. Dette forhold mærkes også i Finland, hvor godskrivning af NFIL er godt integreret i uddannelsessystemet.

Nogle overordnede linjer til mulig forbedring af koblingerne til arbejdsmarkedet ser ud til at være fælles for alle lande på trods af deres indbyrdes forskelligheder :

¹² Det nationale reformprogram, som den rumænske regering, har meddelt Europa-Kommissionen i april 2011 formulerer for eksempel meget klart denne ambition: « portfolioen bør indeholde alle eksamensbeviser, certifikater og øvrige dokumenter der opnås ved evaluering af kompetencer erhvervet inden for rammerne af formel, uformel og informel læring. Af den individuelle portfolio skal man kunne udlede følgende oplysninger: undervisningsforløb, interesser, særlige kompetencer og præstationer » (« The portfolio will include all diplomas, certificates and other documents obtained following the assessment of skills acquired in formal, non-formal and informal learning frameworks. Out this individual educational portfolio one should be able to extract the following data: student educational pathway, his/her inclinations and skills and particular performances », *National Reform Program (2011-2013)*, Government of Romania, Bucharest, April 2011, ss 109-110).

- Global, lokal og mere systematisk foregribelse af kompetencebehov, så prioriteterne står tydeligere. I dag er indsatsen for overfladisk og for spredt.
- Tilbud om uddannelses- og certificeringsydelser mere direkte orienteret mod virksomhedernes interne og konkrete behov, herunder små virksomheder.
- Bedre og individualiseret vejledning af den enkelte inden godskrivnings- og uddannelsesforløbet påbegyndes, udvidet og personlig opfølgning efter forløbet..



6. Udsigterne i Europa og praktiske anbefalinger

Den nuværende opmærksomhed på godskrivning af NFIL baserer sig på den tendens, der de seneste år er slået igennem i Europa til fordel for opvurdering af de såkaldte *Learning Outcomes* (« resultater af læring »). Det drejer sig om at give erhvervsudvikling, men også engagement i foreningslivet en større plads i tilegnelse og godskrivning af kompetencer : opmærksomheden skal i højere grad rettes mod den enkeltes udbytte af fortsat læring i hele arbejdslivet end mod de forskellige uddannelsesbeviser fra hans grunduddannelse.

Europa-Kommissionens meddelelse, *Mod et beskæftigelsesskabende opsving*, af 18. april 2012 (se box 2 ovenfor), understreger og fremhæver den betydning, som dokumenteret og certificeret godskrivning af kompetencer har for regulering af et europæisk organiseret arbejdsmarked. Selv om målsætningen er ambitiøs og målet stadig fjernt, opfordrer selve formuleringen af ambitionen til at tydeliggøre forbindelsen med de nationale realiteter som fortsat er uensartede.

6.1. Europæiske ordninger, binding eller løftestang ?

De europæiske ordninger har et ambitiøst sigte : at fremme europæernes fri bevægelighed både inden for uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet ved at nedbryde væggene mellem almen undervisning og faglig uddannelse og ved at integrere basisuddannelse og efteruddannelse i en ensartet referenceramme for certificering. *Den Europæiske Referenceramme for Certificeringer* (CEC) er et "esperanto", et fælles sprog som angiver de principper, der kan bruges ved anerkendelse af kvalifikationer og kompetencer; systemet tilbyder en référence, som kan anvendes ved udvekslinger mellem regeringer og arbejdsmarkedets parter såfremt udarbejdelsen af en national referenceramme befinder sig i en begyndende fase (Polen i dag), eller er under udvikling (Italien): henvisningen til CEC letter arbejdstagernes adgang til europæisk anerkendelse af deres kompetencer.

