

Tema:

A2B gør det muligt at få papir på de uformelle kompetencer



Indhold

En ny måde at få papir på det, man har lært.....	4
OCN sætter værdi på læring.....	6
Langtidsledige er klar til at arbejde	8
Panelet er med til at give uformel læring værdi	10
OCN sikrer kvaliteten i tilbud til ledige	13
En succes på svensk.....	14
Svenske erfaringer.....	16
OCN point giver de unge selvtillid.....	19

Udgiver

A2B A/S

Telefon: 70 26 61 00

E-mail: infoa2b@a2b.dk

www.a2b.dk

Redaktion og foto

Journalist Lotte Jahnsen

Grafisk layout

Tina Gliskov Lyng, A2B

Tryk

Grefta Tryk A/S

Oplag: 2.000 eksemplarer

Brochuren er gratis og kan rekvireres hos A2B. Brochuren kan også hentes i elektronisk form på www.a2b.dk.

Tekster og fotos må ikke benyttes uden skriftlig tilladelse fra A2B.

Langtidsledige får bevis på læring

I A2B har vi gennem næsten ti år uddannet og opkvalificeret ledige og med succes matchet dem til brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. Vi har løbende evalueret, opdateret og kvalitetssikret vore forløb og vi er stolte af, at vi formår at opkvalificere de ledige fagligt og personligt i en sådan grad, at syv ud af ti kommer videre i job eller uddannelse efter et forløb hos A2B.

Nu er vi gået et skridt videre i kvalitetssikringen af vore forløb. Gennem et samarbejde med OCN Danmark har vi nu fået en metode til at validere kandidaternes uformelle kompetencer og give dem mulighed for at bevise deres læring. Det betyder, at alt vores undervisningsmateriale er gennemgået og kvalitetssikret af et stærkt fagpanel under OCN Danmark, og at fagpanelet desuden har godkendt de opgaver, vi løbende stiller kandidaterne. Så kan de bevise, hvad de har lært, og få et afsluttende bevis på deres læring.

Med den faglige kvalitetssikring er OCN metoden med til at skabe værdi for både jobcentre, virksomheder og ikke mindst for de ledige kandidater på vore forløb. Jobcentrene er hos A2B garanteret kvalitetssikrede forløb, hvor der er et tydeligt

formål og en rød tråd fra start til slut, og hvor et fagpanel fra hver branche har lagt navn til, at indholdet på forløbet passer til den virkelighed, der er i den pågældende branche.

Virksomhederne, som skal ansætte de ledige, får et kvalitetssikret læringsbevis at vurdere jobansøgere på. Et bevis, hvor det nøje er beskrevet, hvad ansøgeren har lært på A2Bs forløb, så virksomhederne får et mere præcist billede af jobansøgerens styrker og kompetencer.

For de ledige er værdien nok allerstørst, viser både forskning og erfaringer. De bliver fagligt opkvalificeret, og for nogle langtidsledige er OCN beviset måske det første bevis, de nogensinde har fået på noget, de har lært. Det giver selvtillid, tro på egne evner og muligheder og ikke mindst nogle langt bedre kort på hånden, når de søger job eller uddannelse.

”OC-hvad for noget?” er stadig en reaktion, vi møder, når vi fortæller, at OCN nu er en del af A2Bs forløb. Men kendskabet er stigende, og vi oplever, at alle, der stifter bekendtskab med metoden, hurtigt bliver begejstrede for værdien og for mulighederne i den. Og mange giver udtryk for, at vi i Dan-

mark hidtil har manglet den mulighed for at anerkende og sætte værdi på al den læring, der foregår udenfor de formelle uddannelsessteder. Og på alle de uformelle kompetencer, mennesker besidder.

I denne folder vil vi gerne beskrive, hvad OCN metoden er, og ikke mindst hvad den kan i forhold til at skabe de bedste muligheder for at flytte ledige mod job eller uddannelse.

Vi ønsker jer god fornøjelse med læsningen.



Steen Jakobsen



Lars Raun

En ny måde at få papir på det, man har lært

Open College Network (OCN) er navnet på en metode, som giver mulighed for at sætte værdi på uformelle kompetencer. Nu er metoden en del af A2Bs jobrettede forløb, hvor kandidaterne kan få bevis på deres læring og kompetencer.

Hvordan kan man sætte værdi på det, man lærer, i to ugers praktik på et plejehjem? Og hvordan kan man dokumentere, at man har lært, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, eller hvad god kundeservice er? Det er nu muligt med Open College Network (OCN), som er en metode, der kan validere uformelle kompetencer og sætte tal på uformel læring – også selv om den ikke er foregået i et klasselokale og efterfulgt af en eksamen.

A2B forløb giver point

Nu kommer metoden de langtidsledige på A2Bs forløb til gavn. A2B har indledt et samarbejde med OCN Danmark om at kvalitetssikre og validere læringen på A2Bs forløb efter OCN metoden, og derfor kan kandidaterne nu få OCN-point som dokumentation for deres læring:

”Metoden passer perfekt ind i vores ønske om at kvalitetssikre læringen i vore forløb for ledige og om at kunne validere de lediges uformelle kompetencer. Og som det vigtigste er metoden med til at give A2Bs kandidater papir på deres opkvalificering, så de får de bedste muligheder for at komme videre til job eller uddannelse,” siger den ene af A2Bs direktører, Steen Jakobsen.

