

Sluttrapport

**Samkjøring og utprøving av felles
realkompetansedokumentasjon for 3. sektor
vår 2003**

Prosjekt

Vi tar utgangspunkt i Realkompetanseprosjektets sluttrapport. For å bedre mulighetene til realkompetansedokumentering innen frivillig sektor har dette prosjektet arbeidet med samkjøring og utprøving av felles realkompetansedokumentasjon for 3. sektor: ”Personlig kompetansedokument” (PKD).

Prosjektperiode

Januar - juni 2003

Deltagende organisasjoner

Aust-Agder Barne- og Ungdomsråd (AABUR)
Ved daglig leder, Hogne Prestegård

Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU)
Ved nasjonal konsulent, Lene Furuli

Voksenopplæringsforbundet (Vofo)
Ved førstekonsulent, prosjekt og utvikling, Cathrine Thue

Prosjektets arbeid

- ¹Endelig samkjøring av dokumentasjonsordningene til AABUR/Vofo. LNUs ordliste blir inkludert i systemet for å fremskaffe individets kompetanse. Ordlista vil først og fremst være et eksempel og et hjelpemiddel i utprøvingen for de organisasjonene som er med i ordlista og enkeltpersoner som har vært aktive i disse organisasjonene. Hovedmålet er å finne ut om ei slik ordliste har noen funksjon i forhold til dokumentasjonsordninger. Dokumentasjonsordningen skal foreligge og brukes elektronisk og i papirutgave, og vil være offentlig tilgjengelig fra de deltakende organisasjoners og VOX sine hjemmesider. Verktøyet skal kunne brukes vidt i alle deler av 3.sektor. Vi vil legge vekt på å gjøre produktet så enkelt og brukervennlig som mulig.**

Samkjøring er utført slik det er beskrevet i tilbudsbrevet til VOX, jfr. beskrivelse over.

Aktiviteter i prosjektet i forbindelse med samkjøring av dokumentasjonsordninger:

- Arbeidsmøter i prosjektet.
- Arbeid med fysisk samkjøring av de opprinnelige utviklingsprosjektene; 3CV/ Vofos kompetansedokument/LNU ordlista. Gjort dette tilgjengelig på Internett.
- Deltatt på nettverksmøter i regi av VOX. (19. feb., 26 mars, 7. mai.)
- Dagsmøte/deltok i samling med Realkompetanseprosjektet i Nordland 28.01.03. Drøfting av muligheter og fremgangsmåter med Inger Lise Pettersen og Ola Einar Skogstad (Nordland Fylkeskommune, Kongsvegen Videregående Skole), og Jørn Helge Sørensen (Vofo-Nordland).

¹ Beskrivelsen av prosjektets arbeid tar utgangspunkt i *Tilbud om oppdrag for VOX* (02.12.02) der AABUR/LNU/Vofo søkte om å arbeide videre med realkompetanse.

- Møte med Beate Elstad om viktige prinsipper og strategier for et mest mulig helhetlig resultat.
- Møte med studenter og forelesere på Høgskolen i Agder, avd. for økonomi og samfunnsfag. Studentene studerte personaladministrasjon og ledelse, og kom med nyttige tilbakemeldinger.

Produkt

Et felles system for synliggjøring og dokumentasjon av kompetanse. Systemet ligger på Internett. Det er tenkt brukt hovedsakelig elektronisk, men er også mulig å bruke på papir. Systemet ligger foreløpig på Vofos hjemmesider: www.vof.no Prosjektets hjemmeside er å betrakte som en meny der man kun benytter seg av det en selv ønsker. Man fyller ut de delene av malen til kompetansedokumentet som er hensiktsmessig i forhold til hvordan dokumentet skal brukes. Systemet inneholder: maler, veiledning, eksempler. Organisasjonsordlisten ligger som verktøy /oppslagsverk og beskriver begreper, oppgaver og aktiviteter i frivillig sektor. Siden har også generell informasjon om kompetanse, hvor den er hentet fra, hvorfor beskrive og hvordan skaffe seg et kompetansedokument. På siden oppfordres det til å gi tilbakemelding på det som ligger på siden.

I første del av kompetansedokumentet kartlegger brukeren aktiviteter innen ulike områder og fører opp hovedinnlegg. Dette er en måte å indirekte beskrive om vedkommendes kompetanse. Brukeren tar deretter utgangspunkt i aktivitetene som er ført opp og vurderer hva hun/han kan. Denne analysen skal benyttes i siste del av dokumentet der brukeren beskriver ulike typer kompetanse, med andre ord en syntese av kompetanse ervervet på ulike måter og på forskjellige arenaer.

Endringer for et felles system for realkompetansedokumentasjon i 3.sektor

I 3.sektors realkompetanseprosjekt våren 2003, er 3 prosjekter satt sammen. I tillegg til samkjøring av 3CV, studieforbundenes kompetansedokument og LNUs Organisasjonsliste har prosjektet sett til og "brukt" informasjon fra andre prosjekt og produkter. Bl.a. omfatter dette EURO-CV, Kompetansepermen fra realkompetanseprosjektet i Nordland, brosjyren "Kompetanceguiden- sådan bruger du din foreningserfaring, når du søger uddannelse og job" fra Dansk Undgoms Fællesråd (publisert des. 2002), og *Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment*, Council of Europe, 2001.

Organisasjonslista i seg selv er ikke endret, men er integrert som et sentralt oppslagsverk og verktøy.

Den samkjørte kompetansedokumentasjon for 3.sektor har fått 3CVs skjematiske struktur. Dette ble gjort fordi denne strukturen fikk god respons blant flertallet av de som prøvde 3CV (1775 treff på www.bur.no), og fordi det brøt beskrivelsen ned i mindre områder. Slik ønsker prosjektet å unngå store blanke felt for fri beskrivelse av kompetanse og isteden sette av mindre områder der det blir angitt hva slags type informasjon som kan beskrives..