De europæiske ordninger er for så vidt ikke altid nemme at gennemføre i praksis. Omsætningen af dem støder på nationale opfattelser og metoder, som er forankret i landets historie og i arbejdsmarkedets traditioner : dette kan gælde både for kvaliteterne og for manglerne i de nationale systemer, som nødvendigvis udvikler sig progressivt. Selv om de er fulde af gode hensigter, kan de europæiske ordninger og værktøjer virke for abstrakte og for påduttede efter « *topdown* modellen», og ligge for langt fra den nationale opfattelse af tingene til let at kunne anvendes alment. CEC er endnu ikke et værktøj, der kan bruges til praktisk ækvivalens og med fri bevægelighed på det europæiske arbejdsmarked : det ligger for langt fra daglig tale og fra de repræsenterede nationale aktører. Direkte anvendelse af CEC er vanskelig, når der findes et binært system til videregående uddannelse med en skarp sondring mellem de faglige og akademiske retninger. Selve Fællesskabets ordvalg kan overraske : i nogle europæiske lande kan det forekomme, at aktører der dog er engageret og informeret om uddannelsessystemet bliver forvirrede over udtrykket « *Uformel og informel læring*» (*Non formal and informal learning* »).

De europæiske institutioner har formuleret retningslinjerne for identifikation og godskrivning af NFIL, som i tidens løb er blevet præciseret yderligere. Det europæiske Råd formulerede i 2004 de generelle principper for identifikation og godskrivning af NFIL : individuelle rettigheder og ligelig behandling af arbejdstagerne; forpligtelser for aftagerne ; pålidelige, troværdige og legitime procedurer. CEDEFOP's *Retningslinier* af 2009 henviser til disse principper uden at gøre dem til regelrettede referencerammer¹³ : de anviser hvordan de europæiske instrumenter kan bruges til troværdigt at konsolidere processen med identifikation og godskrivning af NFIL, således at den kan sammenlignes landene imellem. De udgør et praktisk værktøj til evaluering, som står til rådighed for de aktører, der er involveret i NFIL. Deres analytiske og normative fundament er blevet brugt af GHK til at beskrive og evaluere de nationale ordninger inden for rammerne af den seneste opgørelse af NFIL i Europa. De nationale aktører får ikke automatisk

¹³ *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, CEDEFOP, 2009.

kendskab til og gør brug af disse *guidelines*, hvilket er konsateret under de gennemførte samtaler i undersøgelsens løb.

Der er ofte en vis skepsis over for de europæiske værktøjer, som både er for detaljerede og for abstrakte. I Tyskland synes aktørerne ikke, at CEC kan bruges til ret meget i faglig sammenhæng :den tyske opfattelse af *Beruf* (profession) lægger større vægt på en integreret tilgang til erhvervsevne end på modulvis tilegnelse af kompetencer ; i Spanien vil de institutionelle aktører fuldføre udarbejdelsen af den nationale referenceramme for certificering, inden de bringer den på linie med generelle referencer i CEC. Den nationale virkelighed opfordrer til en vis pragmatisme, således at de nationale aktører får kontrol med udviklingen af nationale referencerammer og kataloger over certificering samt disses anvendelse ved kompetencegodskrivningen.

Det der foreslås her er at betragte de europæiske ordninger som løftemekanismer, der efterhånden skal få de nationale former for praksis til at udvikle sig og samarbejde i stedet for at virke som krav som de nationale systemer hurtigst muligt skal tilpasse sig. Disse systemer er yderst forskellige : de definerer for eksempel ikke begrebet kompetence på samme måde. Det britiske system med *National erhvervscertificering (National Vocational Qualifications, NVQ)* lægger for eksempel først og fremmest vægt på kompetencens « kerne », hvilket opfattes som evnen til at udføre et antal elementære arbejdsopgaver, mens andre, Tyskland og Frankrig, har en mere integrerende tilgang til kompetence, der forstås som beherskelse af både teoretisk og praktisk viden. Det er ikke tilstrækkeligt at have omhyggeligt udarbejdede europæiske referencerammer for at sikre en gennemskuelig overensstemmelse mellem de nationale systemer : disse systemers begrebsmæssige udformning er forankret i mangeårige nationale vaner, hvilket konkretiserer sig i institutionernes funktionsmåde. Ved gensidig tillid kan de europæiske referencerammer bruges som værktøj til at afsløre de forskelle og spændinger, der findes mellem de nationale tiltag. De problemer, som afstanden mellem landene udgør, skal løses og ikke fjernes ved kunstgreb.