”Metoden passer perfekt ind i vores ønske om at kvalitetssikre læringen i vore forløb for ledige og om at kunne validere de lediges uformelle kompetencer.”

Engagerede fagpaneler

Udviklingschef i A2B, Charlotte Hellestøj Buch, er ansvarlig for at sikre, at A2Bs undervisningsmateriale og opgaver bliver valideret i forhold til OCN metoden. Det sker ved, at en række fagpaneler tilknyttet OCN Danmark vurderer og kommenterer undervisningsmaterialet ud fra deres kendskab til den konkrete branche. I fagpanelerne sidder personer fra virksomheder, kommuner og uddannelsessteder, og de skal vurdere, at både læringen og bedømmelseskriterierne holder i praksis:

”De har været meget engagerede og har suppleret vores materiale med deres faglige viden og praktiske erfaring. Og efter vi har fået deres input, har vi har måttet justere på noget af materialet for at sikre, at vores forløb præcis rammer den virkelighed, som vi sender vore kandidater ud i,” siger hun.

Mere skarpe

”Samtidig har valideringen været en sund proces for os internt, fordi vi har været nødt til at gøre os selv endnu mere skarpe på, hvad det er for en læring, vi formidler på forløbene,” siger Charlotte Hellestøj Buch.

Netop den interne skarphed og kvalitetssikring ser A2Bs anden direktør, Lars Raun, som en stor styrke:

”Vi har altid haft høje standarder for kvalitetssikringen af vores forløb, men med OCN metoden får vi nu en valideret metode at kvalitetssikre vores materiale ud fra. Det er med til at synliggøre kvaliteten i vore forløb og dokumentere vores høje faglige standard,” siger Lars Raun.

I praksis bliver OCN metoden en naturlig del af A2Bs opkvalificerende forløb, hvor kandidaterne løbende får mulighed for at bevise deres læring og kompetencer ved hjælp af små opgaver.

Sprede kendskab

Efter forløbet forlader kandidaterne A2B med et læringsbevis, som med OCN point dokumenterer, hvad de har lært og hvilke uformelle kompetencer, de har. For at sikre, at virksomheder og uddannelsessteder kender og anerkender beviset, har både A2B og OCN Danmark fokus på at sprede kendskabet til den relativt nye metode:

”Vi får meget positiv respons, og mange giver udtryk for, at der indtil nu har manglet en metode til at sætte værdi på den uformelle læring, som ledige får,” fortæller Steen Jakobsen.

Sådan oplever kandidaterne OCN hos A2B

Undervisning

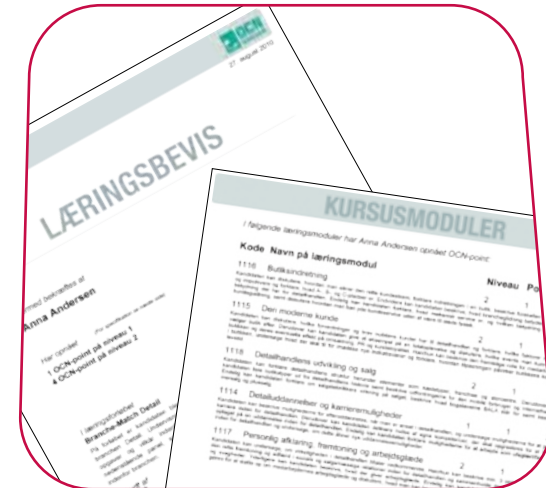
På A2Bs forløb bliver kandidaterne undervist af A2Bs rådgivere. Undervisningsmaterialet er valideret efter OCN metoden, og undervisningen følger en plan, der varierer mellem oplæg, gruppeopgaver, rollespil og individuelle opgaver.

Opgaver

I løbet af hvert undervisningsmodul løser kandidaten små opgaver, som hører til det pågældende modul. A2Bs rådgivere vejleder kandidaten i at løse opgaverne, mens interne og eksterne kvalitetssikrere efterfølgende godkender opgaverne ud fra OCN Danmarks kriterier. Nogle kandidater kan have vanskeligt ved at udtrykke sig på skrift, og da OCN metoden sikrer lige muligheder for alle, er A2Bs rådgivere uddannet i at godkende læringen mundtligt.

Beviset

Når forløbet er afsluttet modtager alle A2Bs kandidater et OCN læringsbevis, hvoraf det fremgår hvilke moduler, de har bevist deres læring indenfor, og hvor mange OCN point, de har opnået. Desuden står der på beviset navn, stilling og virksomhed for hvert panelmedlem, som har været med til at gennemgå og kvalitetssikre undervisningsmaterialet.



OCN sætter værdi på læring

Med Open College Network (OCN) metoden kan man validere uformelle kompetencer inden for alt lige fra madlavning og pleje til kundeservice og teamwork. Papiret giver selvtillid og gør det lettere at søge arbejde eller uddannelse, fortæller direktøren for OCN Danmark.



