

Kompetansevurdering og kompetanseheving i pleie- og omsorgssektoren¹

Anita E. Tobiassen og Erik Døving

Validation of skills and adult education in municipal nursing and elderly care

This paper surveys the use of validation for unskilled employees within municipal nursing and care. This sector is characterised by a significant proportion of unskilled employees and a relatively high number of immigrants without accredited qualifications. This sector also faces an increasing shortage of skilled labour. Validation and training for current employees is therefore particularly relevant for this sector. Results from questionnaire responses obtained from 213 employees in six municipalities show that dissemination of information to the target group mostly occurs through the employer, particularly for employees with a foreign mother tongue. For most employees, validation is merely one step on the road to a craft certificate and a stronger position in the internal labour market. Providing access to developmental tasks as well as support/encouragement from the employer is important in this process.

Anita E. Tobiassen

Førsteamanuensis, dr.oecon.

Høgskolen i Oslo og Akershus, Institutt for økonomi og administrasjon

E-post: Anita-Ellen.Tobiassen@hioa.no

Erik Døving

Førsteamanuensis, dr.oecon.

Høgskolen i Oslo og Akershus, Institutt for økonomi og administrasjon

E-post: erik.doving@hioa.no

Realkompetansevurdering innebærer at kompetanse opparbeidet gjennom erfaring blir dokumentert og anerkjent på linje med formell kompetanse. Basert på en spørreundersøkelse blant 213 medarbeidere i seks kommuner oppsummerer artikkelen erfaringer med slik vurdering i tilknytning til kompetanseheving for ufaglærte i den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Sektoren har en stor andel ufaglærte og innvandrere og står foran tiltagende knapphet på arbeidskraft. Informasjon til målgruppen om retten til realkompetansevurdering, formidlet av arbeidsgiver, er avgjørende særlig for minoritetspråklige. Realkompetansevurdering er for de fleste et trinn på veien til fagbrev og til en styrket stilling hos nåværende arbeidsgiver. Tilgang til relevant praksis og oppmuntring fra arbeidsgiver er viktig i denne prosessen.

Innledning

Mens arbeidstakere med lang utdanning har en omfattende dokumentasjon av sin formelle kompetanse, er arbeidstakere med lite utdanning i større grad prisgitt sin uformelle kompetanse. Myndighetene i Norge og andre europeiske land prioriterer derfor arbeidet med dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse og har utviklet systemer for dette (se for eksempel Colardyn og Bjornavold 2004). I Norge har alle voksne over 25 år uten fullført videregående skole rett til realkompetansevurdering. Denne retten er regulert i opplæringsloven § 4A-3. Retten gjelder både for de som ønsker videregående opplæring og de som kun ønsker å få dokumentert sin kompetanse. Realkompetansevurdering innebærer at uformell kompetanse opparbeidet gjennom erfaring blir dokumentert og anerkjent på linje med formell kompetanse i form av for eksempel vitnemål fra utdanningsinstitusjoner. Voksne med

slik rett skal vurderes opp mot en læreplan i videregående skole. Etter gjennomført vurdering får vedkommende utstedt et kompetansebevis eller vitnemål. Av kompetansebeviset skal det fremgå hvilke deler av læreplanen som er godkjent på bakgrunn av realkompetansevurderingen.

En realkompetansevurdering kan for mange gjøre veien til fagbrev eller studiekompetanse kortere ved at den enkelte kan få godkjenning av hele, eller deler av et fag i den videregående opplæringen (Røstad og Solli 2006). Dessuten kan selve anerkjennelsen være en tilskyndelse til å gi seg i kast med utdanning. Det er imidlertid begrenset kunnskap om hvordan realkompetansevurdering fungerer i samspill mellom arbeidstaker, myndigheter og arbeidsplass. Fra arbeidstakerens perspektiv kan realkompetansevurdering med påfølgende kompetanseheving styrke mulighetene på arbeidsmarkedet. Tidligere studier viser at opplæring øker jobbsikkerheten og styrker tilknytningen til arbeidsmarkedet, særlig for arbeidstakere med lite utdanning (Bassanini 2004, 2006; Mekki og Tollefsen 2008; Oreopoulos og Salvanes 2011). Fra myndighetenes perspektiv kan kompetanseheving for ufaglærte dermed være gunstig for sysselsettingen (Albrecht, Berg og Vroman 2005; Falch 2011; Falch og Nyhus 2009, 2011).