I Studieforbundenes kompetansedokument krysset brukeren av for spørsmål i et verktøy for deretter å skrive fritt om ulike typer kompetanse. Dette anså vi å være tungvint. Derfor foreligger nå en mal til alle typer kompetanse fra ulike arenaer som kan brukes med eller uten veiledning.

Som tidligere velger brukeren selv hva de ønsker å benytte og sletter de delene av malen som ikke de ikke har bruk for.

Hjemmesiden er bygd som en meny der en plukker det en har bruk for. Hver del er adskilt slik at en kan gå inn på én mal hvis en ønsker det, se på et eksempel, og /eller lese veiledningen for hvordan malen er tenkt fylt ut og få tips til å beskrive kompetanse. Det er en fordel å lese veiledning.

I dagens produkt er det satt av mer plass til å beskrive ulike enkeltaktiviteter enn hva det var i studieforbundenes kompetansedokument, mao. slik som i 3CV. Samtidig er det lagt mer vekt på beskrivelse av ulike typer kompetanse løst fra aktivitetene der kompetansen ble utviklet, enn hva vi kjenner fra 3CV (mao. slik vi kjenner det fra Studieforbundenes kompetansedokument.) Mer fokus på aktiviteter der bruker oppgir aktivitet og en kort beskrivelse av innhold er valgt for å lette en mer inngående beskrivelse av kompetanse. I tillegg har det i seg selv bruksnytte. Vi har slik tatt konsekvensen av at det er lettere å beskrive enkelte aktiviteter enn å lage en syntese av kompetanse fra mange ulike arenaer og sammenhenger.

Dagens produkt tilbyr egen mal for å beskrive en enkelt aktivitet i fritiden slik som i 3CV. I tillegg har vi nå lagd et tilsvarende skjema for arbeid. Dette er nytt i forhold til de opprinnelige prosjektene. Det er gjort fordi en aktivitets- og kompetansebeskrivelse fra f.eks. ett verv el., kan attesteres og slik være underlagsdokument for vårt kompetansedokument som kun har brukerens egen signatur. Disse malene skal brukes til å dokumentere en enkelt aktivitet. Hvis dette attesteres av en leder el. vil den fungere som attest. Hvis det er problematisk å få attester som er detaljerte nok (fra frivillig aktivitet eller fra arbeid) kan en selv beskrive innhold og hva en mener å ha utviklet og brukt av kompetanse. Leder/arbeidsgiver vil så godkjenne dette, eller kreve endringer. Når bruker og den som skal attestere er enige og beskrivelsen er attestert, har brukeren skaffet seg en attest uten at leder/organisasjon/arbeidsgiver har måttet bruke mye tid på å produsere en attest. Prosjektet mener det er viktig å ha mer detaljerte attester så vel som kursbevis og øke bruken og utstedelsen av disse også i 3.sektor.

Et kompetansedokument fra 3.sektor der kompetanse fra andre sektorer beskrives

Prosjektet besluttet å inkludere kompetansebeskrivelse fra alle arenaer, da også fra arbeid og utdanning. 3CV fikk bl.a. kritikk for å være for omfattende og ligne for mye på en CV. I prosjektgruppa har vi sammen med VOX drøftet hvor i systemet dette kompetansedokumentet skal være, og det er enighet om at det er på nivå 2, mellom attester og en CV. Dette er vi innforstått med og enig i. For å få prøvd ut kompetansedokumentet, vurderte vi det likevel slik at så lenge det ikke finnes nivåer per i dag og siden mange vil måtte fylle ut kompetansedokument for frivillig sektor for så igjen å fylle ut mye av det samme i en CV eller andre kompetansedokument valgte vi å lage ett dokument som ivaretar CV-formatet og slik gir plass til kompetanse fra alle arenaer. Vi ser det som praktisk for individet å kunne beskrive all kompetanse på ett sted. Slik blir prosjektets produkt et system for kompetansedokumentasjon for folk aktive i 3.sektor, mens kompetansen som beskrives slik systemet er pr. i dag kan stamme fra ulike arenaer.

2. Undersøke og prøve EURO-CV som format for realkompetansedokumentasjon fra 3.sektor, i nåværende ev. i justert utgave. Vurdere EURO-CV mot annen form for dokumentasjonsmal.

Vi har drøftet EURO-CV sin struktur og brukervennlighet i forhold til de kompetanser som utvikles i særlig stor grad innen frivillig sektor. Vi har hatt kontakt med CEDEFOP ved Jens A. Bjørnavold og diskutert EURO-CV.

Vi fikk opplysninger om at det vil bli foretatt en evaluering av EURO-CV vinteren 2004. Vi antar at det kan føre til en del endringer. Dette er en grunn til at prosjektet stiller seg avventende til å bruke EURO-CV slik den er i dag. Fokus i evalueringen av EURO-CV skal ligge på brukervennlighet i forhold til individets nytteverdi og de ulike bransjers behov for mobil og kvalifisert arbeidskraft. Vi fant at noen av eksemplene var vanskelige og ikke gode nok sett fra et norsk ståsted og ut ifra det fokus vi ønsker å gi realkompetanse opparbeidet innen 3. sektor. Likeså fant vi eksempler på vanskelig og fremmedgjørende språk i veiledningen til EURO-CV som vil kunne bidra til at systemet føles fremmed for hovedmålgruppene. Dette forklares med svakhet i oversettelsen av EURO-CV. Prosjektet betrakter EURO-CV som en god CV-mal som åpner for beskrivelse av kompetanse fra uformelle og ikke-formelle læringsarenaer. Prosjektet har likevel valgt å ikke bruke EURO-CV som mal. I hovedsak fordi det her er snakk om en CV som skal være svært kort og som derfor ikke vil få fram nok informasjon og detaljer om brukerens kompetanse når kompetansebeskrivelsen brukes som kompetansedokument. Vi ønsker at PKD skal være mer enn en CV. PKD skal være et hybridprodukt, oversiktlig som en CV, men også detaljert og beskrivende.