Direktør for OCN Danmark, Torsten Gejl

Der sker læring overalt. På aktiveringsforløb, i ungdomsskolen, på efteruddannelser, i frivilligt foreningsarbejde og på aftenskoler lærer mennesker hver dag. Og med OCN metoden kan man nu få papir på sin læring, selv om man ikke har fulgt en formel uddannelse, fortæller Torsten Gejl, der er direktør for OCN Danmark:

Megen uformel læring

”I Danmark har vi verdens måske største uformelle læringsmarked, og nu har vi endelig en metode til at identificere, anerkende og dokumentere den enkeltes læring,” fortæller han. A2B har indledt et samarbejde med OCN, hvor A2Bs undervisningsmaterialer er gennemgået og valideret af et fagpanel under OCN. Og ved at løse små opgaver undervejs på A2Bs forløb, kan kandidaterne derfor nu få et læringsbevis med OCN point, når forløbet er afsluttet. Ifølge Torsten Gejl er metoden netop egnet i forhold til ledige, som har brug for en målrettet indsats for at finde vej til arbejdsmarkedet:

”Blandt de ledige findes mange, der ikke har særligt gode papirer med fra skolen. Folk der måske er bogligt svage eller sagt mere positivt: er praktisk stærke. De mennesker skal selvfølgelig også have papir på det, de kan, og det, de lærer uden for skolen, så de kan vise deres færdigheder frem og bruge dem til at søge uddannelse eller job,” siger han.

Opstod i England

Metoden kommer oprindeligt fra England, hvor den for 30 år siden spirede frem, da den blev brugt i de engelske storbyer til at dokumentere arbejdsløse industriarbejderes færdigheder. Senere kom OCN til Sverige, og i 2005 begyndte Torsten Gejl at indføre metoden i Danmark. Og metoden får en god modtagelse overalt, hvor han præsenterer den:

”Nu har vi endelig en metode til at identificere, anerkende og dokumentere den enkeltes læring.”

Kort om OCN

OCN (Open College Network) er en metode, som gør det muligt, at dokumentere uformelle kundskaber og læring fra eksempelvis jobtræning, ungdomsskole, højskole, produktionsskole, efteruddannelse, praktikforløb og foreningsarbejde.

OCN bliver dokumenteret ved et læringsbevis, hvis troværdighed bygger på, at deltageren gennem opgaver har dokumenteret og bevist sin læring.

Et fagpanel med personer fra virksomheder, uddannelsessteder og kommuner inden for den pågældende branche har gennemgået og kvalitetssikret den OCN-certificerede læring.

OCN er kompatibel til EQF (European Qualifications Framework), som er EU's kommende standard for validering af uformel læring. EQF består af otte kvalifikationsniveauer, som beskriver, hvad personen ved, forstår og er i stand til at udføre, uafhængigt af det system, som han eller hun har tilegnet sig kvalifikationerne i.

OCN point tildeles med en skala på tre forskellige niveauer: kendskab - kundskab – beherskelse, og et OCN point svarer til 10 timers læring.

”Alle er interesserede i tanken om at give folk papir på det, de lærer uden for skolen. Det er naturligvis en udfordring at skabe et system, der er ligeså troværdigt som de formelle uddannelsers karakterskalaer, men her er metodens styrke, at den hviler på skuldrene af sammenlagt 40 års udviklingsarbejde i England og Sverige,” pointerer Torsten Gejl.

Læring på mange planer

”Det betyder, at vi har en kvalitetssikret og gennemarbejdet metode, som kan håndtere og dokumentere uformel læring på mange planer. Og metoden kan give en bogligt svag person uden eksamensbeviser merit til at komme ind på en sosu-skole og hjælpe en ufaglært til at få job i Brugsen.”

I dag samarbejder OCN Danmark med jobcentre, produktionsskoler, virksomheder, ungdomsskoler og integrationsprojekter. Og nu også med A2B:

”A2B er et perfekt match for os. De skaber i forvejen en høj kvalitet og social værdi i deres arbejde, og de kompetencer kan metoden nu tydeliggøre og validere. A2B opkvalificerer ledige inden for relevante brancher og med metoden sikrer vi, at de kan få et ordentlig papir på det, de lærer. På den måde samarbejder vi om at sætte værdi på den enorme ressource, som den uformelle læring udgør i vores samfund,” forklarer Torsten Gejl.

Langtidsledige er klar til at arbejde

Myterne om umotiverede langtidsledige med dårligt fysisk og psykisk helbred er mange, men myterne holder ikke. De langtidsledige er gode til at få det bedste ud af ledigheden, og de bevarer både lysten og motivationen til at arbejde, fortæller forsker.

Langtidsledighed er et stigende problem i Danmark, men forskning viser, at humøret, fysikken og lysten til at få et arbejde sagtens kan være i behold, selv om man har været ledig i mere end et år:

”Generelt har man en basal drift til, at man gerne vil ind på arbejdsmarkedet igen. Og de undersøgelser, jeg har været med til at lave, viser at langtidsledige kan trives fint med ledighed og samtidig bevare lysten til at få et job. Så myterne om, at langtidsledighed er en social massegrav, er skudt ned af den undersøgelse,” fortæller Christian Albrekt Larsen, der er professor i samfundsvidenskab på Aalborg Universitet.



Professor i samfundsvidenskab, Christian Albrekt Larsen.

Ønsker et arbejde

Han har som en del af sin forskning gennemført en række undersøgelser og analyser af langtidslediges situation, og har, blandt andet sammen med professor Jørgen Goul Andersen, lavet en stor undersøgelse, hvor de interviewede en række ledige:

”Vores undersøgelse viste, at de ledige faktisk er meget velfungerende og mestrer ledighedssituationen rigtigt godt. De prøver blandt andet at skrue ned for arbejdets vigtighed, og lægger i stedet vægt på andre ting. Men samtidig ønsker mange af dem sig et arbejde og er motiverede for at komme i gang,” fortæller han.

