

Realkompetansevurdering i kommuner.

Sluttrapport

Anita E. Tobiassen og Erik Døving

ww.snf.no

KS/Vika 15. oktober 2008

Hensikten med prosjektet (1)

- Bidrar systematisk tilrettelegging for realkompetansevurdering til at flere benytter seg av muligheten?
- Dokumentere ”beste praksiser” for tilrettelegging av realkompetansevurdering
 - Identifisering av medarbeidere
 - Oppmuntring til realkompetanse og opplæring
 - Tilrettelegging

Hensikten med prosjektet (2)

- Påvirker realkompetansevurdering arbeidsgivers muligheter til å drive en aktiv kompetansepolitikk og fremstå som en attraktiv arbeidsgiver?
- Mulige effekter av kompetanseutvikling
 - Arbeidsmiljø, sykefravær, turnover, kvalitetsutvikling
- Forslag til utviklings- og forbedringstiltak

Deltakende kommuner

- Akershus
 - Bærum
- Hedmark
 - Ringsaker og Kongsvinger
- Hordaland:
 - Bergen og Kvam
- Nordland
 - Hadsel og Bø

Metode

- Intervjuer
 - personlige intervju og telefonintervju med nøkkelinformanter i deltakende kommuner
- Spørreskjemaundersøkelse
 - Blant ufaglærte og ”ferske faglærte” i de deltakende kommuner
- Eksisterende forskning/data
 - levekårsundersøkelsen, 2003
- To samlinger m deltakende kommuner og fylkeskommuner



Tabell 4: Utvalg og respons.

	Utsendt ^a	Svar	prosent svar
Bergen	200	70	35 %
Bærum	118	20	17 %
Bø ^b	30	0	0 %
Hadsel	60	13	22 %
Kongsvinger	120	27	23 %
Kvam	50	22	44 %
Ringsaker	250	61	24 %
I alt	828	213	26 %

^aAntall kopierte/utsendte skjema fra SNF.

^bIngen brukbare skjema mottatt.

⇒ målgruppen for realkompetansevurdering/fagopplæring er noe mindre enn anslått ut fra totaltall

Utvalget etter alder. Prosent.

20-25 år	9
26-35 år	26
36-45 år	29
46-55 år	22
56-65 år	13
65 eller eldre	1
I alt %	100
I alt N	206

Menn	14
Minoritetsspråklig	23
Deltid	64
Fast ansatt	62
N=213	

Utvalget etter utdanning. Prosent.

grunnskole 7 til 10 år	19
vg skole, yrkesfag, påbegynt, 1-3 år etter grunnskole	26
vg skole, yrkesfag, avsluttende prøve og fagbrev	26
videregående skole, allmenne fag, fullført	18
påbygning til videregående skole, fagskole	1
høyere utdanning	7
annet	3
I alt %	100
I alt N	198

Kjennskap til mulighet for realkompetansevurdering etter kommune. Prosent.

	I alt	Bærum	Bergen	Hadsel	Kongsvinger	Kvam	Ringsaker
Ja, jeg kjenner godt til ordningen.	30	30	20	31	19	36	43
Ja, jeg har hørt om ordningen, men vet lite konkret.	46	40	47	38	48	45	48
Nei, kjenner ikke til dette fra før.	24	30	33	31	33	18	10
I alt %	100	100	100	100	100	100	100
I alt N	213	70	20	13	27	22	61

χ^2 : p<0,10

- ⇒ Forskjell mellom kommuner tyder på forskjell i tilrettelegging
- ⇒ Fortsatt mangelfull kjennskap.
- ⇒ Best kjennskap 36-45 år

Kilder til informasjon om realkompetansevurdering. Prosent.^a

Lokal tillitsvalgt eller fagforening	11
Media (aviser, fagtidsskrift, medlemsblad)	16
Nærmeste leder eller enhetsleder	29
Kollegaer	34
Informasjonsmøter i kommunen	12
Brev fra arbeidsgiver (kommunen)	7
Andre kilder	16

^aFlere alternativer mulig, sum over 100 %

- ⇒ Fagforeningene overraskende lite aktive
- ⇒ Arbeidsgiver har flere kanaler
- ⇒ Den uformelle praten kan være viktig for oppmuntring

Gjennomføring av realkompetansevurdering. Prosent.^a

Jeg har du fått tilbud om realkompetansevurdering fra kommunen (arbeidsgiver)	23
Jeg har gjennomgått en realkompetansevurdering.	31
Jeg ønsker å gjennomgå en realkompetansevurdering.	37

^aFlere alternativer mulig.

=> ingen vesentlige forskjeller mellom kommunene

Hvem tok initiativ til realkompetansevurdering, etter kommune. Prosent.