I vårt personlige kompetansedokument har vi integrert de tilnærminger EURO-CV i grove trekk har til uformelle- og ikke formelle læringsarenaer. Det at de nå korresponderer begrepsmessig, gjør at man med enkle ”klipp og lim inn”- grep på PC-en, kan bruke dokumentene om hverandre. Gjennom vår brukerundersøkelse, har vi fått tilbakemeldinger fra organisasjoner som også arbeider internasjonalt, om at EURO-CV og vår nye PKD vil bli tatt i bruk.

3. Utprøving av dokumentasjonsordningen på for eksempel 50 personer. Disse skal utgjøre et representativt utvalg av brukere og bestå av folk fra ulike deler og nivåer i sektoren. Så langt som mulig vil vi forsøke å få realkompetansedokumentene vurdert hos mottaksinstanser slik som ressursstere, høgschooler og arbeidsgivere.

Aktiviteter:

- Møte med, og kjøp av evaluering fra *Agenda Utredning og Utvikling*
- Evaluerings- og arbeidsmøte med drøfting av produktet: Christophe Gras (arbeidspsykolog) og Cathrine Thue. Gras avga skriftlig evalueringsnotat.
- Informasjon og annet arbeid vedrørende utprøving av systemet.

Utprøving

Personlig kompetansedokument har blitt prøvd av 50 personer. Ulike organisasjoner i LNU og i studieforbund har deltatt i prøvingen og funnet aktuelle personer i sine nettverk. Noen personer utenfor prosjektpartnerens nettverk har også deltatt i prøving og/eller vurdering av systemet samt drøfting, slik som Aetat Grünerløkka, samt Aetat Risør, Arendal og Grimstad, Ressursenteret SEKON i Lillesand, og studenter ved Høgskolen i Agder – avd. for personal og ledelse,

Høgskolen i Oslo - avd. for økonomi, Høgskolen i Lillehammer – avd. for reiseliv, og noen folkehøgskoler.

Personene som har sagt seg villig til å prøve dokumentet har blitt bedt om å bruke nettsiden og vurdere hva de synes var nyttig og ikke. Vi har ikke bedt brukerne om å få se deres kompetansedokument og har ikke hatt samtaler med dem i etterkant, men har sagt at rundt halvparten av dem ville bli ringt opp av Agenda for en evalueringssamtale. Vi har fått inn noen skriftlige kommentarer fra folk som har vurdert systemet. De som har prøvd systemet, men ikke har blitt oppringt av Agenda har blitt oppfordret til å ta kontakt med prosjektet og gi sin vurdering hvis de ønsker det (selvstendig vurdering eller svar på spørsmål fra prosjektet).

Evaluering

Systemet evalueres av Agenda som foretar intervjuer med 20 av 50 personer som har prøvd å bruke og/eller evaluert produktet. Vi har fått noen skriftlige tilbakemeldinger utover dette. Arbeidspsykolog Christophe Gras har prøvd og vurdert systemet. Han har gitt skriftlige vurderinger/kommentarer/forslag og har drøftet systemet på felles møte C. Gras og C. Thue.

- 4. Etablere ei nasjonal referanse/ressursgruppe som følger og drøfter arbeidet. Aktuelle deltakere er LNU, Vofo, AABUR, Norsk Amatørteaterråd, Norsk Musikkråd, FRISAM, Norges Idrettsforbund, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon m.fl.**

Aktiviteter:

Prosjektet avholdt totalt 4 møter for alle organisasjonene i LNU/Vofo-systemet som var interessert i prosjektet og/eller deltok i utprøvingen (4. feb.(info.-møte), 27. mars (høringsoppstartmøte), 9 april, 26. mai) Disse utgjorde en ressursgruppe for prosjektet samtidig som disse representantene for de ulike organisasjoner fikk løpende informasjon om prosjektet. LNU hadde ansvar for å innkalle andre paraplyorganisasjoner til å sitte i ei referansegruppe. Bare Norges idrettsforbund (ved Idrettens studieforbund) svarte positivt til å delta. De andre inviterte organisasjonene var Norsk musikkråd, norsk amatørteaterråd, Funksjonshemmedes fellesorganisasjon og Frisam. Prosjektansvarlige besluttet da å ikke ta flere initiativ til disse paraplyene, men konsentrerte arbeidet om organisasjonene som ønsket å delta i utprøvinga av kompetansedokumentet. LNU etablerte ei gruppe av disse organisasjonene bestående av Barne- og ungdomsrådet i Oslo, Norges KFUK-speidere, Natur og Ungdom, Norsk amatørteaterråd, Røde Kors og Norsk musikkorpsforbund.

I prosjektperioden arrangerte vi tre samlinger for disse organisasjonene, der også organisasjoner under Vofo ble invitert. Vi drøftet sentrale problemstillinger om realkompetanse og informerte om utprøvinga. Organisasjonene bidro med navn på personer som prøvde ut kompetansedokumentet. Temaer på samlingene var:

- Orientering om realkompetanseprosjektet. Hvilke krav blir stilt til de frivillige organisasjonene for å legge til rette for at alle skal kunne dokumentere sin realkompetanse? Hvilke krav stiller det til attester for tillitsvalgte i de frivillige organisasjonene? Innledning ved Odd Haddal fra Noregs Kristelige folkehøgskolelag (NKF).