Blandet gruppe

Christian Albrekt Larsen fortæller, at de langtidsledige er en blandet gruppe med nogle generelle kendetegn:

”Der er flere ældre end yngre, flere lavtuddannede end højtuddannede, flere enlige mænd og flere med en anden etnisk baggrund end dansk. De er typisk havnet i langtidsledighed, når konjunkturerne har betydet, at der ikke er efterspørgsel på arbejdskraft inden for deres fag,” fortæller han.

Og når de først er havnet i ledighed, kan ledigheden i sig selv være med til at avle længere tids ledighed. Således viser Christian Albrekt Larsens undersøgelser, at virksomhederne har modstand mod at ansætte langtidsledige, fordi de er usikre på, hvorfor den ledige endnu ikke har fået et job:

Virksomhederne tøver

”Virksomhederne har en opfattelse af, at der må være noget i vejen, når andre ikke vil have dem. De er usikre på årsagen til det og er bekymrede for de lediges motivation, og de tøver derfor med at ansætte dem.”

Samfundsmæssige tiltag har ifølge Christian Albrekt Larsen en blandet virkning overfor de langtidsledige, og det har ikke nogen betydelig effekt for at få et job, at man bliver skåret i dagpengene eller får afkortet dagpengeperioden.

”Den bedste vej ud af ledigheden er i mange tilfælde at bruge sit netværk af venner og tidligere kolleger, hvor man kan få et job ved at blive anbefalet af andre som værende en god arbejdskraft,” siger han.

Målrettet uddannelse

Men for de langtidsledige, som ikke har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet og derfor ikke har et etableret netværk, kan målrettet uddannelse og virksomhedspraktikker have effekt, fortæller Christian Albrekt Larsen:

”Uddannelse skal handle om at give de ledige nogle konkrete kompetencer til at kunne passe nogle helt konkrete job, og praktikkerne skal gøre de ledige fortrolige med hverdagen på en arbejdsplads og det at passe et arbejde. Hvis de langtidsledige får de konkrete kompetencer, kan det øge deres chancer for at komme i job,” siger han.

Panelet er med til at give uformel læring værdi

Medlemmerne af OCN panelerne kommer fra skoler, jobcentre og erhvervslivet og lægger deres viden og brancheerfaring i arbejdet for at kvalitetssikre læringen i A2B. Drivkraften er at være med til at måle læring og egenskaber, som man ikke tidligere har målt på. Og derigennem give ledige bedre kort på hånden.

Debatterne har været livlige, inputtene mange og engagementet stort, når OCN Danmarks fagpaneler har gennemgået et og kvalitetssikret A2Bs undervisningsmaterialer. På hvert panelmøde har fem til syv fagpersoner fra både virksomheder, kommuner og uddannelsesinstitutioner deltaget, og deres faglighed er med til at kvalitetssikre materialet og finde den bedst mulige måde at vurdere den uformelle læring og kandidaternes uformelle kompetencer inden for netop deres fagområde.

Finn Udsen, der er chef for job, erhverv og integration på Jobcenter Kerteminde, har siddet med i panelet, der har valideret læringen på Unge-Kompasset. Han vurderer, at man indtil nu har manglet en metode til at validere uformel læring og uformelle kompetencer, men at OCN metoden nu kan dække behovet:

Sammenlignelige kundskaber

”Der er mange ledige, der gennem forskellige tilbud får en masse kompetencer, som ikke bliver godskrevet dem. Jeg mener, at her er et redskab, som kan gøre de kundskaber

”Vi brænder for vores arbejde med at give unge de kompetencer, der er behov for på arbejdsmarkedet.”

mere sammenlignelige. Og det har været spændende at være med til at vurdere læringen og opgaverne,” siger han. ”Samtidig tror jeg også, at OCN styrker de lediges chancer for at komme i job, fordi de får dokumentation på den læring, de har fået.”

Karin Albjerg, som er den centrale uddannelsesansvarlige i Odense Kommunes Ældre- og Handicapforvaltning, har siddet med panelet, der har valideret A2Bs materiale på SOSU-området. Også hun mener, at OCN metoden er med til at sætte værdi på noget, som man har savnet at kunne måle:

”Når vi sidder med en ansøger måler vi dem jo allerede nu på nogle personlige kompetencer, men det er mere subjektivt. Med OCN metoden får vi en mere kvantitativ skala til at vurdere deres menneskelige kvaliteter og de mere uformelle kompetencer. Det ser jeg som et godt hjælperedskab for os,” siger hun.

Vil gerne deltage

En tredje paneldeltager er Bruno Christensen, som gennem mere end 40 år har beskæftiget sig med analyser og rådgivning inden for detailhandel i Danmark. Han tøvede ikke med at sige ja, da han blev spurgt om at være med til at vurdere og validere A2Bs materiale på detail-området:

”Jeg synes, OCN er et spændende projekt, som jeg gerne vil være med til at arbejde for. Det er meningsfyldt at være med til at hjælpe med at kvalificere mennesker til at få en vej ind på arbejdsmarkedet,” siger han.

Han er overbevist om, at detailhandlen er en af de brancher, der kan blive stor aftager af personer, som kan bevise deres uformelle kompetencer gennem OCN point:

Mulighed for at vise, hvad man kan

”Det er en branche, hvor det handler mere om flid, ambitioner, vilje og selvtillid, end det handler om uddannelse. Læringen i A2B handler om at give de ledige en vej ind i detailhandlen, og når de først er kommet inden for, får de rig mulighed for at vise, hvad man kan,” siger han.