	I alt	Bærum	Bergen	Hadsel	Kongsvinger	Kvam	Ringsaker
Arbeidstakeren selv	57	64	62	83	44	64	51
Lokal tillitsvalgt/fagforening	2	0	0	0	13	7	0
Nærmeste leder el enhetsleder	27	27	30	0	6	21	37
Kommunens personalkontor	9	0	8	0	38	7	5
Andre	4	9	0	17	0	0	7
I alt %	100	100	100	100	100	100	100
I alt N	127	11	37	6	16	14	43

$\chi^2: p < 0,01$

- ⇒ Fagforeningene overraskende lite aktive (med unntak)
- ⇒ Arbeidstakerne er ivrige
 - Over 56 år minst initiativ
- ⇒ Leder/pers.kontor viktig for
 - Minoritetsspråklige
 - Arbeidstakere med bare folkeskole

Hvor rettferdig realkompetansevurderingen ble opplevd. Prosent.

svært urettferdig 7

nokså urettferdig 5

nokså rettferdig 46

svært rettferdig 42

I alt % 100

I alt N 91

Minoritetsspråklige og
deltidsansatte
minst fornøyd.

Nytte av realkompetansevurdering, etter kommune. Prosent.

Realkompetansevurdering er/var nyttig for	I alt	Bærum	Bergen	Hadsel	Kongsv.	Kvam	Ringsaker
... å gjøre det lettere å ta fagbrev	53	33	50	33	71	33	63
... at jeg skal få papir på hva jeg kan/er kvalifisert til.	39	56	44	33	24	60	30
... at jeg skal kunne søke på andre jobber	4	11	3	0	6	0	5
annet	4	0	3	33	0	7	2
I alt %	100	100	100	100	100	100	100
I alt N	126	9	36	6	17	15	43

χ^2 : p<0,05

- ⇒Få tenker på andre jobber
- ⇒Mange legger vekt på dokumentasjonen i seg selv.
 - usikkert hvorfor, kanskje anerkjennelse

Fagbrev og ønsker om fagbrev, etter alder. Prosent.

	I alt	Alder (år)					
		20-25	26-35	36-45	46-55	56-65	65+
Jeg er nå i gang med å ta fagbrev	28	18	36	32	24	22	0
Jeg planlegger å ta fagbrev med det første	5	6	6	4	10	0	0
Jeg ønsker å ta fagbrev	20	24	26	18	19	13	0
Jeg ønsker ikke å ta fagbrev	19	18	13	11	19	52	100
Jeg har fagbrev	27	35	19	36	29	13	0
I alt %	100	100	100	100	100	100	100
I alt	193	18	48	58	43	24	2

 $\chi^2: p < 0,05$

⇒ De eldste minst interessert

⇒ Nesten alle som har gjennomgått realkomp.vurd. sier ja til fagbrev

⇒ Oppfatter realkomp.vurd. som trinn på vei mot fagbrev

Opplevde hindringer mot å ta fagbrev. Prosent.^a

omsorgsansvar (f.eks. små barn)	27
lite tilrettelegging fra arbeidsgiver	17
liten stillingsprosent gir for lite relevant praksis	21
reiseavstand til skole/kurssted	10
stor stillingsprosent gir lite ledig tid	12
har ikke lyst til å gå på skole/kurs	13
det er for kostbart	23
jeg synes jeg er litt for gammel	25
annet	16

^aFlere valg mulig (respondentene valgte de tre viktigste på listen)

- ⇒ Reiseavstand nevnes ikke i Ringsaker
- ⇒ Praksis nevnes særlig av deltidsansatte
- ⇒ Ulike grupper, ulike hindringer
- ⇒ Noen hindringer enkle å fjerne for arbeidsgiver

Aktuelle tiltak fra arbeidsgivers side. Prosent.^a

Mulighet for nok og relevant praksis	46
Fri fra jobb for å ta kurs	40
Tilpasset arbeidstid	36
Veiledning fra leder eller kollega på arbeidsplassen underveis i opplegget	32
At flere fra samme arbeidsplass kan ta fagbrev samtidig	31
Påtrykk fra arbeidsgiver, leder, tillitsvalgt eller kollegaer	8
Støtte/oppmuntring fra arbeidsgiver, leder, tillitsvalgt eller kollegaer	46

^aFlere valg mulig (respondentene valgte de tre viktigste på listen)

- ⇒yngste legger vekt på praksis/veiledning
- ⇒Midterste aldersgruppe legger vekt på tilpasset arbeidstid
- ⇒Deltidsansatte legger vekt på praksis

Hvor fornøyd alt i alt med arbeidsgivers tilrettelegging for realkompetansevurdering og fagbrev. Prosent.