Samtidig er det særskilte utfordringer i pleie- og omsorgssektoren. Det er tiltagende knapphet på faglært arbeidskraft samtidig som det er økende behov for kapasitet og kompetanse i sektoren (Sosial- og helsedirektoratet 2005). Oppgradering av ufaglærte med lang praksis vil være en vesentlig kilde til å dekke dette økende gapet (Hermansen 2011; Høst, Arnesen, Næss og Aamodt 2009). Realkompetansevurdering med påfølgende videreutdanning til fagbrev som helsefagarbeider er derfor et av flere aktuelle virkemidler. Innvandrere har innenfor Oslo stått for en tredjedel av økningen i sysselsettingen i sektoren, men utfører i stor grad ufaglærte oppgaver (Homme og Høst 2008). Flere av velferdsstatens utfordringer møtes altså i den kommunale pleie- og omsorgstjenesten.

Hensikten med denne artikkelen er å belyse bruk og nytte av realkompetansevurdering på bakgrunn av erfaringer med realkompetansevurdering og påfølgende interesse for fagutdanning blant ufaglærte i den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Vi ønsker særlig å belyse følgende spørsmål:

- Hvordan får arbeidstakerne informasjon om ordningen med realkompetansevurdering?
- Hvordan opplever arbeidstakerne realkompetansevurderingen?
- Hvor fornøyd er arbeidstakerne med arbeidsgiver når det gjelder realkompetansevurdering og tilrettelegging for videreutdanning til fagbrev?

Først går vi kort gjennom noen særskilte utfordringer innenfor pleie og omsorg. Deretter gjør vi nærmere rede for ordningen med realkompetansevurdering i tilknytning til videregående opplæring samt tidligere forskning på området. Data fra pleie- og omsorgssektoren i utvalgte kommuner presenteres og analyseres, før resultatene drøftes og oppsummeres.

Utfordringer i pleie- og omsorgssektoren

Myndighetene har et uttalt mål om færrest mulig ufaglærte generelt (St.meld. nr. 44, 2008–2009) og i pleie- og omsorgssektoren spesielt (Sosial- og helsedirektoratet 2005). I 2003 ble 23 % av årsverkene innenfor helse- og sosialsektoren utført av ufaglærte (Sosial- og helsedirektoratet 2005); ifølge direktoratet har andelen ufaglærte nærmest vært uendret de siste årene. I barnehagene er til sammenligning denne situasjonen enda tydeligere ved at hele 70 prosent av de ansatte er uten godkjent fagutdanning (Gulbrandsen 2008). For mange kommuner vil realkompetansevurdering og mulighetene for fagutdanning være en viktig kilde til faglært arbeidskraft (Tobiassen og Døving 2009). Dette bidrar både til kvalitetsheving av pleie- og omsorgstjenestene og til å sikre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i en sektor der det forventes tiltagende underskudd

de kommende tiårene (Hermansen 2011; Mekki og Tollefsen 2008). Hermansen poengterer at dersom målet om en mindre andel ufaglærte skal nås, må det blant annet satses på kompetanseheving av ufaglærte i arbeidsstokken. Flere eldre og demente med sammensatte sykdomstilstander krever økt kompetanse blant pleierne ikke minst av hensyn til pasientenes sikkerhet (Brenden, Storheil, Grov og Ytrehus 2011; St.meld. nr. 25, 2005–2006; Ytrehus og Nuland 2007). En stor andel ufaglærte stiller samtidig økte krav til sykepleierne ved at det faller et større ansvar på sykepleierne i den enkelte pleie- og omsorgsinstitusjon (Pedersen 2012). Gjennomføring av samlingsreformen vil innebære at kommunene får mer ansvar for oppfølging av pasienter som raskere blir overført fra spesialisthelsetjenesten. Det vil gjøre disse kompetanseutfordringene i den kommunale pleie- og omsorgstjenesten enda tydeligere (St.meld.nr. 47, 2008–2009). En større andel fagutdannede kan dermed bidra til bedre arbeidsmiljø i form av større faglighet og faglige diskusjoner og gjøre det lettere å rekruttere sykepleiere til sektoren (Tobiassen og Døving 2009).

