

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om validering af færdigheder og kvalifikationer erhvervet gennem ikkeformel og uformel læring — praktisk input fra civilsamfundet

(initiativudtalelse)

(2016/C 013/09)

Ordfører: Pavel TRANTINA

Medordfører: Marie ZVOLSKÁ

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 22. januar 2015, under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, at udarbejde en initiativudtalelse om:

»Validering af færdigheder og kvalifikationer erhvervet gennem ikkeformel og uformel læring — praktisk input fra civilsamfundet«

(initiativudtalelse).

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, der vedtog sin udtalelse den 17. juni 2015.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 510. plenarforsamling den 16.—17. september 2015, mødet den 16. september, følgende udtalelse med 212 stemmer for og 8 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Det er EØSU's overbevisning, at vægten skal lægges på identifikation, registrering, evaluering og dermed validering af de resultater, der er opnået gennem ikkeformel læring, og dette på en måde, der bedst muligt sætter samtlige relevante aktører, navnlig arbejdsgiverne og uddannelsesinstitutionerne, i stand til at sammenligne og gennemskue disse resultater.

1.2. Medlemsstaterne bør sørge for, at borgerne uanset alder og kvalifikationsniveau har mulighed for at få anerkendt det, de har lært på ikkeformel og uformel vis. I denne sammenhæng kan det vise sig nødvendigt, at de, der yder ikkeformel undervisning, de offentlige myndigheder og andre interessenter i højere grad arbejder sammen, navnlig om spørgsmål vedrørende finansiering og validering.

1.3. EØSU opfordrer til, at man støtter samtlige interessenter, navnlig arbejdsmarkedets parter og andre civilsamfundsorganisationer, så de er bevidste om fordelene ved en sådan validering og kan deltage aktivt i oprettelsen af de nationale rammer for certificering og definition af erhvervsmæssige kvalifikationer.

1.4. Det er vigtigt at give borgerne relevant information om fordele, muligheder og mekanismer til validering af læring. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at udvikle institutioner, som kan give instruktioner og yde rådgivning i denne henseende, og i denne forbindelse at inddrage især arbejdsformidlingstjenesterne, men også ungdomsinformationscentre, uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere, fagforeninger, karriererådgivningscentre, ungdomsorganisationer, kvindeorganisationer, indvandrerstøtteorganisationer, handicapstøtteorganisationer og offentlige myndigheder.

1.5. Det er nødvendigt, at man på forhånd på nationalt plan råder over en kvalitetslovgivningsramme, som sikrer ækvivalensen af diplomer, som er opnået gennem et formelt uddannelsesforløb og gennem ikkeformel eller uformel læring. Dette behov stiller meget høje krav til kvaliteten af valideringsprocedurerne, som også bør støttes finansielt f.eks. over Den Europæiske Socialfond.

1.6. EØSU opfordrer uddannelsesinstitutionerne, navnlig de erhvervsfaglige sekundære og højere uddannelser og universiteterne, til i højere grad at støtte validering af kompetencer og viden erhvervet ved ikkeformel læring. Der findes i EU i denne henseende et antal eksempler på god praksis, som bør udbredes.

1.7. Det er EØSU's overbevisning, at overenskomstforhandlinger og social dialog mellem fagforeninger og arbejdsgivere kan spille en fremtrædende rolle i forbindelse med validering af ikkeformel uddannelse og livslang læring. Derigennem bør man arbejde for at validere ikkeformel læring, i og med at dette udgør et vigtigt bidrag til debatten om beskæftigelsesegnethed og instrumenter til fremme heraf.

1.8. I en situation med høj ungdomsarbejdsløshed er det nyttigt at fremme mulighederne for gensidig interaktion mellem de private og offentlige arbejdsformidlinger, frivillige organisationer (navnlig dem, der henvender sig til unge) og arbejdsgiverne. Et sådant tiltag kan tjene som middel til at styrke synligheden og skærpe opmærksomheden om betydningen og værdien af ikkeformel uddannelse og uformel læring i de frivillige organisationer, og det kan ligeledes styrke den gensidige tillid.