	I alt	Realkompetansevurdering	
		har gjennomgått	ønsker å gjennomgå
svært misfornøyd	8	11	10
misfornøyd	8	2	11
verken eller	36	17	54
fornøyd	35	52	16
svært fornøyd	14	19	8
I alt %	100	100	100
I alt N	183	64	61

χ^2 : p<0,001

Arb.takere som har
⇒gjennomgått vurdering mer fornøyd
⇒god kjennskap mer fornøyd

Endringer etter oppnådd fagbrev. Antall og prosent.^a

	Antall	Prosent ^b	
		i gang med å ta fagbrev	har fagbrev
Jeg gjør jobben min bedre etter at jeg tok fagbrev.	33	5	55
Jeg er blitt fast ansatt.	20	9	28
Jeg har fått større stillingsprosent	18	9	25
Jeg har fått nye arbeidsoppgaver etter at jeg tok fagbrev.	32	4	55
Jeg fått lyst til å gå flere kurs/mer utdanning.	26	5	43
Jeg er sikrere på å beholde jobben ved omstillinger/nedbemanning.	21	4	36
Jeg har fått større tro på meg selv.	26	9	40
Jeg har fått høyere lønn.	47	13	74
Annet	4	4	4
I alt N	108	55	53

^aFlere valg mulig

^bSign. $p < 0,05$ unntatt siste linje ("annet")

⇒ 90 % har opplevd minst en endring

⇒ Minoritetsspråklige rapporterer om klart færre endringer

Sammenheng kompetanseutvikling, sykefravær og jobbtilfredshet

- Hvordan påvirker kompetanseutvikling i jobben ansattes sykefravær og jobbtilfredshet?
 - Gir mer kompetanseutvikling mindre sykefravær?
 - Gir mer kompetanseutvikling bedre jobbtilfredshet?
- Data – levekårsundersøkelsen, 2003
 - Representativt utvalg av personer 16-66 år
 - 589 ansatte i kommuner og fylkeskommuner

Levekårsundersøkelsen, 2003

- Sykefravær
 - 14 dagers sammenhengende fravær siste 12 mnd
 - 22 % i kommunal, 18 % i hele arbeidsstyrken
- Jobbtilfredshet:
 - Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? (skala 1-3)
- Kompetanseutvikling – mulighetene i jobben til å
 - utnytte ferdigheter/kunnskaper/erfaringer
 - videreutvikle deg faglig
 - delta i videre- eller etterutdanning

Arbeidstakeres vurdering av muligheter for kompetanseutvikling

	Kommunal- og fylkeskommunal sektor	Hele arbeidsstyrken
	Svært gode/gode muligheter	Svært gode/gode muligheter
	%	%
Utnytte ferdigheter	91	90
Faglig videreutvikling	75	78
Delta i etter- og videreutdanning	64	66
<i>N</i>	589	2561

Konklusjon basert på levekårsundersøkelsen

- De fleste ansatte i kommunal- og fylkeskommunal sektor vurderer muligheter for kompetanseutvikling som gode.
- Basert på våre analyser er det altså ikke grunnlag for å si at kompetanseutvikling reduserer sykefravær
- Tendens til at ansatte som har gode muligheter for kompetanseutvikling (utnytte kompetanse) har høyere jobbtilfredshet. For alle ansatte i kommunen og for dem med lav utdanning

Sammenfatning resultater av undersøkelsene

- Målgruppen noe mindre enn anslått?
- Realkompetansevurdering - aktuelt i forbindelse med fagbrev
 - Kommunene har målsettinger om at ansatte skal ha fagbrev
- Billig kompetanseheving for kommunene
 - Mange har rett til videre opplæring

Sammenfatning resultater, forts.

- Fortsatt behov for informasjon
 - Viktigste informasjonskilder: kollegaer og ledere
 - Fagforeninger oppleves som lite aktive med informasjon og initiativ
 - Enhetsledere mener de har oversikt over målgruppen

Sammenfatning resultater, forts.

- Realkompetansevurdering et trinn på veien til fagbrev
 - Arbeidstakere er de som selv oftest tar initiativ
 - Få opptatt av muligheten til å søke andre jobber
 - De eldste arbeidstakerne minst opptatt av videre opplæring i etterkant av en realkompetansevurdering

Sammenfatning resultater, forts.