Videre blir andelen eldre og pleietrengende i befolkningen høyere, dette slår ut både i behovet for arbeidskraft i sektoren og i tilgangen på arbeidskraft. Gjennom framskrivinger til 2030 anslås underskuddet på pleie- og omsorgsarbeidere med utdanning på videregående skoles nivå til omkring 40 000. Personer som tar utdanning til helsefagarbeider er i gjennomsnittet 35 år. Rekrutteringen skjer med andre ord blant voksne med lang praksis i ufaglært arbeid i sektoren (Hermansen 2011). Selv om kompetanseheving av ufaglærte isolert sett bare fører til en overføring mellom grupper og ingen netto tilstrømming, kan kompetanseheving redusere avgangen fra sektoren og muligens også styrke nyrekrutteringen.

Det er en økende andel med innvandrerbakgrunn i sektoren, og langt de fleste av disse er ufaglærte (Høst, Arnesen, Næss og Aamodt 2010). I Oslo er det nå tre ganger så vanlig for en

innvandrer som for en ikke-innvandrer å arbeide innenfor pleie og omsorg (Homme og Høst 2008). Særlig blant nyrekrutterte til ufaglærte stillinger er innvandrere overrepresentert (Høst mfl. 2009). I barnehagene er det en lignende situasjon ved at nesten alle fagutdannede er født i Norge, mens ti prosent av de ufaglærte er født utenfor Norden (Gulbrandsen 2008). Dermed kan kommunene ha en interesse av å tilrettelegge for realkompetansevurdering og opplæring særskilt for innvandrere. Homme og Høst påpeker imidlertid at flertallet innvandrere har blitt avvist fra de såkalte byrådsklassene (Oslos eget tiltak for ufaglærte) på grunn av manglende praksis eller utilstrekkelige norskkunnskaper. Homme og Høst argumenterer dermed for at rekruttering til pleie- og omsorgssektoren i praksis er en viktig del av integreringspolitikken. Mange ufaglærte har problemer med å skaffe nok praksis fordi de ikke får faste stillinger og fordi de ofte går i små stillinger (Høst mfl. 2009). Homme og Høst (2008:80) anbefaler konkret at ufaglærte bør ansattes fast med en forpliktelse om systematisk opplæring med sikte på fagbrev.

Hva er realkompetansevurdering

Realkompetansevurdering var ett av flere tiltak under Kompetansereformen (St.meld. nr. 42 1997–98). Reformen innebærer at alle voksne over 25 år uten fullført videregående skole har *lovfestet rett* til å få realkompetansevurdert sin kompetanse. Retten er regulert i opplæringsloven § 4A-3 og forskrift til opplæringsloven § 4-13, denne retten gjelder også for personer som ikke er i et arbeidsforhold. I praksis betyr realkompetansevurdering for voksne med lite utdanning at det vurderes i hvilken grad personens kompetanse opparbeidet gjennom erfaring og praksis oppfyller kravene til bestemte studieretninger i videregående skole – innenfor pleie og omsorg vil dette gjelde utdanning som helsefagarbeider. Dette innebærer at den uformelle kompetansen blir anerkjent på linje med formell kompetanse og dokumentert ved for eksempel et

kompetansebevis. På samme måte som et vitnemål blir dokumentasjonen individets eiendom.

Retten til realkompetansevurdering må ses i sammenheng med den politiske vektleggingen av livslang læring (f.eks. OECD 2003, 2007). For samfunnet er dette et spørsmål om å ta i bruk den kunnskap og erfaring som finnes, for arbeidsgiverne et spørsmål om god personalpolitikk, og for individer et spørsmål om å ha de ferdigheter og kompetanser som verdsettes i arbeidsmarkedet (Colardyn og Bjornavold 2004). Ut over å være et redskap for å avdekke kompetanse som finnes, er hensikten med realkompetansevurdering at den enkelte voksne skal få dokumentere sin kompetanse og eventuelt supplere denne med videre utdanning for å oppnå kvalifikasjoner som er etterspurt (Haugerud, Røstad og Stubbe 2004:3).

Dokumentasjonen er særlig relevant med sikte på videreutdanning til fagbrev, samt for å dokumentere kompetanseelementer som er anvendelig i andre jobber og eventuelt i andre virksomheter. På den måten styrkes arbeidstakerens stilling i det interne og eksterne arbeidsmarkedet (Carlsen, Mohn, Brandt og Turmo 2006; Døving, Ure, Tobiassen og Lund 2005). Lite utdanning kan for mange være et hinder for å få og beholde arbeid. Falch (2011; se også Falch og Nyhus 2009, 2011) viser at arbeidsmarkedstilknytningen bedres vesentlig av å fullføre videregående opplæring. Utdanning gir mange gevinster som ikke vises direkte i arbeidstakerens lønn (Oreopoulos og Salvanes 2011): Utdanning gir blant annet større arbeids glede (og dermed styrket motivasjon til å stå lenge i jobb) så vel som generell tilfredshet, utdanning reduserer faren for å ende opp arbeidsledig og på trygd eller andre velferdsytelser.