En mere eksplicit indregning af de såkaldte *Learning Outcomes* i kompetenceoversigterne åbner mulighed for generaliseret godskrivning af NFIL. Det virker som incitament for undervisningssystemet, således at de udstedte eksamensbeviser, i højere grad defineres ud fra de kompetencer, de certificerer (resultater eller *outcomes*), end ud fra tilegnelsesmåden (*inputs*), hvilket – i teorien – gør det muligt for uformel kompetencetilegnelse at blive anerkendt som ækvivalent, alt andet lige i øvrigt. Målet er ikke uopnåeligt : realiseringen deraf er nået langt i lande som Finland, hvor den principielle anerkendelse af kompetencer, uanset måden, indtager en central plads i CBQ- systemet (*Competence-Based Qualifications System*).

I mange lande er der ganske vist i universitetskredse en ret udbredt modstand mod anerkendelse af NFIL som adgangsvej til højere uddannelse. Der findes initiativer her og der (universitetet Roma Tre i Italien, Jagellone-universitetet i Krakow, universiteter for anvendt videnskab i Finland...). Men åbningen af højere uddannelse for anerkendelse af NFIL efter klart definerede regler, som garanterer lige behandling af de personer, der ad forskellige kanaler tilegner sig kompetencer, er og bliver et vanskeligt emne. I Tyskland, som har et yderst konkurrencedygtigt erhvervsliv og et udbygget erhvervsuddannelsessystem, ligger drivkraften i højere undervisning : Universitetet som sådant bliver stedet, hvor erhvervsuddannelserne på meget højt niveau, højere end studentereksamen, foregår, velvidende at erfarne arbejdstagere kan få certificeret deres erfaringer via den afprøvede ordning med *Externalprüfung* (ekstern eksamen) for derefter at blive optaget på uddannelsesforløb på højt niveau.

Disse normale forskelle i tilgang fra land til land bør imidlertid ikke dække for en fælles udfordring : ***det drejer sig ikke om, at anerkendelse af NFIL bliver « den fattige mands uddannelsesbevis » eller « discount certificering »*** og dermed tillader en minimal beskæftigelsesevne på usikre arbejdsmarkeder præget af svag konkurrenceevne. ***Det skal tværtimod indarbejdes i den almindelige proces til højnelse af kompetencerne og være indgangsporten til livslang læring for de personer, som mangler grundlæggende uddannelsesbeviser***, hvorved de får mulighed for et samlet forløb, der indebærer anerkendelse og forbedrede kompetencer; det er både deres beskæftigelsesevne og deres adgang til et

højere uddannelsesniveauer der følgelig skal forbedres. I flere af de undersøgte lande går offentlige programmer med deltagelse af arbejdsmarkedets aktører i den retning, selv om man endnu kun er nået halvvejs i forhold de bebudede ambitioner. Det ville være dybt skadeligt for de europæiske økonomiers konkurrenceevne om disse programmer blev de første ofre for budgetstramminger.

6.2. Anbefalede etaper

Hensigten med dette afsnit er at formulere et antal anbefalinger, som ikke foregiver at være udtømmende, men som giver svar på de vigtigste af de udfordringer, som fremhæves i de gennemførte rundspørger og de problematikker, som understreges i denne sammenfattende rapport. Disse anbefalinger indeholder bidragene fra Lissabon-konferencen 26. og 27. juni 2012. De stemmer overens med den bekymring, der kom til udtryk i Kommissionens offentlige høring i 2011: respondenterne lagde ofte vægt på behovet for kommunikation og information henvendt til brugerne, på behovet for tiltro til procedurer og på behovet for individualiseret vejledning og støtte.