1.9. Man bør støtte udviklingen og anvendelsen af selvevalueringsskemaer, som hjælper den enkelte med at fastlægge og beskrive resultaterne af sin læring med udgangspunkt i erfaringerne høstet i civilsamfundsorganisationer. EØSU har allerede tidligere udtrykt sig for indførelsen af et europæisk kvalifikationspas og derefter Europass-erfaringsdokumentet. Udvalget vil derfor ikke lægge skjul på sin skuffelse over, at Kommissionen har sat forberedelsen af Europass-erfaringsdokumentet i bero, og det opfordrer Kommissionen til at genoptage arbejdet og fuldføre dette instrument med succes.

2. Indledning: ikkeformel og uformel læring

2.1. Trods den ugunstige økonomiske og sociale situation, som kendetegner et stort antal medlemsstater, og hvori end ikke en formel uddannelse er garanti for integration på arbejdsmarkedet, mener EØSU ikke, at EU kan tillade sig ikke at anerkende de uvurderlige latente ressourcer, der ligger i den erfaring og de kompetencer, der er erhvervet på ikkeformel eller uformel vis.

2.2. En sådan anerkendelse kan give en chance til navnlig visse ugunstigt stillede grupper (kvinder, indvandrere, unge, ældre arbejdstagere). Imidlertid må den ikke skabe falske forhåbninger om muligheden for en hurtig effekt i forhold til arbejdsmarkedet. I den henseende er det nødvendigt, at den økonomiske og sociale politik i højere grad er rettet mod investeringer, skabelse af kvalitetsarbejdspladser og kampen mod fattigdom og risikoen for social udstødelse. Disse politikker bør endvidere fremme og støtte en styrkelse af systemerne for uddannelse, oplæring og omskoling.

2.3. EØSU baserer sig på Rådets vigtige henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring⁽¹⁾. I denne henstilling understreges det, at *validering af læringsresultater, dvs. viden, færdigheder og kompetencer, der er erhvervet gennem ikkeformel og uformel læring, kan spille en vigtig rolle med hensyn til at styrke beskæftigelsesegnetheden og mobiliteten samt øge motivationen for livslang læring, især for socialt og økonomisk dårligt stillede og lavtuddannede. Validering af relevant viden, færdigheder og kompetencer (kan) yde et (...) bidrag til at forbedre arbejdsmarkedets funktion, fremme mobiliteten samt forbedre konkurrenceevnen og den økonomiske vækst.*

2.4. Ifølge Rådet er arbejdsgiverorganisationer, de enkelte arbejdsgivere, fagforeninger, handels- og industrikamre og erhvervsorganisationer, nationale myndigheder, som deltager i valideringen af erhvervsmæssige kvalifikationer og vurderingen og attesteringen af læringsresultater, beskæftigelsescentre, ungdomsorganisationer, ungdomsledere, uddannelsesudbydere og civilsamfundsorganisationer alle vigtige interesseparter, der kan spille en vigtig rolle med at fremme ikkeformelle og uformelle læringsmuligheder og hermed forbundne valideringsprocesser.

2.5. Ifølge henstillingen, som Rådet offentliggjorde i 2012, bør medlemsstaterne senest i 2018, i overensstemmelse med nationale omstændigheder og særlige forhold, og som de anser for passende, have indført ordninger for validering af ikkeformel og uformel læring, der sætter den enkelte i stand til:

- at få valideret viden, færdigheder og kompetencer, som er opnået gennem ikkeformel og uformel læring, herunder eventuelt via åbne uddannelsesressourcer
- at få anerkendt disse kvalifikationer helt, eller eventuelt delvist, på grundlag af det validerede ikkeformelle og uformelle læringsudbytte (...)

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:da:PDF>.