Fylkeskommunene har ansvaret for realkompetansevurdering relatert til videregående skoles nivå. I det offentlige utdanningsystemet er det læringsmålene i den aktuelle utdanningen som er vurderingskriteriet. En fagperson, ofte en faglærer i videregående skole, vurderer da realkompetansen ved bruk av ulike metoder som samtale,

vurdering av dokumentasjon eller vurdering av praktisk arbeid (Vox 2006). Etter gjennomført vurdering har arbeidstakeren rett til å få utstedt kompetansebevis eller vitnemål som viser hvilke deler av læreplanen som er godkjent på grunnlag av realkompetansevurderingen. Resultatet av en slik vurdering kan brukes som deler av grunnlaget for fagbrev, noe som kan resultere i et mer tilpasset og/eller avkortet opplæringsløp. Dermed kan veien til fagbrev bli kortere. Realkompetansevurdering er også relevant for opptak til høyere utdanning, og andelen som søker på bakgrunn av realkompetanse er stigende (Vox 2010).

Realkompetansevurdering er et viktig virkemiddel for å styrke ufaglærtes mulighet til fagutdanning. Dokumentasjon kan være vesentlig for arbeidstakere med lite utdanning som generelt er minst motivert og finner det krevende å sette seg på skolebenken igjen (Dæhlen og Ure 2009; Tobiassen og Døving 2006). Manglende motivasjon kan skyldes dårlige erfaringer med tidligere skolegang (Opheim 2004), og blant arbeidstakere med lite utdanning er lav forventning til egen mestring en viktig barriere (Skaalvik, Finbak og Ljosland 2000). En mulig avkortning kan dermed senke denne terskelen vesentlig.

Informasjon om retten til realkompetansevurdering

Fylkeskommunen er ansvarlig for informasjon, veiledning og hjelp i dokumentasjonsprosessen, men de ulike fylkeskommunene løser denne oppgaven på ulike måter. Ifølge Haugerud mfl. (2004) har fylkeskommunene et stort forbedringspotensial når det gjelder å nå ut med informasjonen til de som trenger den mest. Engesbak, Haugerud, Røstad og Stubbes undersøkelse (2003) viser at rundt 25 % av befolkningen har god eller meget god kjennskap til ordningen om realkompetansevurdering. Paradoksalt nok er det personer med denne retten som har minst kjennskap til ordningen, og få vet dessuten hvor de kan henvende seg for å få sin realkompetanse vurdert. Det er kun 10 prosent av målgruppen som ville henvendt seg til fylkeskommunen for

en slik vurdering (Engesbak mfl. 2003). Vox (2008) påpeker at det er nødvendig med økt informasjon om ordningen til saksbehandlere og veiledere i Nav for å gi flere brukere et bredere utgangspunkt for å komme inn i arbeidsmarkedet eller for raskere å oppnå et fagbrev. Tilsvarende funn er det innenfor kriminalomsorgen (Alfsen, Hanssen og Ramstad 2009).

Kjennskapen til ordningen ser imidlertid ut til å ha forbedret seg over tid. En undersøkelse fra 2008 viser at omkring halvparten av befolkningen kjenner godt til eller har noe kjennskap til muligheten for å få utstedt et kompetansebevis eller vitnemål på bakgrunn av realkompetanse (Bekkevold, Ianke og Nordby 2008). Det er verdt å merke seg at langt de fleste befinner seg i gruppen med «noe kjennskap». Samme undersøkelse viser at tilbudet om kompetansebevis og videregående opplæring er minst kjent blant de som er i arbeid. For personer som allerede er i arbeid er det derfor nærliggende å anta at arbeidsgiver kan være en velegnet kilde til informasjon om ordningen. Arbeidsgivere har rett nok ingen plikt til å informere egne ansatte om retten til å få sin kompetanse vurdert i henhold til de faglige kravene videregående opplæring. Arbeidsgivere som er opptatt av kompetanseutvikling for ufaglærte medarbeidere kan likevel være interessert i å informere om muligheten som et ledd i å legge til rette for videreutdanning av ufaglærte for å møte bemanningsutfordringer.