- Inntak til videregående og høyere utdanning på bakgrunn av realkompetanse. Innledning ved Frode Reitan fra skoleetaten i Oslo og Oddvar Kværnhaug fra Høgskolen i Oslo
- Vurdering av sosial kompetanse. Innledning av Marit Skivenes, Fafo. Skivenes deltok for å orientere om sosial kompetanse og være med å drøfte frivillig sektor som leverandør av gode verdibaserte læringsarenaer som utvikler deltakernes sosiale kompetanser.

Dette nettverket var nyttig for å få spredd informasjon om arbeidet med realkompetanse og nyttig for å drøfte viktige utfordringer i et større forum.

5. Arbeide med attestasjon i forhold til realkompetansedokumentasjon i 3. sektor. Bruke ressurs/referansegruppen til å vurdere og prøve muligheter for attestasjon. Vurdere muligheter og konsekvenser av attestasjon og alternativer til dette.

Behov, mulighet og ønske om attestasjon av kompetansedokument fra 3.sektor har blitt diskutert innad i prosjektet, i ressursgruppa og med eksterne. Prosjektet har av praktiske grunner ikke foretatt en utprøving av PKD både med og uten attestasjon. De som har prøvd selve prosjektet og de som har evaluert har vært med å drøfte attestering.

Fordelene med attestasjon kan være at informasjonen i dokumentet oppleves som mer troverdig av de som mottar dokumentet. Attestasjon kan kanskje gjøre at brukerne anser dokumentet å være mer verdifullt, dermed mer brukt, og at det slik blir mer ”kvalitetssikret”, noe som kan være et behov når en er usikker på hvordan en skal beskrive sin egen kompetanse. Hvis attestasjon skjer som et resultat av en samtale eller annen form for veiledning kan det være en stor fordel for brukeren som slik vil kunne beskrive sin kompetanse uten å undervurdere eller overvurdere det hun/han kan.

Ulempene med attestasjon, slik vi ser det, er knyttet til at det en gjør også i frivillig aktiviteter på denne måten blir ”bedømt”. Dette reduserer antall arenaer der en kan delta i aktiviteter for aktivitetenes egen del og utvikle sin kompetanse uavhengig av andre menneskers vurdering av ens prestasjoner. Når det er sagt, er den største ulempen med å attestere PKD av praktisk art. I PKD beskrives kompetanse utviklet på ulike arenaer. Selv innen ”arenaen” 3.sektor/frivillig sektor vil brukeren som oftest beskrive kompetanse med ulikt opphavssted, dvs. ulike organisasjoner og studieforbund. Slik vil det som oftest ikke være én person, heller ikke én organisasjon som kjenner brukerens aktivitet og kompetanse innen de ulike områdene vedkommende beskriver. Problemet med attestasjon knytter seg altså til *hvem* som kan attestere et slikt dokument. I tillegg har organisasjonene ofte et kapasitetsproblem når det gjelder å være mye med i produksjonen av brukernes kompetansedokument.

Prosjektet har holdt fast ved selvangivelsesprinsippet. PKD har derfor kun brukerens egen signatur. Fordi prosjektet ser fordeler med attestasjon oppfordres det til bruk av skjemaene *Dokumentasjon av aktiviteter i fritiden* og *Dokumentasjon av arbeid*. I disse dokumentene er det satt av plass til å føre opp referanseperson og dokumentets innhold bekreftes av brukeren og hvis mulig, av en ekstern ansvarlig for aktiviteten (organisasjon, arrangør, arbeidsgiver). Dette er dokumenter som kan attesteres. Dette blir slik ”bilag” og ”bevis” for det som beskrives i selve kompetansedokumentet. Prosjektet har så langt ikke sett at attestasjon av praktiske og økonomiske grunner, kan foregå på et høyere nivå enn på et slikt bilag/enkelaktivitets-nivå. Hvis

mottakere av dokumentet slik som arbeidsgivere eller skoler, har et behov for å sjekke opplysninger i PKD må det foreløpig skje i intervjuer og samtaler med bruker og deres referanser, samt ved å sjekke bilagsnivå (*Dokumentasjon av aktiviteter i fritiden* og *Dokumentasjon av arbeid*, attester, kursbevis og lignende). En kan tenke seg at attestasjon kan bli mulig dersom en finner frem til mennesker med god nok kjennskap til de ulike kompetansearenaene som kan etterspørre, vurdere og ”sjekke” det brukerne skriver om egen kompetanse.

6. Delta med informasjon om Realkompetanseprosjektet og dokumentasjonsordningen for 3.sektor i de fora som måtte etterspørre den (landskonferanser, fagsamlinger og lignende).

Aktiviteter:

- Møter med eksterne: Møte med Høgskolerådets informasjonskonsulent Arvid Ellingsen (27.03.03) vedr. nytt avisvedlegg med fokus på livslang og livsvid læring, samt 3. sektor som kvalifiseringsarena for høgskolenes etterutdanningstilbud.
- Prosjektet ved Cathrine Thue deltok på møte i det europeiske prosjektet TRANSFINE (VOX, 21.02.03). Holdt innlegg om realkompetansearbeidet i 3.sektor, informerte om prosjektets arbeid og diskuterte angrepsmåter og løsninger vedrørende realkompetanse og kartlegging/dokumentasjon.

7. Div.

Deltok i seminar og møte i Forum for kompetanse og arbeidsliv Bodø, 16-17. juni 2003.

Resultater, og kommentarer til Agendas brukerundersøkelse

Endelig evaluering av prosjektets produkt er i all hovedsak å finne i Agendas brukerundersøkelse. I tillegg kommer evaluering fra Christophe Gras, vurderinger i form av samtaler med noen av de som har prøvd, og enkelte skriftlige vurderinger.