- Ulike grupper – ulike barrierer/hindringer for å ta fagbrev
 - Tilsier ulik tilrettelegging
- Helhetlige opplegg → høy gjennomføringsprosent
- Minoritetsspråklige – ekstra tilrettelegging

Sammenfatning resultater, forts

- Arbeidsgivere og arbeidstakere ser resultater av fagopplæring
 - Arbeidsgiver
 - Bedre fagmiljø/arbeidsmiljø, mer motiverte medarbeidere, bedre kvalitet på tjenestene ("klinisk blick", økt refleksjon)
 - Arbeidstaker
 - Høyere lønn, nye arbeidsoppgaver, gjør jobben bedre, lyst å ta flere kurs/mer utdanning

Virkemidler for kommunenes kompetansepolitikk

- Anbefalinger til KS
- Anbefalinger til kommunene

Anbefalinger til KS

- Øke kunnskapen om kompetanseutvikling for minoritetsspråklige
- Initiativ til utarbeidelse av likeartede kriterier for realkompetansevurdering i Fylkeskommunene
- Initiativ overfor statlige myndigheter/ regionale helseforetak for tilrettelegging av praksis

Anbefalinger til KS, forts.

- Informasjonstiltak rettet mot medlemmene
 - Egne nettsider
- Utarbeidelse av informasjonsmateriell
 - Skreddersydd for de store fagene
 - ”de gode historiene”
 - Bidra til standardiserte kompetanseattester
 - Primært innen pleie og omsorg

Anbefalinger til kommunene

- Organisering
 - Forankring på høyt nivå i kommunen
 - Ansvar og koordinering tillegges sentral stab eller del av en stilling
 - Sikre oversikt over regler, ordninger, tilbud
 - Mest mulig likeartede retningslinjer
 - Finansiering på sentralt eller sektornivå

Anbefalinger til kommunene, forts.

- Systematisk tilrettelegging
 - Helhetlige opplegg fra realkompetansevurdering til fagbrev
 - Etablering av rutiner
- Skape en kultur for kompetanseutvikling
 - Oppmuntre til kortere kurs
 - Gode sirkler knyttet til læring

Anbefalinger til kommunene, forts.

- Informasjon
 - Forankring på overordnet nivå
 - Ta i bruk flere ulike informasjonskanaler
 - Utfyllende informasjon om hele prosessen
 - Samarbeide m fylkeskommunen om informasjon
 - Målrettet informasjon overfor minoritetsspråklige
 - Fast innslag i medarbeidersamtale?
 - Utarbeiding av informasjonsmateriell
 - Klargjøre muligheter i etterkant av en realkompetansevurdering

Anbefalinger til kommunene, forts.

- Valg av medarbeidere til fagutdanning
 - Ta stilling til eventuelle krav til deltakelse
 - Praksiskrav, stillingsstørrelse, fast ansatt, etc.
 - Sikre en viss likeartet praksis på tvers av enheter
 - Antatte fordeler med stillingsstørrelse/fartstid
 - Praksis
 - Avkorting i opplæring

Anbefalinger til kommunene, forts.

- Tilrettelegging for gjennomføring
 - Helhetlige opplegg
 - Tett og godt samarbeid med fylkeskommunen
 - Undervisning på arbeidsplassen
 - Fleksibilitet i gjennomføring
 - Tilrettelegging for praksis
 - Samarbeid på tvers av tjenestesteder
 - Flere fra samme arbeidsplass
 - Leseveiledningskurs, studieteknikk
 - Tilrettelegging for praksis
 - Mentor, veileder- eller mentorordninger
 - Lavest mulig egenandeler

Tilrettelegging for ulike grupper

- Ulike grupper - ulike hindringer, ulike behov
 - Minoritetsspråklige
 - Leseveiledning, generell opplæring i norsk, norsk forvaltning, regler etc.
 - vaktlister
 - Ansatte med omsorgsansvar
 - Undervisning på arb.plass,
 - Eldre arbeidstakere
- Ulike målgrupper – ulike tiltak

Oppsummering

- Ser ut til at flere benytter muligheten til realkompetansevurdering og kompetanseutvikling hvis de får sjansen
- Nyttig å utveksle erfaringer på tvers av kommuner
 - Men praksiser og tiltak bør tilpasses den enkelte kommune

Oppsummering, forts.

- Realkompetansevurdering:
 - ”flere kan mer enn de tror”, men mangler ofte begreper på det de kan
 - stiller krav til Fylkeskommunene i sin vurdering
 - Fylkeskommunene har ulike praksiser
 - Kan få konsekvenser for godskriving

Oppsummering, forts

- Ingen sammenheng kompetanseutvikling og sykefravær
- Positiv sammenheng kompetanseutvikling og arbeidsmiljø
- Fagbrev ser ikke ut til å øke turnover

Oppsummering, forts

- Realkompetansevurdering og kompetanseutvikling kan være god arbeidsgiverpolitikk
- Bedre ”markedsføring” av kommunen som arbeidsgiver, øke attraktiviteten
 - Synliggjøre satsninger på kompetanseutvikling
- KS kan være en viktig støttespiller for kommunene i arbeidet med realkompetansevurdering og kompetanseutvikling