2.6. I henhold til Rådets henstilling bør følgende elementer indgå i valideringsordningerne for ikkeformel og uformel læring, og den enkelte bør gives mulighed for at gøre kombineret eller separat brug af elementerne, afhængigt af hans/hendes behov:

- KORTLÆGNING af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikkeformel og uformel læring
- DOKUMENTATION af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikkeformel og uformel læring
- VURDERING af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikkeformel og uformel læring
- CERTIFICERING af resultaterne af vurderingen af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikkeformel og uformel læring i form af en anerkendt kvalifikation som meritpoint, der fører til en titel, eller på en anden måde, der findes hensigtsmæssig.

De europæiske retningslinjer for validering af ikkeformel og uformel læring fra 2009 ⁽²⁾ (ajourført i 2015) er rettet mod enkeltpersoner og aktører, som er ansvarlige for iværksættelse, udvikling, gennemførelse og forvaltning af valideringsprocessen. Forskellige aktører er involveret på forskellige niveauer (europæiske, nationale, sektorielle og lokale) og i forskellige sammenhænge (den offentlige, private og frivillige sektor, uddannelsesområdet og arbejdsformidlingen). Formålet med retningslinjerne er at præcisere betingelserne for kontrol og henlede opmærksomheden på de muligheder, som interessenterne råder over i hver procesfase.

2.7. EØSU har gentagne gange understreget fordelene ved den ikkeformelle uddannelse og det vigtige i at anerkende den. Nærværende udtalelse giver imidlertid for første gang en samlet analyse af dette spørgsmål. Det er hensigten at indsamle synspunkter fra repræsentanter for arbejdsgivere, arbejdstagere og andre civilsamfundsorganisationer om de konkrete valideringsprocedurer og fremlægge praktiske løsningsforslag, som tager udgangspunkt i disse synspunkter.

3. Færdigheder og kompetencer, der er erhvervet gennem ikkeformel og uformel læring

3.1. Faldet i den specialiserede, håndværksbaserede produktion, den teknologiske udvikling og opsvinget i servicesektoren bevirker, at det 21. århundredes arbejdsgivere nu i højere grad lægger vægt på »personlighed« eller »tværfaglige« eller »overførbare« kvalifikationer. Livslang læring og validering af kompetencer og viden, der er erhvervet uden for skolen, får større og større betydning.

3.2. I 2012 gennemførte University of Bath og GHK Consulting på anmodning af Det Europæiske Ungdomsforum en undersøgelse af, hvordan ikkeformel læring i ungdomsorganisationer kan påvirke unges beskæftigelsesegnethed ⁽³⁾. Ungdomsorganisationerne er nogle af de vigtigste udbydere af ikkeformel undervisning. Den type uddannelse, der foregår i ungdomsorganisationer, tager ikke i første række sigte på at øge beskæftigelsen, men de kompetencer, der erhverves i denne sammenhæng, kan bidrage til at få flere i arbejde, hvilket netop påvises i denne analyse.

3.3. Undersøgelsen fører til en mere generel konklusion, nemlig at de kvalifikationer, der efterspørges af arbejdsgiverne, klart svarer til dem, som udvikles i sektoren for ikkeformel uddannelse. Fem af de seks bløde færdigheder, som oftest efterspørges af arbejdsgiverne, hører til dem, der videreudvikles i ungdomsorganisationerne (undtagelsen er matematiske kompetencer). De bløde kompetencer, som oftest efterspørges af arbejdsgiverne, er: kommunikative færdigheder, organisations- og planlægningssevne, beslutningsevne, evne til at arbejde i et team, pålidelighed, selvstændighed og matematiske kompetencer. Disse bløde færdigheder betragtes som afgørende for at kunne arbejde effektivt. Visse karakteregenskaber udvikles også, herunder personlig motivation, initiativ og kreativitet, som er personlige egenskaber, der er forbundet med pålidelighed/selvstændighed og iværksætterånd.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>.

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print.