Anerkendelse af uformel og informel læring kræver, at deres handles i flere retninger, således at den faktiske adgang til allerede eksisterende ordninger udvides inden for rammerne af sikre erhvervsforløb. Det drejer sig også om at tillade lande eller regioner, der ikke rigtig er kommet i gang, at engagere sig i en mere determineret iværksættelse af ordninger til godskrivning af NFIL.

De nedenstående anbefalinger har således :

- dels **en kvalitativ målsætning om bedre service til brugerne – enkeltpersoner og virksomheder – samt en større effektivitet i de indførte ordninger.**
- dels **en mere kvantitativ målsætning om udvidet adgang for store og små virksomheders lønmodtagere, samt for arbejdsløse til anerkendelse, evt. godskrivning af NFIL.**

I disse anbefalinger peges der på nogle overordnede linjer for fremskridt og handling. De baserer sig på konstateringer fra de nationale rundspørger, som er taget med i denne synteserapport ; de tager hensyn til forskellene i de nationale systemer og i synspunkter ; de går på hele godskrivningsprocessen og er opmærksomme på de forudgående etaper (information, rådgivning, vejledning,...) og senere etaper (opfølgning, ledsagelse...) ; de skitserer nogle indikatorer, som kan muliggøre styring og evaluering af de aktioner, der skal iværksættes. Tidshorisonten for disse anbefalinger er 3 - 4 år, således at protagonisterne får den nødvendige tid til engagement, gennemførelse og evaluering af de påtænkte aktioner.

Bedre koordinering og opfølgning af tiltag til anerkendelse og godskrivning af NFIL

Processerne for godskrivning af NFIL inddrager pr. definition flere aktører og koordineret mobilisering af alle disse aktører er en betingelse for disse processers gennemslagskraft og succes: på alle geografiske niveauer er fælles forståelse og partnerskab mellem disse aktører højt prioriterede. Især virksomhederne, hvor menneskers erhvervsskæbne ofte afgøres, skal være helhjertede aftagere af sådanne partnerskaber. Udtrykkelige aftaleprotokoller mellem virksomheder og uddannelses- og godskrivningsorganisationer er en måde til at organisere de kollektive processer for anerkendelse og godskrivning af kompetencer erhvervet via NFIL i overensstemmelse med offentlige kriterier og standarder.

• **Udvide koordinering og partnerskaber mellem aktører på lokalt niveau**

Udbyderne af rådgivning, vejledning, uddannelse, finansiering og certificering er de tekniske aktører, som spiller en væsentlig rolle i tilrettelæggelse og ledelse af godskrivningsprocessen. Den faktiske

gennemførelse af deres tiltag henvendt til de pågældende og identificerede grupper forudsætter tæt kontakt med de regionale økonomiske, sociale og institutionelle aktører i de dertil hørende instanser. Det drejer sig ikke nødvendigvis om at øge antallet af specifikke instanser, men om at sørge for at de eksisterende instanser på beskæftigelses- og uddannelsesområdet på passende måde tager hånd om satsningen med anerkendelse og godskrivning af NFIL.

Opfølgingsindikatorer :

- Fortegnelse over partnerskabsinstanser, der er relevante for kompetencegodskrivning.
- Fortegnelse over tiltag, styret af disse instanser.

- **Inddrage partnerskabsprotokoller med udbydere af uddannelse og kompetencegodskrivning i de kollektive branche- og virksomhedsforhandlinger**

I brancher og virksomheder kunne de kollektive forhandlinger i højere grad gå ind i spørgsmålet om kompetencegodskrivning, hvis iværksættelse af indgåede aftaler mellem arbejdsgivere og fagforbund kunne baseres på nem adgang til partnerskabsprotokoller med uddannelses- og certificeringsorganisationerne. Udbredt kendskab til standardprotokoller ville hjælpe til større værdsættelse – både hos arbejdsgivere, lønmodtagere og disses repræsentanter - af de muligheder, som kompetencegodskrivning lukker op for. Alt efter fagforbundenes valgmuligheder, branche- eller lokalforhold kan godskrivning af realkompetencer blive et selvstændigt forhandlingsspørgsmål eller også indgå i en bredere diskussion (uddannelsespolitik, forventet styring af beskæftigelse og kompetencer,...).