Prosjektet konkludere med at systemet slik det foreligger i dag ser ut til å oppleves som bedre og enklere enn produktene til de tre opprinnelige realkompetanseprosjektene. Vi har fått mange positive tilbakemeldinger. Eksempelvis har en av brukerne ringt prosjektet og sagt at utprøvingen av dette systemet gjorde at hun nå ser egen kompetanse på en annen måte og at det hjalp henne til å tenke annerledes over hva hun kan. En annen bruker kommenterte at systemet var bra om enn noe kronglete teknisk. Hun syntes tipsene i veiledningen gjorde det mulig å tenke igjennom hva hun var god for og at dette systemet var mer helhetlig enn noe hun hadde kommet borti tidligere. Det hjelper på selvtilliten og en ser at for eksempel omsorgsoppgaver kan være del av ens kompetanse. I samtaler og tilbakemeldinger har prosjektet ofte fått informasjon om at de som har vurdert og prøvd systemet synes det er nyttig, men naturlig nok, noe vanskelig å skrive sitt personlige kompetansedokument. Vi har fått konstruktive tilbakemeldinger om sider ved systemet som er uklart, som bør endres, mangler og forslag til hvordan det kan endres. Systemet vil justeres på bakgrunn av evalueringsresultater fra Agenda og Christophe Gras, samt andre tilbakemeldinger på systemet.

Agendas foreløpige rapport har blitt lest og prosjektet har slik fått et bilde av hvordan PKD blir mottatt. Vi ønsker å bruke rapporten og ta hensyn til de reaksjoner og forslag som kommer frem i denne i det videre arbeidet med PKD.

Vi ser for øvrig på undersøkelsen som en indikasjon på hvordan systemet mottas blant brukere. Vi er klar over at antall personer som har prøvd systemet og har vært med i evalueringen er lavt og at resultatet dermed ikke nødvendigvis er representativt for hva en større mer heterogen brukergruppe måtte mene.

Agenda gjør i sin hovedkonklusjon (samt i avsnittet "kjønn, alder og utdanning") klart at det er en svakhet i utprøvingen/brukerundersøkelsen ved at de som har deltatt er relativt ressurssterke brukere med lang erfaring i forhold til å formulere seg. Systemet har gjennomgående positive tilbakemeldinger fra brukerne. Prosjektet er klar over at resultatet kan være et annet dersom mindre ressurssterke personer, personer med liten formell utdanning eller mindre organisasjonserfaring tar i bruk systemet. På våre møter med ressursgruppen, og pr. tlf. med representanter fra andre nettverk innen frivillig sektor og med representanter fra mottakersiden, ble vårt ønske om å nå ned til "grasrota" sterkt presisert. Prosjektet brukte mer tid enn beregnet på å ferdigstille selve systemet og fikk derfor ikke nok tid til å nå en så variert brukergruppe som vi i ønsket. Vi beklager dette og ser det som ufordelaktig at vi ikke i større grad fikk prøvd ut systemet blant mer varierte brukergrupper. Vi beklager også at fylkeskommunenes koordinatorene ikke viste større interesse for utprøvingen grunnet eget arbeid med å få brukeres realkompetanse kartlagt, vurdert og verdsatt.

Kommentar til punkt 2.1. i brukerundersøkelsen, tema: Mottakere. I følge navneliste over brukere som har prøvd PKD var det flere saksbehandlere ved Aetats kontorer i Oslo, Risør, Arendal og Grimstad. Disse må benevnes som mottakere. I tillegg var flere på listen i en lederrolle som medfører arbeidsgiver- og ansettelsesansvar. Prosjektet er usikre på om noen av disse har blitt intervjuet eller om det kun er synspunkter i to skriftlige kommentarer fra mottakere som har blitt tatt med i rapporten.

Vi har notert oss at introduksjon, veiledning, veiledningsspørsmål, eksempler, kompetansedokumentet og tilleggsskjema ble oppfattet som nyttig, men noe omfattende. Prosjektet er klar over omfanget av systemet og vil jobbe videre for å finne måter å gjøre det mindre omfattende. Brukerne mener språket som er brukt i PKD er enkelt og klart, men etterlyser samtidig språkvask og opprydding i gjentakelser. Prosjektet er enig og tar oppfordringen til etterretning.

Det ble etterlyst teknisk ferdigstilling. *Enkelte respondenter har sagt at de har hatt problemer med å legge til linjer, at tekst forskyver seg/ uthever seg / endrer skrifttype når de skriver i skjemaene.* Vi er klar over behovet for forbedring. Vi vet heller ikke nok om hvordan dokumentet oppfører seg på andre programmer enn standard Microsoft Word og Office, Mac-maskiner og lignende som er satt opp med annen konfigurering. Prosjektet vil bruke tid på å se hvordan skjemaet oppfører seg i bruk og finne måter å forenkle og utbedre dette.

Brugerundersøkelsen har vist hvor viktig det er at viktig informasjon blir gitt så tidlige så mulig. Fordelene av å lese veiledning og sette seg inn i systemet før en begynner å skrive sitt kompetansedokument bør presiseres sterkere. Under punkt 5.4.2 etterlyser brukere informasjon som allerede er i PKD og som illustrerer problemet med skriftlig veiledning. Det etterlyses bl.a. eksisterende poster for å beskrive språk, sivilstand, personlige opplysninger, førerkort. Noen mener beskrivelsen av hvordan en kan legge til og slette rader ikke fungerer. Generelt virker det

som vi ikke har fått klart nok frem at det er opp til brukeren selv hvor mye de beskriver og hvor mange deler av kompetansedokumentet de fyller ut. Vi må ta høyde for at brukere ofte ikke vil ta seg tid til å lese informasjon grundig.