Mette Winther Hauge, der er uddannelseschef på IBC International Business College i Kolding, sagde også hurtigt ja til at deltage. I hendes job som uddannelseschef ved hun, hvad der rører sig på uddannelsesområdet, og hun har tæt kontakt til erhvervslivet, og derfor var det naturligt for hende at sige ja:

Tro på uddannelse

”Vi brænder for vores arbejde med at give unge de kompetencer, der er behov for på arbejdsmarkedet. Derfor vil vi også gerne arbejde for, at langtidsledige kan få troen på, at det kan lade sig gøre at få en uddannelse,” siger Mette Winther Hauge.

Paneldeltagerne vil alle, ud over deres engagement i panelmøderne, også gerne være med til at sprede kendskabet til OCN gennem deres arbejdsplads og gennem deres netværk. Således også Mette Winther Hauge:

”Jeg har naturligvis fortalt ledergruppen her på skolen om OCN metoden, og vil også fortælle om det i et netværk, jeg sidder i med uddannelseschefer fra andre handelsskoler,” fortæller hun.

OCN panelerne

- Består af personer fra det private erhvervsliv, universiteter, uddannelsesinstitutioner og kommuner.
- Har til opgave at godkende, at læringen på A2Bs forløb er tydelig, opdateret og hensigtsmæssig i forhold til sin branche, og at der gives korrekt antal point på rette niveau for den pågældende læring

Bruno Christensen er ekspert i detailhandel, og har bidraget med sin viden i OCN panelet inden for detail





Stræbsom med opgaverne

”Det har været lærerigt, og det har været motiverende at skulle løse opgaverne og få pointene,” fortæller Erling Jensen, der er 39 år og netop har gennemført et Branche-Match forløb med fokus på

SOSU hos A2B, hvor OCN metoden blev brugt til at dokumentere og validere kandidaternes læring.

Erling Jensen lavede samtlige opgaver på forløbet og opnåede derfor det maksimalt mulige antal OCN point:

”Jeg vil have noget ud af det, når jeg er der, så jeg har nok stræbet lidt med opgaverne. Men det er også fordi, jeg ved, hvad jeg vil og gerne vil knokle for det,” siger han.

Mennesket og kroppens funktioner interesserer ham, og drømmen er i sidste ende at blive sygeplejerske eller ergoterapeut:

”Jeg er klar til at tage den lange vej for at opnå det. Først skal jeg på Social- og Sundhedshjælperuddannelsen på SOSU-skolen, derefter vil jeg have Social- og Sundhedsassistentuddannelsen og bagefter på sygeplejeskolen.”

Selv om Erling Jensens liv indtil nu har været turbulent, og hans tilknytning til arbejdsmarkedet har været svingende, er han overbevist om, at han nok skal klare de fire års uddannelse, der ligger foran ham:

”Jeg er sikker på, at jeg nok skal nå det. Jeg har lige været tre uger i praktik, hvor jeg fik meget ros og meget ansvar, og hvor de bagefter vil bruge mig som vikar. Så jeg ved, at jeg er god til arbejdet, og at det er det, jeg gerne vil,” siger han.



Point og bevis baner vej for drømmeuddannelsen:

Ayan har i mange år drømt om at uddanne sig som Social- og Sundhedsassistent, og med OCN point på kontoen, efter et Branche-Match forløb hos A2B

med fokus på SOSU, er Ayan nu optaget på SOSU-skolens Grundskoleforløb:

”Det har givet mig så meget selvtillid, at jeg har kunnet løse opgaverne og få pointene, selv om det har været svært, fordi jeg ikke skriver så godt dansk. Det har givet mig tro på, at jeg også kan klare uddannelsen på SOSU-skolen,” siger Ayan.

Hun fortæller, at forløbet hos A2B med undervisning og små opgaver har været en perfekt læringsproces for hende:

”Jeg ser mere klart og får mere styr på tingene, når jeg først hører tingene og derefter skal løse en opgave. På den måde betyder opgaverne, at jeg forstår tingene bedre,” fortæller hun.

Ayan er oprindelig fra Somalia, men har boet i Danmark i de seneste ti år. Hun har arbejdet som rengøringsassistent, fordi det har passet bedst sammen med livet som enlig mor til fire børn. Men nu er børnene blevet så store, at hun har overskud til at gå i gang med uddannelsen. Og efter forløbet hos A2B tror hun på, at hun kan gennemføre det:

”Jeg glæder mig bare så meget til, jeg skal begynde på Grundskoleforløbet, for jeg har drømt om det i mange år. Bagefter vil jeg gerne fortsætte på skolen, så jeg får hele Social- og Sundhedsassistent uddannelsen. Og jeg tror på, at jeg kan gøre det,” siger hun.

OCN sikrer kvaliteten i tilbud til ledige

Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB) i Københavns Kommune har gennem tre år brugt OCN metoden i deres indsatser overfor ledige. Det sikrer kvalitet i tilbuddene og giver de ledige bevis på deres læring, forklarer faglig koordinator.

Mange ledige bliver opkvalificeret i projekter, uddannelser og praktikker gennem Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB), som er en del af København Kommunes beskæftigelsesindsats.

Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB):

- Har stor erfaring med tilbud til ledige borgere over 25 år i matchgruppe 1-2, heriblandt ledige med problemer omkring helbred, misbrug eller kriminalitet, mv.
- Har desuden erfaringer med ledige indvandrere og flygtninge.