3.4. Alle gennemgår ikkeformel og uformel livslang læring. For eksempel er der mange kvinder (og mænd), der udvikler færdigheder gennem forvaltning af familieanliggender, som kan overføres til arbejdspladsen, navnlig inden for området sociale tjenesteydelser. Hvis de er nødsaget til at skifte job på grund af opsigelse eller af familiemæssige årsager, kan de også udnytte disse færdigheder ved overgangen til et nyt job, eller, for indvandrerkvinders vedkommende, til at få deres første job. EØSU har allerede opfordret medlemsstaterne ⁽⁴⁾ til at »fremskynde processen med at anerkende kvalifikationer og erfaring fra udlandet, så kvinderne kan finde arbejde, der passer til deres kompetencer og forventninger« og til at »tage i betragtning, at arbejdet i visse sektorer (rengøring, børnepasning, ældrepleje, hoteller, caféer og restauranter, landbrug osv.) kan åbne muligheder for lavt kvalificerede indvandrerkvinder, hvis disse sektorer fjernes fra markedet for sort arbejde, at det kan gøre kvinderne professionelle og give dem værdi, at det kan uddanne dem til disse erhverv, og at det kan give dem mulighed for udvikling i deres karriereforløb«. Udvalget har endvidere opfordret arbejdsmarkedets parter til »at lette anerkendelsen af indvandrerkvinders kvalifikationer i de kollektive overenskomster«.

3.5. Hvis valideringen af ikkeformel og uformel læring skal være effektiv, er det nødvendigt at lægge større vægt på de resultater, der opnås ved denne form for læring. Siden 2004 har der i øvrigt inden for rammerne af EU's politiske program for almen og faglig uddannelse og beskæftigelse været udtrykt klar støtte for denne udvikling. En ny Cedefop-undersøgelse (baseret på forskning udført mellem 2013 og 2015) har vist, at den øgede fokus på læringsresultater nu manifesterer sig i hele Europa — i udviklingen af nationale referencerammer for kvalifikationer, i definitionen og beskrivelsen af erhvervsmæssige kvalifikationer, i anvendelsen af læringsresultaterne i læseplaner og i evalueringsprocedurer og som referencepunkter for validering. Dette skulle øge gennemsigtigheden, relevansen og kvaliteten af uddannelse og sikre større åbenhed over for ikkeformel og uformel læring. I praksis vil dette give elever og studerende mulighed for at opstille klare mål og vil samtidig øge motivationen, give mulighed for fleksible læringsforløb og lægge fokus på evaluering af resultater. For at opnå læringsresultater af høj kvalitet er det samtidig nødvendigt at forbedre metoder og forløb for undervisning og læring.

3.6. Vægten må derfor lægges på evaluering og registrering af de resultater, der er opnået gennem ikkeformel læring, og dette på en måde, der er gennemskuelig for samtlige relevante aktører, navnlig arbejdsgiverne og uddannelsesinstitutionerne. Forudsat at den pågældende person er interesseret, og der er skabt de nødvendige forudsætninger, kan disse resultater valideres efterfølgende som normale erhvervsmæssige kvalifikationer på lige fod med formelle uddannelsesprogrammer.

4. Validering af færdigheder og kvalifikationer fra en praktisk synsvinkel

4.1. Vejledning, rådgivning og information

4.1.1. I forbindelse med valideringsprocessen bør medlemsstaterne sikre, at enkeltpersoner og organisationer råder over informationer og vejledning om mulighederne for og fordelene ved validering og om de dermed forbundne procedurer. Det bør i øvrigt sikres, at valideringen af ikkeformel og uformel læring støttes i form af passende vejledning og rådgivning, og at den er lettilgængelig.

4.1.2. Valideringsordninger for ikkeformel og uformel læring bør udformes på en passende måde og tage hensyn til særlige nationale, regionale, lokale og sektorspecifikke behov og forhold.

4.1.3. Der må sørges for, at alle, uanset alder og kvalifikationsniveau, har mulighed for at udnytte ordningerne. Dette kan nødvendiggøre øget samarbejde mellem nonprofitsektoren, de offentlige myndigheder og andre interessenter, navnlig om spørgsmål vedrørende finansiering og validering.