Den siste delen av PKD "Nærmere beskrivelse av kompetanse", oppfattes av flere brukere som vanskelig å fylle ut. Prosjektet er klar over at dette er en komplisert del. Det vil naturlig nok være vanskeligere å beskrive kompetanse direkte enn å beskrive den indirekte ved å føre opp aktiviteter og angi innhold. En beskrivelse av læringsutbyttet av en aktivitet vil være mer komplisert en aktivitetsbeskrivelse. Samtidig ser vi dette som en viktig del og tar kritikken til etterretning. Prosjektet vil i videre arbeid konsentrere seg spesielt om å forbedre denne delen av systemet. Det er nødvendig å klargjøre forventningene om hva slags informasjon som skal oppgis og forbedre verktøy (for eksempel veiledningsspørsmål). Vi må se på hvordan tilleggskjemaene kan brukes i denne sammenhengen og hvordan en kan bygge bro mellom første og andre del av kompetansedokumentet. Dette må gjøres på en slik måte at en utnytter informasjonen i del en til å få frem beskrivelse av kompetanse innen ulike områder. Vi ser samtidig at det er her i denne delen en ser det største behovet for samtale med andre mennesker, for eksempel i form av en studiesirkel eller samtale med en veileder. Jfr. evalueringsnotat fra Christophe Gras.

Omfang og tidspunkt for en aktivitet trekkes i rapporten frem som vanskelig å oppgi. Prosjektet har forståelse for dette, men mener en omtrentlig angivelse av omfang og tidsrom er viktig. Med unntak av kursbevis og attester ser vi ikke at andre en individet selv kan lage et system for å huske slike opplysninger.

Evalueringen konkluderer med at det er en god idé at brukere samtaler med andre for å finne frem til en beskrivelse av sin kompetanse. Prosjektet er fornøyd med at denne siden ved systemet ble positivt oppfattet og vil i fremtidige justeringer sørge for at vår anbefaling om samtale styrkes.

17 av 20 brukere oppfattet bevisstgjøringsprosessen som en viktig effekt av kartleggingen. Prosjektet ser på dette som et godt og ønsket resultat.

Agendas hovedkonklusjon poengterer at nytteverdien for PKD er lavere for jobbsøking enn for realkompetansevurdering for inntak til utdanning. Prosjektet stiller seg uforstående til at PKD kun er nokså nyttig i forbindelse med jobbsøking. Vi mener oppfatningen kan komme av at prosjektet ikke i sterk nok grad har fått frem at brukeren må lage sitt PKD ut i fra bruksområdet. Vi må få klarere frem at detaljeringsgrad, omfang, og utvelgelse av deler av skjema og kompetanse må variere etter bruk. Samtidig ser vi også at det for en del arbeidsgivere trolig vil være vanskelig å motta lengre dokumenter i en ansettelsesprosess.

I konklusjonen referer Agenda til at brukerne mener attestasjon er viktig, ikke vanskelig å få til, men at referanser kan være mer verdifullt. Prosjektet noterer seg dette. Prosjektets syn på attestasjon er beskrevet tidligere i denne sluttrapporten. Vi ser brukernes kommentarer i stor grad som sammenfallende med vårt syn om at attestasjon kan være viktig, men at det er enkeltaktiviteter en kan attestere og at det pr. i dag er vanskelig å få attestert hele PKD.

Til slutt i konklusjonen tar Agenda opp spørsmål om PKD skal være et tilleggsskjema eller en omfattende og helhetlig CV. Som tilleggsskjema regner vi med at Agenda refererer til i hvilken grad PKD skal omfatte et individs "totale kompetanse" eller om prosjektets skal konsentrere seg

om å beskrive kompetanse som stammer fra frivillig arbeid og aktiviteter. Prosjektet ønsker å presisere at PKD aldri har vært ment å være en CV, men et kompetansedokument, dog med likhetstrekk til en CV. Når det er sagt tar Agenda her opp et viktig spørsmål som vi har jobbet mye med og som prosjektet også vil jobbe videre med i fremtiden. Vi er åpne for at brukeren selv kan bestemme hvorvidt kompetansen som beskrives skal stamme fra én eller flere sektorer. Her kan vi la det være opp til individets behov og den aktuelle situasjon å avgjøre hvordan man ønsker å benytte sitt Personlige kompetansedokument. Hvordan PKD etter hvert vil fungere er nært knyttet til den øvrige utviklingen av realkompetansesystemet generelt samt arbeid/samarbeid i og med arbeidsliv og formell utdanning.

Fremtid

Prosjektet vil arbeide videre med å informere, prøve, og justere produktet høsten 2003. Vi ønsker at dette produktet skal kunne brukes av alle som er aktive i frivillige organisasjoner/i frivillige aktiviteter og ellers alle som måtte finne at dette kompetansedokumentet egner seg for deres behov. Videreutvikling i samarbeid med det kommende virtuelle informasjons- og dokumentasjonssenter for voksenopplæring i Norge, www.aladin.no og eventuelt UFDs utdanningsportal www.utdanning.no, kan bidra til forbedringer av systemet for personlig kompetansedokument. Dette samarbeidet vil kunne gi brukerne en bedre datateknisk løsning, for eksempel mulighet til å lagre egen dokumentasjon å få tilgang til denne uavhengig av tid og sted.

Studiesirkler vil kunne være en måte å kompensere for ulempene (omfang, hvor mye kompetanse, hva er kompetanse, skrift, utfordringer med å bruke data osv.) ved selvbeskrivelse av kompetanse. Det kan være vanskelig å sette ord på egen kompetanse. Studiesirkler kan være en hjelp for de som ønsker en samtale med andre mennesker om sin egen kompetanse eller som ønsker, men ikke er vant til å bruke data. Vofo ser i dag på mulighetene til å utvikle studiesirkler sammen med studieforbund. Prosjektets idé om å utvikle og tilby studiesirkler med en kursleder der en i grupper kan reflektere rundt kompetanse og deretter sammen jobbe med å skrive kompetansedokument, vil være praktisk og ønskelig.