Opfølgingsindikatorer :

- Fortegnelse over kollektivaftaler om godskrivning af erhvervede kompetencer.

- **Udvide observation og evaluering af individuelle forløb under og efter godskrivning**

Oplysninger om forløbene hjælper med til at styre godskrivningsordningerne og til at evaluere de dermed forbundne omkostninger og fordele. På indeværende tidspunkt er det ofte vanskeligt at indsamle sådanne oplysninger : de giver kun delvis oplysninger om NFIL-aktiviteter. Der ønskes således mere tilgængelige oplysninger :

- om deltagernes forløb for at få anerkendt kompetencer, diverse etaper og afgørende begivenheder (frafald, total eller delvis succes, adgang til supplerende uddannelse)
- om deres senere forløb efter anerkendelse og godskrivning : hvilke konsekvenser har det haft for den videre karriere, for erhvervs mobilitet og aflønning ?

På europæisk niveau findes der statistiske undersøgelser, blandt andet under Eurostats ledelse. Det kunne være hensigtsmæssigt at se, i hvilket grad statistikkerne allerede giver eller kunne give oplysninger om udbyttet for den enkelte af de uddannelses- og godskrivningsforløb, de deltager i. På det lokale plan, altså tættere på aktørerne, vil det blive hilst velkomment, om værktøjsarsenalet kan udvides ved forsøgsvis at oprette databaser om godskrivningsforløb. Disse baser ville gøre det muligt at udvælge arbejdstagere for at udspørge dem direkte om, hvorledes de opfatter egne forløb og konsekvenserne deraf for deres erhvervsudvikling.

Opfølgingsindikatorer :

- Registrering af metoder til undersøgelse af godskrivningsforløb
- Udarbejdelse af lokale tjeklister med indikatorer om godskrivningsforløb, resultater i form af adgang til certificering samt konsekvens for erhvervsforløb.

Informere og rådgive arbejdstagerne om NFIL, anerkendelse og godskrivning

- **Udbrede tilgængelig og nøjagtig information om retningslinjerne for anerkendelse og godskrivning af NFIL**

Der findes i skrivende stund vidt forskellige måder til at inddrage fagbevægelsen i kommunikation af oplysninger og rådgivning om anerkendelse og godskrivning af kompetencer. Uden at ville ensrette denne praksis kunne et solidt grundlag tjene som vejledning og stå til diskussion i forbindelse med den sociale dialog på brancheniveau i Europa:

- fremme harmonisering af de informationer, der stilles til rådighed for de personer, som er interesserede i arbejdsmarkedets parter og de certificerende instanser, på nettet eller på papir : det drejer sig om at overbevise folk om at tingene kan lade sig gøre.
- Udbrede disse informationsressourcer til de forskellige niveauer og formidlere ude i marken : modtagelses- og vejledningscentre, -netværk, udbydere af erhvervsuddannelse og finansiering, certificerende instanser, professionelle brancher, ...
- Bevidstgøre og professionalisere disse mellemed, især gennem regelmæssige informationsmøder om de ordninger, der kan komme på tale.
- Inddrage de store virksomheders HR-afdelinger i denne udbredelse af information ; bevidstgøre de ansvarlige i de små virksomheder gennem målrettet handling.

I mange lande er det offentlige institutioner, der står for uddannelse og certificering og som har til opgave at motivere og koordinere kommunikationsindsatsen. Hvis den skal fungere effektivt, skal den baseres på et netværk af overbeviste aktører og formidlere.