4.1.4. Borgerne bør oplyses om andre fordele ved fortsat deltagelse i frivillige organisationers aktiviteter. Selv en kort beskæftigelsesperiode kan have betydelige virkninger, hvad angår udvikling af kompetencer og øget beskæftigelsesevne.

⁽⁴⁾ EØSU's udtalelse om »Integration af indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet« (EUT C 242 af 23.7.2015, s. 9).

4.1.5. Det er vigtigt at nå ud til borgerne på koordineret vis og oplyse dem om fordele ved samt muligheder og mekanismer for validering af kompetencer. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at udvikle institutioner, som kan give instruktioner og yde rådgivning herom, og i den forbindelse inddrage især arbejdsformidlingstjenesterne, men også ungdomsinformationscentre, uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere, fagforeninger, karriererådgivningscentre, frivillige organisationer, ungdomsorganisationer, og offentlige myndigheder.

4.1.6. Rådgivning i forbindelse med valideringsprocessen er vigtig og nyttig, navnlig for unge, og i alle stadier — fra identifikation til certificering. Rådgivningen skal:

- hjælpe den enkelte med at kortlægge sit behov og motivere vedkommende til at deltage i processen
- skabe et sikkert miljø, som fremmer tilliden til rådgiveren, dvs. et miljø, der ikke er for institutionaliseret, så deltageren føler sig tryk
- på passende vis inkorporere oplysninger om certificering som en anerkendt metode, der henvender sig til personer, der har gennemført uddannelseskurser ved at anvende eksisterende informations- og rådgivningsmekanismer — dvs. vise, at certificering er en farbar vej, men uden at skabe urealistiske forventninger.

4.2. Samordning mellem interesseparterne

4.2.1. I følge Rådet bør medlemsstaterne *fremme samordningen og deltagelsen af alle relevante interesseparter, der deltager i rammen for udarbejdelse og anerkendelsen af elementer og principper for validering. Med henblik på at fremme deltagelse i denne proces:*

- *bør arbejdsgivere, ungdomsorganisationer og civilsamfundsorganisationer fremme og lette kortlægningen og dokumentationen af læringsresultater, der erhverves på arbejdspladsen eller i forbindelse med frivillige aktiviteter, gennem anvendelse af relevante redskaber såsom dem, der er udviklet inden for Europassrammen og Youthpass*
- *bør uddannelsesudbydere lette adgangen til formelle uddannelsessystemer på baggrund af læringsresultater opnået i ikkeformelle og uformelle sammenhænge og, hvor det er hensigtsmæssigt og muligt, give undtagelser og/eller tildele meritpoint for relevante læringsresultater opnået i sådanne sammenhænge.*

4.2.2. EØSU vurderer således, at det er vigtigt at støtte samtlige interesseparter, navnlig arbejdsmarkedets parter og andre civilsamfundsorganisationer, så de er klar over fordelene ved validering og kan deltage aktivt i oprettelsen af de nationale referencerammer for kvalifikationer og definitionen af erhvervsmæssige kvalifikationer. Det kan være vanskeligt at arbejde på en »konkret« ændring inden for rammerne af afgrænsningen af, hvem der skal deltage, navnlig i medlemsstater, som ikke opfatter spørgsmålet som en prioritet, eller når samfundets tilgang til validering af ikkeformel og uformel læring ikke nyder nogen støtte på nationalt plan. Det kan være nyttigt at tilvejebringe en platform og/eller tilbyde støtte osv. til dem, der allerede har gjort fremskridt på dette område (f.eks. via pilotprojekter) i de bestræbelser, de udfolder på nationalt plan.

4.3. Validering, nationale referencerammer og certificeringsordninger

4.3.1. Medlemsstaterne bør gøre det muligt for enkeltpersoner at få anerkendt kvalifikationer, helt eller eventuelt delvist, på grundlag af det validerede ikkeformelle og uformelle læringsudbytte. De bør sørge for, at valideringsordningerne hænger sammen med de nationale referencerammer for kvalifikationer og svarer til den europæiske referenceramme for kvalifikationer og for, at der er garanti for synergier mellem valideringsordningerne og meritoverførselssystemerne i det formelle uddannelsessystem som ECTS og ECVET.