Meningsytringer fra prosjektet

1. Kompetanse utviklet i frivillige aktiviteter/fritid er allerede etterspurt bl.a. av arbeidsliv. Det gjelder å bli klar over at ens kompetanse kommer fra formelle, ikke-formelle og uformelle læringssituasjoner. Kun unntaksvis vil en type kompetanse være utviklet kun fra én sammenheng eller arena. For å synliggjøre og fordi det er praktisk for individet, mener vi det er viktig å ha et system der en kan beskrive all sin kompetanse fra ulike arenaer. Vi satser på egenbeskrivelse i det personlige kompetansedokumentet Egenbeskrivelse og samling av all kompetanse på ett sted gjør det vanskelig for en ekstern person å attestere dokumentet. Vi mener derfor at attestasjon kan foreligge for enkeltaktiviteter. Et kompetansedokument kan ikke betraktes som 100% bevis for kompetanse siden ens kompetanse i ulik grad vil aktiveres avhengig av den sosiale sammenheng.
2. Livsvid og livslang læring: I denne sammenhengen er det viktig å synliggjøre de ulike arenaer og situasjoner der mennesker lærer. Dette prosjektet har til hensikt å synliggjøre slike arenaer og vise at det utvikles kompetanse i mange ulike sammenhenger. Dette kan være kompetanse, for eksempel fagkompetanse, som er spesifikk for arenaen. Samtidig vil mye av kompetansen som stammer fra én arena også utvikles og videreutvikles på andre arenaer. Det er en fordel at individet identifiserer egen kompetanse. Likeså er det en fordel å se kunnskap, ferdigheter, holdninger, erfaringer hentet og utviklet fra andre arenaer enn det formelle utdanningssystemet som likeverdige deler av sin kompetanse.
3. Det er viktig å satse på realkompetansearbeid innen frivillig sektor fordi realkompetanse skal omfatte ALL kompetanse fra alle områder og sektorer. En bevisstgjøring om den kompetanse som utvikles innen ulike typer frivillige aktiviteter og i fritid er nødvendig for den individuelle bruker. I like stor grad er dette et behov for de som skal vurdere og evaluere andre menneskers kompetanse i forbindelse med realkompetansevurderinger vedrørende inntak til skoler og i arbeidslivet. Hvis de som vurderer og verdsetter andre menneskers kompetanse ikke har kjennskap til frivillige organisasjoner og den kompetanse som utvikles her vil det være en risiko for at den som kommer til realkompetansevurdering heller ikke ser det som legitimt å fortelle om sin kompetanse fra 3.sektor. Både eksterne personer og kompetanseinnhaveren er ansvarlig for å få frem et menneskes kompetanse. De må alle kjenne de arenaene som har gjort at en person har utviklet sin realkompetanse.
4. Bevisstgjøring om egen kompetanse, trening i og sette ord på kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer, er så vel som motivasjon, svært viktig. I visse tilfeller vel så viktig som det å produsere et kompetansedokument. Denne bevisstgjøringen er i seg selv et mål.
5. Det er viktig at det finnes en mulighet for folk til å synliggjøre sin kompetanse uten å måtte kontakte det offentlige. Det er viktig at det også finnes et verktøy og system som er fleksibelt og kan brukes hvor som helst, når som helst og uten å være avhengig av andre. Å trene på å beskrive kompetanse er noe de fleste har bruk for. Å gjøre dette selv vil ruste individet til å skrive søknader og delta i intervjuer. Det vil kunne gjøre andres kartlegging av en persons kompetanse mer komplett fordi vedkommende er mer bevisst på sin kompetanse og har en mening om hva som bør være med.
6. For å sikre kjennskap til ulike arenaer og for å sikre synliggjøring så vel som utvikling av kompetanse, hadde det vært en fordel med mer informasjon og tettere samarbeid mellom de

ulike sektorene knyttet til realkompetanse, jfr. arbeid med realkompetanse i Nordland. Et forum for kompetanse og arbeidsliv med representasjon fra 3. sektor bør etableres i alle fylker.