Opfølgingsindikatorer :

- *Fortegnelse over information- og kommunikationsværktøjer*
- *Fortegnelse over information- og bevidstgørelsestiltag.*

- **Opmuntre til forsøg med udvidet rådgivning til sårbare målgrupper og udbredelse deraf efter evaluering.**

Mennesker, der står uden beskæftigelse eller er i usikre ansættelsesforhold (langtidsjobsøgende, lønmodtagere under omskoling, personer under social og erhvervsmæssig indslusning, lavt kvalificerede lønmodtagere, migranter uden anerkendte kvalifikationer) har i særlig grad brug for individuel information og rådgivning.

Forsøg med udvidet rådgivning til disse grupper må overvejes : « specifikationerne » for disse tiltag kunne udarbejdes i partnerskab på lokalt niveau eller på brancheniveau. Det skulle så baseres på evaluering af de første gennemførte signifikante forsøg. Der skulle lægges vægt på at identificere kompetencer, på lokalisering og fjernelse af hindringerne for et erhvervsprojekt (for eksempel analfabetisme), på mulighederne for at kombinere kompetenceanerkendelse med et realistisk erhvervsprojekt.

Opfølgingsindikatorer :

- Registrering og karakteristika for de personer, som disse forsøg vedrører.
- Evaluering af indhold, varighed, omkostninger og resultater af disse tiltag.
- Opfølgning efter oplysning om disse forsøg.

. Udvikle information og rådgivning for lønmodtagerne på virksomheden, Opmuntre til indarbejdelse af godskrivning af NFIL i HR-forvaltningen

Lønmodtagernes adgang til godskrivning af NFIL går via bevidstgørelse i virksomhederne, især i forbindelse med HR-forvaltning og gennem personalerepræsentanternes arbejde på arbejdspladsen. Arbejdsgiveres og fagforbunds fælles indsats er altafgørende på virksomhedsniveau for at sikre, at man forstår denne satsning. Skal princippet « om organisation for læring » slå igennem, er det således en forudsætning at:

- kapitalisere tiltag, rettet mod virksomhederne på nationalt og europæisk niveau.
- fremme tiltag til udbredelse og professionalisering omkring værktøjer til godskrivning af NFIL, ved at inddrage de ansvarlige for HR-afdelingerne og personalerepræsentanterne. Gennemførelse af sådanne aktioner kunne efterspørges og følges op af forbundene.

Der kunne desuden påtænkes aktioner til fremme af disse ordninger i de store europæiske koncerner, således at de blev kendt, uanset hvor langt fremme de nationale systemer er med godskrivning af NFIL.

Opfølgningsindikatorer :

- Fortegnelse over aktioner til udbredelse og professionalisering målrettet til virksomhederne.
- Antal virksomheder og lønmodtagere, det konkret og faktisk vedrører

Ledsage arbejdstagerne gennem kompetenceanerkendelse og -godskrivning

Kvaliteten af de ledsagende foranstaltninger spiller en væsentlig rolle for, om det lykkes for en arbejdstager at godskrive sine tillærte uformelle eller informelle kompetencer.

• **Styrke ledsagelse før, under og efter godskrivningsforløbet**

På europæisk plan kunne der udarbejdes en model med kravene til ledsagelse, som kunne fungere som basisreference for aktører, som udbyder og finansierer ledsagelse i de forskellige lande, men også for fagforbund som gerne ser, at deres bidrag til ledsagelse indgår som en komponent i deres serviceudbud.

Opfølgningsindikatorer :

- Fortegnelse over krav til og charter for ledsagelse på nationalt og lokalt niveau.
- Registrering af ledsageaktioner.

* **Tilpasning af ledsageservice til målgrupper og personer**

Ledsageforanstaltninger skal svare til den enkeltes situation, især såfremt der er tale om personer der møder store vanskeligheder ved at erhvervsindslusning eller -omskoling.

Det er således hensigtsmæssigt at være opmærksom på :

- at tilpasse ledsagelsen til hver enkelt gruppe.