Og for at sikre kvaliteten i indsatserne bruger CAB i stigende grad OCN metoden til at kvalitetssikre og validere tilbuddene:

Ved hvad vi tilbyder

”Vi køber jo uddannelser og forløb gennem virksomheder og andre aktører, og her kan OCN være med til at sikre en god kvalitet i det materiale, som de bruger. På den måde ved vi nøjagtigt, hvad vi tilbyder borgerne, og hvilken kvalitet, vi kan forvente,” fortæller Katrine Brenner, der er faglig koordinator i CAB.

CAB arbejdede første gang med OCN i et projekt i 2007, og på baggrund af de gode erfaringer besluttede virksomhedsteamet at fortsætte med at bruge metoden. CAB præsenterer derfor løbende metoden for virksomheder og andre aktører, som de samarbejder med, og opfordrer dem til at bruge OCN metoden til at kvalitetssikre deres tilbud.

Siden foråret 2010 har A2B således i samarbejde med CAB lavet et Branche-Match forløb med særlig fokus på SOSU. Forløbet er kvalitetssikret efter OCN metoden, og det ser CAB også som en bonus for borgerne:

Tydelig vej

”Vi oplever, at borgerne kan se en tydelig vej og et formål med forløbet, når de den første dag får udleveret undervisningsmappen og kan se, at forløbet er planlagt og struktureret. Samtidig er det motiverende for dem at skulle løse op-



Katrine Brenner, faglig koordinator hos CAB

gaverne og at vide, at man får et bevis i sidste ende,” siger Katrine Brenner og tilføjer:

”For nogle er det det første bevis, de nogensinde har fået.” For CAB er formålet med indsatserne at klæde borgerne på til at komme videre i job eller uddannelse, og her kan OCN beviset være med til at bane vejen for borgeren:

Bedre rustet

”SOSU-skolen har anerkendt, at man er bedre rustet til at blive optaget på skolen, hvis man har OCN beviset, og på virksomheder, som kender OCN, er det et klart plus, at ansøger har et OCN bevis med. Og selv om en virksomhed ikke kender OCN, er det en styrke for borgeren at have et bevis med, som dokumenterer, at man har lært noget,” mener Katrine Brenner.

En succes på svensk

Efter knap ti år i Sverige er OCN metoden bredt ud til 60 kommuner og stadig flere er på vej. Det er en succes, fordi det virker og giver værdi for både ledige, virksomhederne og kommuner, lyder forklaringen.

Læring giver selvtillid, og selvtillid giver bedre chancer for at få et job. Sådan sammenfatter lektor i sociologi på Högskolan i Halmstad, Ove Svensson, forklaringen på, at OCN metoden med succes har været med til at flytte svenske ledige tættere på arbejdsmarkedet:

Tro på egne evner

”Resultaterne viser, at det at bevise egne kompetencer gennem OCN metoden for alvor flytter noget hos unge og hos personer, som står langt fra arbejdsmarkedet. Med metoden får de en stærk selvtillid og en tro på egne evner, fordi de måske for første gang i deres liv får et bevis på deres læring. De får dokumentation for, at de kan noget, og det betyder meget for troen på, at man kan få et job,” forklarer Ove Svensson, der har fulgt OCN siden fænomenet kom til Sverige.

Stig-Arne Bäckman, der er direktør for OCN Sverige tilføjer:

”Vi kan se, at når mennesket bliver bekræftet, værdsat og får en rolle, så bliver det naturligt at tage et samfundsansvar ved at komme i arbejde,” siger han.

Stig-Arne Bäckman bragte oprindelig metoden til Sverige, fordi han savnede en måde at validere og anerkende de uformelle kompetencer, som han kunne se, at mennesker besad, selv om de ikke fulgte en formel uddannelse:

Bevise og kommunikere læring

”Jeg sad som leder af Urkraft, et stort projekt for unge ledige, hvor jeg så, hvordan de unge selv etablerede en tv-station, et bageri, en restaurant og arrangerede store events. De løste det hele selv, men alligevel oplevede vi, at hverken kommuner eller virksomheder så det som en kompetence, at de unge havde været en del af projektet. Derfor indførte vi OCN

Gundlæggeren af OCN i Sverige, Stig-Arne Bäckman



”Resultaterne viser, at det at bevise egne kompetencer gennem OCN metoden for alvor flytter noget hos unge og hos personer, som står langt fra arbejdsmarkedet.”

metoden til at dokumentere, bevise og kommunikere den læring, de fik i vores virksomhed,” forklarer han.

I dag bruger 60 svenske kommuner OCN til at dokumentere og validere lediges læring, og flere store virksomheder har et samarbejde med OCN. OCN Sverige har i dag 100 fagpaneler, der validerer læringen af vidt forskellige faglige kompetencer, og metoden bliver desuden brugt i integrationsprojekter, på aftenskoler og mange andre steder:

Supplerer uddannelsessystemet

”Jeg ser OCN som et system, der kan supplere og komplettere det formelle uddannelsessystem, fordi vi hjælper nogle mennesker, som ellers ville have svært ved at komme direkte i et job eller en uddannelse. For nogle er der meget langt mellem de første trin på livets stige, som vi alle klatrer op ad, og her ser jeg, at OCN kan støtte og hjælpe dem, så de bedre kan nå det næste trin,” forklarer Stig-Arne Bäckman.