4.3.2. Det er vigtigt i videst muligt omfang at inddrage arbejdsmarkedets parter og de øvrige civilsamfundsorganisationer i udarbejdelsen af de nationale klassifikationer af kvalifikationer (og opmuntre dem behørigt hertil). Visse medlemsstaters erfaringer viser, at det for at gennemføre valideringsordninger på sektorplan er nødvendigt at oprette kommissioner og enheder for sektorspecifikke kompetencer og nøje udvælge de personer, der sidder i dem. På de udpegede områder er det således muligt at gå korrekt til værks ved udarbejdelsen af de nationale standarder inden for de forskellige erhverv og erhvervsmæssige kvalifikationer.

4.4. *Garanti for kvalitet i valideringen*

4.4.1. Medlemsstaterne bør sørge for, at der er etableret gennemsigtige mekanismer til kvalitetssikring i overensstemmelse med eksisterende kvalitetsrammer, som understøtter pålidelige, gyldige og troværdige vurderingsmetoder og -redskaber. Det drejer sig først og fremmest om en egnet lovgivning, dvs. et regelsæt til validering og garantier knyttet til tildelingen af en certificering i henhold til de nationale certificeringsprogrammer, som følger af den europæiske referenceramme for kvalifikationer.

4.4.2. Efter EØSU's opfattelse indebærer dette, at man sikrer, at der er ækvivalens mellem de opnåede uddannelsesbeviser efter formel undervisning og ikkeformel og uformel læring. Denne nødvendighed stiller meget høje krav, da det drejer sig om kvaliteten i valideringsordningerne, som også bør støttes finansielt f.eks. over Den Europæiske Socialfond.

4.5. *Validering foretaget af uddannelsesinstitutionerne*

4.5.1. Uddannelsesinstitutionerne spiller en afgørende rolle i valideringsprocessen. Rådet anbefaler, at *uddannelsesudbydere letter adgangen til formelle uddannelsessystemer på baggrund af læringsresultater opnået i ikkeformelle og uformelle sammenhænge og, hvor det er hensigtsmæssigt og muligt, give undtagelser og/eller tildele meritpoint for relevante læringsresultater opnået i sådanne sammenhænge.*

4.5.2. EØSU opfordrer universiteterne til at give mere støtte til validering af kompetencer og viden erhvervet ved ikkeformel læring. I den henseende kan Irland fremhæves som et godt eksempel. Irlands nationale strategi for videregående uddannelser frem til 2030 støtter de videregående uddannelsers samfundsmæssige opgave og »deltagelse i samfundet i bred forstand« som en af de tre vigtigste indbyrdes forbundne opgaver for videregående uddannelser». Strategien definerer opgaven som »samarbejde med virksomhederne, civilsamfundet, offentlige politikker, kunst, kultur og sport, med andre uddannelsesudbydere i samfundet og i regionen, og den forudser et konstant og øget fokus på inddragelse af det internationale samfund« ⁽⁵⁾.

4.5.3. Det siger sig selv, at universitetsmiljøerne ikke er de eneste, der er i stand til at validere resultaterne af ikkeformel og uformel læring. På Malta er det således eksamensbeviset og profilen på det sekundære uddannelsesstrin præsenteret i september 2010, der validerer alle former for læring i løbet af de fem års undervisning på det sekundære trin. Uddannelse — formel eller ej — giver adgang til at optjene meritpoint, hvilket opmuntrer eleverne til at fortsætte og gå videre med deres uddannelse.