- for hver gruppe at sørge for samordnet mobilisering af de forskellige udbydere, således at der tilbydes let tilgængelig ledsagelse i nærområdet.
- at udvikle særlige supplerende ydelser med henblik på ledsagelse af de personer der har de største vanskeligheder (analfabetisme og handicap bl.a.).
- at knytte de faglige organisationer til opfølgning af særlige ledsagelsestiltag.

Opfølgningsindikatorer :

- *Registrering af de ledsagede særlige grupper.*
- *Registrering af de særlige ledsageaktioner.*
-

*** *Garantere professionelle ledsagere***

Oplysning og praktisk kendskab til ledsagelseskrav eller -charter er absolut nødvendigt for foranstaltningens kvalitet. Der må gennemføres tiltag til professionalisering henvendt til udbyderne af ledsagelse, hvis de ovenfor nævnte tiltag tages i anvendelse.

Opfølgningsindikatorer :

- *Fortegnelse over professionaliseringstiltag, der henvender sig til ledsagerne.*
- *Registrering af udbydere og ledsagere, der deltager i disse tiltag*

Opmuntre til fuld godskrivning af kompetencer, via adgang til certificering

• *Styrke jurymedlemmernes herredømme over betragtningerne ved godskrivning af NFIL*

Styring af funktionen som medlem af en godskrivningsjury forudsætter, at der findes klare metodologiske referencepunkter blandt de referencer, der anvendes i den sædvanlige godskrivning af uddannelser : det drejer sig om at evaluere folks praktiske kompetencer i en erhvervsammenhæng. Der kunne arbejdes mere i dybden med tiltag, der styrker udveksling af god praksis og fælles evalueringskriterier jurymedlemmerne imellem (fra forskellige lande eller regioner).

Opfølgningsindikatorer :

- *Fortegnelse over tiltag til fælles meningsudvekslinger jurymedlemmerne imellem.*

• *Garantere adgang til moduluddannelse for at supplere delvis godskrivning*

I løbet af og ved afslutning af godskrivningsprocessen har nogle ansøgere behov for supplerende uddannelse ; enten fordi der tydeligvis har manglet nogle uddannelses- eller erhvervskompetencer, da godskrivningsprocessen blev indledt; eller fordi det ikke lykkedes at få dem godskrevet ved processens afslutning. Adgang til supplerende uddannelse skal således tilrettelægges fleksibelt, hvilket går via en adækvat tilrettelæggelse i moduler. I de lande hvor en sådan modulopbygning ikke er på plads, kunne en fælles refleksion indledes i den henseende mellem udbydere af uddannelse, godskrivning, finansiering og repræsentanter for de pågældende faglige organisationer og erhvervsorganisationer.

Opfølgningsindikatorer :

- *Fortegnelse på nationalt eller lokalt niveau over tilbud om supplerende og modulopbygget uddannelse.*

De foranstående delanbefalinger, som kan videreudvikles, har et begrænset ambitionsniveau. De prætenderer ikke at tilbyde en fuldstændig normativ referenceramme til godskrivning af NFIL og de konkurrerer ikke i den henseende med CEDEFOP's *Guidelines*. Formålet er simpelthen at henlede opmærksomheden på nogle afgørende punkter og på nødvendigheden af bedre observaring af de iværksatte tiltag, lige så snart anerkendelse og godskrivning af NFIL får sin rette plads i det samlede undervisnings- og uddannelsessystem.

Godskrivning af realkompetencer ad formel, uformel og informel vej på europæisk såvel som på nationalt plan er et offentligt ansvar på uddannelsesområdet. Den faktiske varetagelse af dette ansvar er af stor betydning for arbejdstagerne, der står over for usikre arbejdsmarkeder i en krisetid og for de europæiske økonomier hvis konkurrenceevne afhænger af arbejdstagernes kompetencer. Der er stærke grunde til at fagforbundene med vægt fremlægger deres synspunkter om disse spørgsmål og bestræber sig på at overbevise arbejdsgiverne om at dette område skal indgå aktivt i de kollektive forhandlinger.