7. Drøfting av enhetlig system. Hvordan ser man for seg sammenhengen mellom en kompetanseattest utstedt fra arbeidslivet og et kompetansedokument fra frivillig sektor? Slik vi forstår det skal kompetanseattesten beskrive hva du har av kompetanse uavhengig av utdanning, eller hvor man har fått opplæring. Hva blir da dokumentet fra frivillig sektor? Et vedlegg som beskriver hva og hvor du har lært som aktiv? Hvilke status får et slikt dokument? Bør ikke alt være ett kompetansedokument? Vil ikke 3. sektor forbli 3. sektor eller kanskje 8. eller 9. sektor i et slikt system?
8. Opplæring av vurderingsinstansene blir trolig det viktigste for å få et enhetlig realkompetansesystem til å fungere. Informasjon om realkompetanse og arbeidet som skjer i utdanningssystemet og arbeidslivet må intensiveres. Senest på møte i "forum for kompetanse og arbeidsliv" (Bodø 16-17. juni 2003) ble VOX bedt om å styrke informasjonsarbeidet.
9. Hvordan ser VOX for seg organisasjonsordlistas videre liv? Skal den fungere som et hjelpemiddel må den oppdateres og kanskje kompletteres.
10. LNU vil minne om at barne- og ungdomsorganisasjonene, og de fleste av de frivillige organisasjonene, *til forskjell fra studieforbundene*, ikke i utgangspunktet har læring som målsetting. Læring er en positiv bieffekt.
11. Vår hensikt med PKD-en, er å legge til rette for og stimulere til at hver enkelt får anledning til å realisere sitt potensiale for kompetanseutvikling gjennom en livslang- og livsvid læringsprosess. Dette ønsker vi å gjøre på en slik måte at deres identitets- og kompetanseutviklende samfunnsengasjement innenfor 3. sektor blir kreditert den enkelte fullt ut. Kompetanse kommer i stor grad fra holdninger og verdier, i tillegg til fra ferdigheter og kunnskaper.
12. Den sosiale og kulturelle kapitalen som den enkelte bærer med seg, må bli en mer synlig og kvantifiserbar ressurs. Ved "Personlige Kompetansedokument", ønsker prosjektet å bidra til enda en måte å nå felles utdannings- og samfunnspolitiske mål. Mange viktige basiskompetanser utvikles først og fremst i en frivillig/ - "learning by doing"-setting. Slike som viktige sosiale kompetanser, motivasjon og lærings/ arbeidsstrategier (innsats og utholdenhet).
13. I mange offentlige plan- og strategiprosesser omtales partnerskapsavtaler. I den informasjons- og implementeringsfasen som UFD og VOX står foran nå, vil et mer formalisert samarbeid med 3. sektor være en god strategi. Vi ønsker et fortsatt tett samarbeid med VOX. Øvrige viktige strategimomenter er:
 - Mer forskning, eksempelvis i regi av VOX-Trondheim, basert på Realkompetanseprosjektets sluttrapport, Agendas evalueringsrapporter, samt Beate Elstads doktorgradsavhandling, på de uformelle og ikke formelle kompetanser som utvikles innen frivillig arbeid.
 - Kompetanseutvikling i mottakerapparatene for vurdering og verdsetting av realkompetanse ervervet innen 3.sektor.

- En tydelig organisering og styring som sikrer at 3.sektors behov, kompetanse og autonomi ivaretas i alle deler av landet.
- Økt satsing på utviklingsarbeid i samarbeid med de frivillige organisasjoners studieforbund vedrørende høgskolenes rutiner for inntak, godskrivning/ avkorting av fag og moduler på bakgrunn av realkompetanse fra "vår" sektor.
- Særmerknad 16.10 i Kvalitetsutvalgets innstilling, NOU:16 2003, angående kompetansereformen og økt likestilling mellom utdanningstilbydere innen etter- og videreutdanninger, tas særlig hensyn til.

Sluttkommentar

Forskerne Wollebæk, Selle og Lorentzen, skriver i en rapport (2000:133) om frivillig sektor følgende: "Frivillig arbeid har et omfang og innhold som viser at det for mange gir muligheter til egenutvikling, læring og nettverksbygging, noe som også kan være nyttig i arbeidslivet." Den høyest rangerte begrunnelsen for frivillig arbeid er ønsket om å "gjøre noe konkret for saker som opptar meg". Deretter følger å lære noe, det å bli mer fornøyd med seg selv og at man har venner som er frivillige. Samlet blir de såkalte verdi- og læringsbegrunnelsene fremhevet som viktigst, mens konkrete fordeler på arbeidsmarkedet tillegges noe mindre vekt. *Frivillig arbeid er med andre ord motivert ut fra et ønske om å hjelpe andre så vel som å hjelpe seg selv.*

Tre hovedgrupper av frivillighetsmotiver kan sies å være særlig relevante for yrkesaktivitet, nemlig arbeidsmarkeds-, lærings- og selvaktelsesbegrunnelser. Dette er særlig viktig for lavt utdannede, arbeidsledige og kvinner. For yngre aldersgrupper er deltakelsen mer konkret og instrumentelt knyttet til å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet, gjennom å knytte kontakter og "få noe på CV-en". Dette rimer godt med at det er denne gruppen som har mest behov for slike fordeler og muligheter."

Det er et paradoks for oss at det fremdeles er relativt usynlig for de fleste hvor velegnet de mer uformelle og ikke-formelle læringsarenaene er til å utvikle kompetanse. Prosjektet anser det som essensielt at bevisstheten om de mange ulike kompetanseutviklende arenaer styrkes. Det er mange måter og mange ulike arenaer som fører til læring og kompetanse for individ og samfunn. Det er mange veier som kan føre til felles mål vedrørende læring.

Økonomi

Budsjett Regnskap

Teknisk sammenkjøring/programmering (inkl. serverleie)	50.000kr	44.400kr
Konsulentbidrag/hjelp Agenda Utredning & Utvikling AS Christophe Gras Beate Elstad	30.000kr	72.787 ²
Utprøving Astrid Thoner	10.000kr	1600kr.
Lønn (100-140% stilling fordelt på Vofo/LNU/AABUR, 5 mndr.) AABUR: Hogne Prestegård LNU: Lene Furuli Vofo: Cathrine Thue, William Evans, Ellen Stavlund, Ann Kristin Sørлие	250.000kr	248.600kr
Reiser, møter, overnatting	70.000kr	40.691kr
Administrasjon av arbeidet Vofo /LNU/AABUR	40.000kr	51.500kr
Total søknadssum	450.000kr	459.578kr

Med vennlig hilsen,

Aust-Agder Barne- og Ungdomsråd (AABUR)
Ved daglig leder, Hogne Prestegård

Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU)
Ved nasjonal konsulent, Lene Furuli

Voksenopplæringsforbundet (Vofo)
Ved førstekonsulent, Prosjekt og utvikling, Cathrine Thue

Rapportansvarlig: Voksenopplæringsforbundet

Ellen Stavlund
Fung. Generalsekretær

Cathrine Thue
Førstekonsulent prosjekt og utvikling

² Overskridelse i forhold til budsjett i denne posten kommer som et resultat av at det meste av evalueringen ble kjøpt eksternt fra Agenda (58.200kr)