4.6. *Validering i tilknytning til arbejdsmarkedet*

4.6.1. Rådets anbefaling understreger betydningen af validering på arbejdspladsen og anbefaler derfor, at *medlemsstaterne opfordrer alle relevante interesseparter såsom arbejdsgivere, fagforeninger, handels- og industrikamre og erhvervsorganisationer, nationale myndigheder, som deltager i anerkendelsen af erhvervsmæssige kvalifikationer, til at medvirke. Derudover opfordres arbejdsgivere til at fremme og lette kortlægningen og dokumentationen af læringsresultater, der erhverves på arbejdspladsen.*

4.6.2. Validering af ikkeformel og uformel læring kan indgå i de kollektive arbejdsoverenskomster (som det sker i Nederlandene), hvilket er et fremragende eksempel på de muligheder, arbejdstagerne har for at få adgang til denne validering, og dette bidrager til en effektiv forvaltning af de menneskelige ressourcer i virksomhederne. Arbejdsgiverne bør inddrages aktivt i evalueringen af kundskaber, færdigheder og kompetencer såvel på arbejdspladsen som i forbindelse med udformningen af uddannelsen, hvilket vil øge værdien af denne validering og bidrage til øge tilliden hertil.

4.6.3. Overenskomstforhandlinger og social dialog mellem fagforeninger og arbejdsgivere kan spille en fremtrædende rolle i forbindelse med validering af ikkeformel uddannelse og livslang læring. Det europæiske metalarbejderforbund illustrerer dette konkret på europæisk plan, fordi det arbejder for at validere ikkeformel læring, i og med at dette udgør et vigtigt bidrag til debatten om beskæftigelsesegnethed og instrumenter til fremme heraf.

⁽⁵⁾ National Review for Higher Education to 2030, www.heai.ie

4.6.4. I visse lande påtager aktive fagforeningsfolk sig mere og mere en ny rolle, når de leverer konsulenttydelser i deres arbejdstid og når de forhandler med arbejdsgiverne om fri adgang til uddannelses tilbud på arbejdspladsen. I Østrig, Danmark, Finland, Norge, Sverige og i Det Forenede Kongerige optræder fagforeningsrepræsentanterne som »læringsambassadører«, som ansporer arbejdstagerne til at gå videre med deres læring og fortsætte med at fjerne lakunerne i deres kvalifikationer, samtidig med at de rådgiver virksomhederne om deres uddannelsesbehov⁽⁶⁾.

4.6.5. De arbejdsgivere, som ansætter nye unge arbejdstagere med lidt eller slet ingen erhvervs erfaring, sætter stor pris på, at de nyansatte har deltaget i aktiviteter i ungdomsorganisationer. Den form for deltagelse bør fremmes som en af foranstaltningerne til at bistå de unge i overgangsfasen fra skole til arbejdsliv⁽⁷⁾.

4.6.6. Derudover bør alle, der er interesseret i validering, få tilbudt bedre vejledning og rådgivning, således at de er i stand til, når de søger et job, effektivt at præsentere deres færdigheder og kvalifikationer, som de har erhvervet på ikkeformel og uformel vis, og bedre forstå, hvorledes disse kvalifikationer kan bruges i deres arbejde og bidrage til at udføre de arbejdsrelaterede opgaver. Dette er en proces, som de professionelle rådgivere, rådgivere på skoler og universiteter, ungdoms sektoren, og arbejdsformidlingerne samt arbejdsgivere og internationale organisationer kan bidrage til. I den henseende kan man også hjælpe de unge ved at give dem »gode tips«.

4.7. Validering i den frivillige sektor

4.7.1. I henstillingen understreger Rådet, at *det er vigtigt at inddrage den frivillige sektor i valideringsprocessen; ungdomsorganisationer og civilsamfundsorganisationer bør fremme og lette kortlægningen og dokumentationen af læringsresultater, der erhverves på arbejdspladsen eller i forbindelse med frivillige aktiviteter, gennem anvendelse af relevante EU-redskaber for gennemsigtighed såsom dem, der er udviklet inden for Europassrammen og Youthpass.*

4.7.2. Borgerne skal være mere bevidste om den værdi, arbejdsgiverne tillægger deres færdigheder og kompetencer, som er opnået ad ikkeformel og uformel vej, f.eks. i forbindelse med frivillige aktiviteter. Dette gælder især for personer, der kun har et lavt uddannelsesniveau og som ofte er mindre bevidste om, hvilken værdi denne form for aktiviteter har i arbejdsgivernes øjne og som også er mindre skolede i at præsentere deres kvalifikationer.