Litteratur

Brockmann M., Clarke L. and Winch C. with Hanf G., Méhaut P. and Westerhuis A. (2011), *Knowledge, Skills and Competences in the European Labour Market: What's in a vocational qualification?*, Routledge.

BusinessEurope, CEEP, ETUC and UEAPME (2010), *Framework agreement on inclusive labour markets*, 25 March, <http://www.etuc.org/a/7076>

Carneiro R., editor (2011), *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning, Lessons learnt from the New Opportunities Initiative*, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão portuguesa, MENON Network.

CEDEFOP (2008), *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf

CEDEFOP (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

CEDEFOP (2010a), *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*, Publications Office of the European Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

CEDEFOP (2010b), *The skill matching challenge, Analysing skill mismatch & policy implications*, Publications Office of the European Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf

CEDEFOP (2011), *Learning while working, Success stories on workplace learning in Europe*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf

Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA (2010), *For a trade union version of the New Skills for New Jobs initiative*, Report for the ETUC, <http://www.etuc.org/a/8180>

ETUC (2009), *Resolution on initial and continuous vocational training for a European employment strategy*, <http://www.etuc.org/a/6079>

ETUC (2012), *More investment in lifelong learning for quality jobs*, <http://www.etuc.org/a/8068>

CES, UNICE/UEAPME and CEEP (2002), *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*, <http://www.etuc.org/a/1124>

European Commission (2010a), *The forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy (ESCO)*, EMPL D-3/LK D(2009), January, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4654&langId=en>

European Commission (2010b), *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs*, February, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en>

European Commission (2010c), *Europe 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020 final, 3 March, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010d), *A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy*, COM(2010) 296 final, 9 June,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010e), *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, COM(2010) 682 final, 23 November,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010f), *Background note to accompany public consultation on the promotion and validation of non-formal and informal learning*, November,
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/index_en.html

European Commission (2011a), *Adults in Formal Education: Lifelong Learning in Practice*, Eurydice Network, February,
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/eu_press_release/128_EN_HI.pdf

European Commission (2011b), *Attitudes towards vocational education and training*, Special Eurobarometer 369 / Wave EB75.4 – TNS opinion & social, September,
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf

European Commission (2012a), *Report on the EU-wide public consultation concerning the promotion and validation of non-formal and informal learning*, February,
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/vnfil_en.htm

European Commission (2012b), *Towards a job-rich recovery*, COM(2012) 173 final, 18 April,
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=en>

Council of the European Union (2004), *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, EDUC 118 SOC 253, 18 May,
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_en.pdf

Fayolle J. (2011), "New Skills for New Jobs, an area for trade union involvement", in *Social Developments in the European Union 2010*, ed. by Degryse C. and Natali D., ETUI and OSE, Brussels.

Hawley J., Souto Otero M. and Duchemin C. (2010), *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, European Commission and GHK
http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local_base=ced01

Laukannen E. (2010), *Wage Returns to Training: Evidence From Finland*, Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki.

Werquin P. (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel. Résultats, politiques et pratiques*, OECD.

Bilag

- NFIL and Validation of NFIL in **Denmark**, Synthesis of the study visit (February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **France**, Synthesis of the study visit in France (January – February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **German**, Synthesis of the study visit in Germany (16th January – 17th January 2012)
- Validation of NFIL in **Italy**: local experiences and trade-unions, Synthesis of the study visit in Italy (16th - 20th January 2012)
- Validation of NFIL: **Finnish** experience and trade union practices, Synthesis of the study visit in Finland (12th – 16th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Poland**, Synthesis of the study visit to Poland (12th December – 15th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Portugal**, Synthesis of the study visit in Portugal (23th January – 27th January 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Romania**, Synthesis of the study visit in Romania (28th November – 6 December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Spain**, Synthesis of the study visit in Spain (20th February – 24th February 2012)
- NFIL and Validation of NFIL in **UK**, Synthesis of the study visit (January 2012)