OCN Sverige arbejder fortsat på at udbrede kendskabet hos både virksomheder, politikere og uddannelsessteder, men ifølge Ove Svensson sker udbredelsen i Sverige først og fremmest gennem det gode eksemplens magt:

Kendskabet spreder sig

”Jeg oplever, at spredningen af metoden mere sker som en folkebevægelse, end det sker gennem formelle kanaler.

Kommuner og virksomheder fortæller hinanden om deres gode erfaringer, og derigennem får nye kommuner og virksomheder interesse for OCN. Og forudsat at udviklingen holder samme tempo, som den har nu, vil metoden om to år have en udbredelse som i Storbritannien, hvor OCN point er adgangsgivende til eksempelvis Oxford University,” fortæller han.

*Lektor i sociologi Ove Svensson.
Foto: Annika Johansson © Högskolan i Halmstad*



Svenske erfaringer

**Pia Ronnermark,
metodeudvikler, Jobcentret i Uppsala Kommune**

“Vi har mange ledige, som mangler afgangseksamen fra skolen og dokumenteret erfaring fra arbejdsmarkedet, så for at øge deres selvtillid og deres chancer på arbejdsmarkedet vil vi give dem et kvalitetssikret bevis på deres læring ved at bruge OCN metoden.

Vi bruger metoden i praktikkerne, hvor læringsmodulerne er bygget op i samarbejde med OCN Sverige, og hvor vejlederen på arbejdspladsen er uddannet i OCN metoden. I løbet af praktikperioden kommer der en ekstern vejleder på besøg for at gennemgå, hvad deltageren har lært og hvad han mangler at lære.

Muligheden for at bevise deres læring betyder, at deltagerne bliver bevidste om, hvad de kan og bliver mere motiverede, og for mange af dem er det første gang, de får et bevis på, hvad de kan. Samtidig betyder OCN også, at vejlederne på praktikstederne bliver mere bevidste om den læring, de skal give fra sig i praktiktiden. Dermed bliver praktikforløbet af en endnu højere kvalitet.”

Magnus Axell,
sektionschef i Rekrutteringsprogrammet
Stockholm i Stockholm:

“Vi laver erhvervskurser og forberedende uddannelse for flygtninge og indvandrere i tæt samarbejde med virksomheder, som mangler arbejdskraft. Vi bruger OCN metoden til at inddrage branchen og virksomhederne, så vores uddannelse bliver så målrettet som muligt. Samtidig skaber det troværdighed, at vi har en certificeret måde til at dokumentere den læring, der sker uden for det traditionelle system.

Med OCN metoden har vi fået en tydelighed i de ting, vi gør, og som indtil nu har været svære at kommunikere og bevise. Kvaliteten i vores tilbud er øget, samarbejdet med erhvervslivet er blevet mere struktureret og giver bedre resultater, og endelig giver vi deltagerne et værdifuldt bevis på deres læring.”

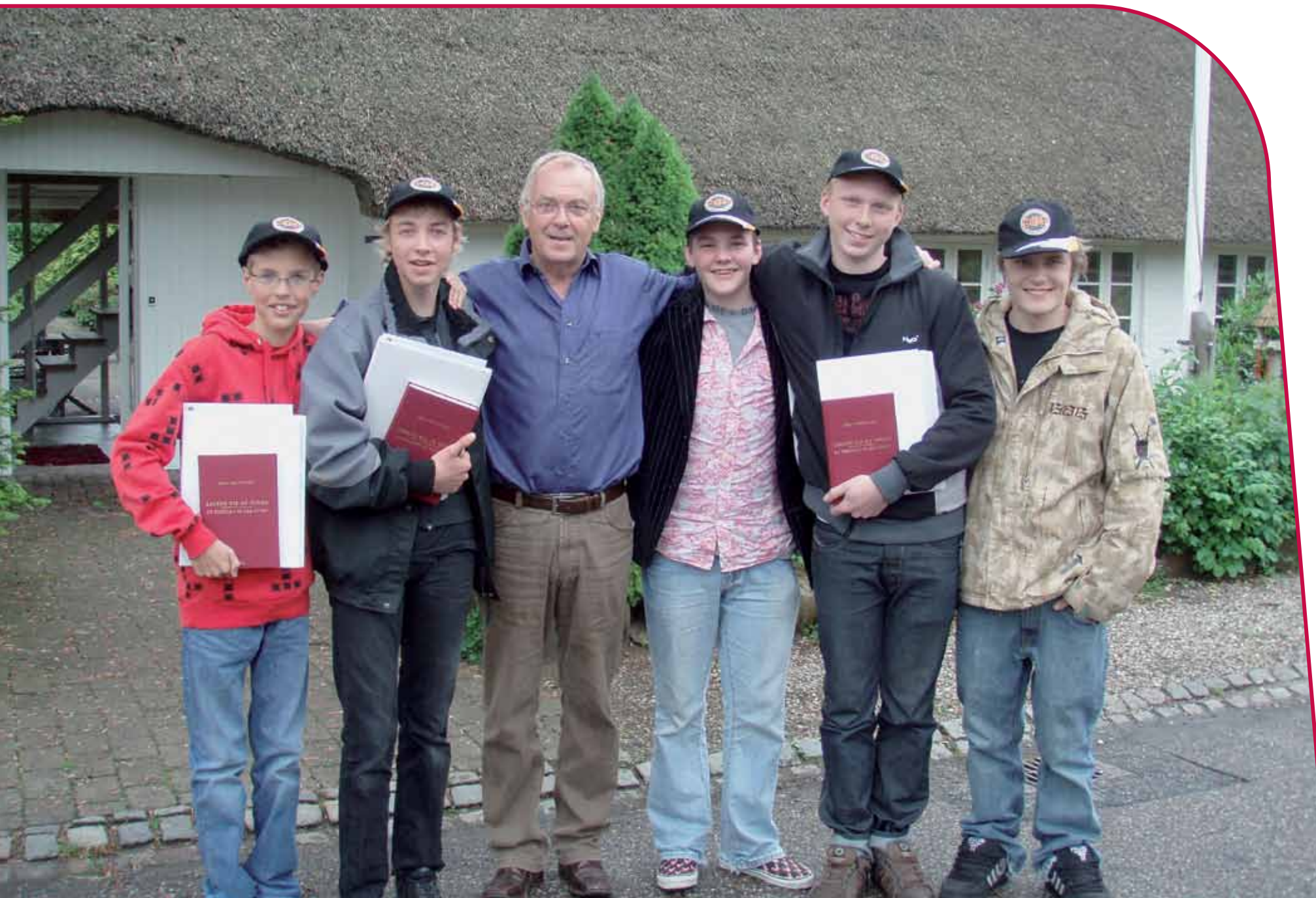
Ann Crantz,
projektleder, den kommunale virksomhed AB Nybro
Brunn