4.7.3. I en situation med høj ungdomsarbejdsløshed er det nyttigt at fremme mulighederne for gensidig interaktion mellem de private og offentlige arbejdsformidlinger, frivillige organisationer (navnlig dem, der henvender sig til unge) og arbejdsgiverne. Et sådant tiltag kan tjene som middel til at styrke synligheden og skærpe opmærksomheden på betydningen og værdien af ikkeformel uddannelse i de frivillige organisationer, og det kan ligeledes styrke den gensidige tillid.

4.7.4. Det er nyttigt at støtte udviklingen af evaluerings- og uddannelsesprogrammer i de frivillige organisationer, for deres eksistens er knyttet til et erklæret højere niveau af kompetenceudvikling. I den forbindelse er det tillige nyttigt at minde om mangfoldigheden i de frivillige organisationers aktiviteter og dermed i de kriterier, som organisationerne lægger til grund for deres evaluering af kompetencer udviklet ved deltagelse i deres aktiviteter. I den henseende er det nødvendigt at fremme en øget konvergens i det frivillige arbejde inden for evalueringsterminologi og -metoder. Tilnærmelsen mellem disse kriterier kan f.eks. bidrage til, at flere frivillige bliver bevidste om de færdigheder, de udvikler ved at påtage sig frivilligt arbejde til gavn for samfundet.

4.8. Valideringsredskaber

4.8.1. Rådets henstilling fremhæver den betydning, som de fælles europæiske redskaber for anerkendelse, Europassrammen og Youthpass, spiller for at garantere gennemsigtighed. *Medlemsstaterne bør sørge for, at der er synergi mellem valideringsordningerne og de meritoverførselssystemer, der finder anvendelse inden for det formelle uddannelsessystem, såsom ECTS og ECVET.*

⁽⁶⁾ Jf.: »Læring på arbejdet. Læring på arbejdspladsen: eksempler på succes i Europa« Cedefop, 2011, s. 59.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print.

4.8.2. Viden og færdigheder erhvervet ved at deltage i civilsamfundsorganisationer har også en værdi på arbejdsmarkedet, men ofte er der hverken dokumentation eller tilstrækkeligt bevis herfor. Derfor bør man støtte udviklingen og anvendelsen af selvevalueringsinstrumenter, som hjælper den enkelte med at bestemme og beskrive resultaterne af hans/hendes læring med udgangspunkt i erfaringer med arbejde i civilsamfundsorganisationer. F.eks. kan oprettelsen af en personlig dokumentmappe for kvalifikationer udgøre en merværdi for personer, der fortsætter deres uddannelse og ønsker at realisere deres ambitioner i arbejdslivet.

4.8.3. Uddannelsesbeviser og dokumentmapper udgør et vigtigt element i valideringen af kvalifikationer og kompetencer opnået på ikkeformel vis. Udbyderne af ikkeformel uddannelse bør lægge sig i selen for at udstede uddannelsesbeviser eller dokumenter, hvor man detaljeret beskriver beskaffenheden af færdigheder erhvervet ved deltagelse i uddannelsesaktiviteter, og gøre det forståeligt for borgerne, hvorfor denne deltagelse er værdifuld. Det drejer sig primært om den værdi, som disse dokumenter har ud fra et uddannelsesmæssigt perspektiv (bedre informering af de pågældende personer om de færdigheder og kvalifikationer, de har erhvervet i civilsamfundsorganisationerne, og om hvorledes disse færdigheder udnyttes i forbindelse med jobsøgning eller en videre uddannelse) i stedet for et bevis på, at man har bestået.

4.8.4. EØSU har allerede tidligere plæderet for indførelsen af det europæiske kvalifikationspas og derefter for »Europass Experience«. Det er derfor skuffet over, at Kommissionen har indstillet indførelsen af Europass Experience.

Bruxelles, den 16. september 2015.

Henri MALOSSE
Formand for
Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