“Vi har brugt OCN metoden i forbindelse med et forløb, hvor deltagerne skulle arbejde hen mod at starte egen virksomhed. Mange af deltagerne har af forskellige årsager ikke fuldført skolen og har aldrig fundet deres plads i arbejdslivet.

Deltagerne fik undervisning i forhold til at starte egen virksomhed, og undervisningen bestod både af teori og praksis. Deltagerne valgte selv læringsmoduler efter nysgerrighed og interesse, og den individuelle udvikling har gjort deltagerne stærkere og har givet dem en tro på, at de kan finde en plads på arbejdsmarkedet. For mange af dem er det første gang i deres liv, at de har begyndt og afsluttet en læring og fået bevis på det.

Deltagerne har været meget positive og deres motivation for at komme på arbejdsmarkedet er steget. Helt konkret har vi kunnet se det ved, at de har gennemført lange praktikperioder, hvor de tidligere har givet op i utide.”

Stolte unge fra Randers Ungdomsskole får overrakt deres OCN-bevis af et af de helt store forbilleder, speedwaystjernen Ole Olsen



OCN point giver de unge selvtillid

OCN metoden kan bruges mange steder til at validere uformelle kompetencer. På Randers Ungdomsskole har de i flere år været certificeret til at give de unge OCN point for motorlære, PR og andre fag. Det giver de unge selvtillid og bedre kort på hånden, mener leder.

At skille en knallertmotor ad eller sætte perfekt lys op på scenen giver point på Randers Ungdomsskole. Her har de unge de seneste fire år opnået OCN point, når de har bevist deres læring inden for så forskellige områder som motorlære, tegne/male, ungeråd, viral markedsføring eller scene, lyd og lys og generator – en form for miniprojektledelse. Finn Sørensen, der er leder af Udviklingsafdelingen på Randers Ungdomsskole, forklarer, at pointene motiverer de unge og styrker deres selvtillid:

Hurtig tilbagemelding

”Mange af de unge, vi har tilknyttet, har gennem årene ikke fået mange læringsbeviser, men med OCN kan de hurtigt få tilbagemelding på de ting, de har lært. De får point, når de har lært et nyt modul, og de ved, at de får et læringsbevis udstedt efter blot 10 timers læring. Det giver dem lyst til at knokle på, fordi de ved, at der er en umiddelbar sammenhæng mellem indsatsen og tilbagemeldingen, og at det giver dem bedre muligheder senere,” fortæller han.

Ungdomsskolen har arbejdet med OCN gennem en årrække, og i dag er otte fag OCN valideret. Det betyder, at skolen

detaljeret har nedskrevet læringen i hvert modul på fagene, hvorefter et OCN panel bestående af fageksperter har gennemgået og godkendt læringen. Og når en elev har bevist sin læring inden for de forskellige moduler, får han OCN point for hvert modul og et samlet læringsbevis:

Værdi i undervisningen

”Det har givet en helt anden værdi for vores undervisning, at den nu er valideret gennem OCN. Både for vore undervisere, som nu har en valideret plan at følge, men mest for de unge, som i sidste ende kommer ud med et bevis på deres læring,” siger Finn Sørensen.

Han oplever, at kendskabet til OCN stadig er begrænset, når de unge præsenterer deres læringsbeviser for skoler og virksomheder. Men her er paneldeltagernes navne og titler med til at skabe troværdighed:

”De unge skal ofte forklare skoler og virksomheder om OCN. Men når de viser læringsbeviset, hvor man kan se, at en række mennesker fra branchen har været med til at godkende læringen og har sat deres navn på beviset, får det værdi,” fortæller Finn Sørensen.

”Det har givet en helt anden værdi for vores undervisning, at den nu er valideret gennem OCN. Både for vore undervisere, som nu har en valideret plan at følge, men mest for de unge, som i sidste ende kommer ud med et bevis på deres læring.”



A2B
Hasselager Centervej 35
DK-8260 Viby J

Telefon 70 26 61 00

www.a2b.dk