Arbeidstakernes motivasjon for realkompetansevurdering og videre opplæring

Haugøy, Fossan-Waage og Servan (2007) intervjuet hjelpepleiere og deres respektive ledere i fire forskjellige sykehjem. Hjelpepleierne hadde nettopp gjennomført et opplæringsløp basert på realkompetansevurdering. Deres undersøkelse viser at de fleste informantene er godt fornøyd med muligheten til avkorting på bakgrunn av tidligere skolegang eller yrkesfaring, og mener de ikke ville tatt utdanningen uten slik avkorting. Haugøy mfl. (2007) finner at det ikke er muligheten til økt lønn som motiverer til videreutdan-

ning, men ønsket om å oppnå autorisasjon, mer kunnskap om sitt fagfelt og en større stabilitet i arbeidssituasjonen. Informantene melder videre om større selvtillit, mer trygghet i arbeidssituasjonen og bedre faglig refleksjon om arbeidsoppgavene som resultat av opplæringen. Fra arbeidstakers perspektiv er en viktig gevinst av overgang fra ufaglært til autorisert hjelpepleier muligheten til å skifte jobb og oppnå fast stilling med større stillingsprosent.

Tilsvarende undersøkte Oxford Research (2009) realkompetansevurdering i opplæringen innenfor kriminalomsorgen. Et av deres funn er at innsatte kan oppfatte realkompetansevurderingen som en slags eksamen. Mange av disse har dårlige erfaringer fra tidligere skolegang, slik at det er viktig med god informasjon i forkant for å avmystifisere prosessen med realkompetansevurdering. Videre finner Oxford Research at prosessen med realkompetansevurdering oppleves som en anerkjennelse av at de faktisk kan noe og det er positivt for selvrespekten.

Selv om realkompetansevurdering kan være interessant i seg selv for å avdekke den enkelte kompetanse, er det først og fremst relevant som et første ledd på veien til en videreutdanning i form av fagbrev. Tidligere forskning viser imidlertid at arbeidstakere med lite utdanning i langt mindre grad deltar i opplæringsaktiviteter i arbeidslivet enn arbeidstakere med høyere utdanning. Dette er et gjennomgående trekk både i Norge og i andre land (Hagen og Skule 2004). Det kan være flere årsaker til dette. Et hinder for mange er at de har dårlige erfaringer knyttet til tidligere skolegang, og av den grunn vil vegre seg for å delta (OECD 2004; Opheim 2004). Skaalvik mfl. (2000) finner at små forventninger om egen mestring er en viktig barriere. Andre undersøkelser viser at denne gruppen derfor kan ha behov for ekstra støtte underveis i et opplæringsløp (Tobiassen og Døving 2006; Tharenou 2001). Tidligere studier viser at tidspress og forpliktelser på jobben også ses på som en barriere i denne gruppen (Hilsen og Grimsmo 1998). Den enkle teorien om personkapital innebærer at per-

sonenes motivasjon for utdanning er bestemt av hva de venter å få igjen for strevet (Acemoglu og Pischke, 1999). Empirisk forskning viser imidlertid at lavt utdannede ikke nødvendigvis forventer at karrieremulighetene styrkes som følge av opplæring (Sanders og Grip 2004). Samtidig viser Sanders og Grips resultater at opplæring for lavt utdannede først og fremst styrker deres muligheter internt i virksomheten, mulighetene i det eksterne arbeidsmarkedet styrkes i mindre grad. Dæhlen og Ures (2009) norske studie viser at arbeidstakere med lite utdanning ofte tar opplæring eller utdanning av plikt eller fordi de blir presset. Brenden mfl. (2011) undersøkte to sykehjem og resultatene tyder på at den interne undervisningen er best tilrettelagt for ansatte uten fagutdanning. For etter- og videreutdanning tyder undersøkelsen på at kommunen som arbeidsgiver bare passivt tok i mot forespørsler fra de ansatte snarere enn systematisk å undersøke kompetansebehovene blant medarbeidere på sykehjem. Kommunenes tilrettelegging for å motivere de minst utdannede medarbeiderne til å gå i gang med en fagbrevutdanning er derfor sentralt.

Data og metode

Artikkelen bygger på materiale fra et utviklingsprosjekt utført på oppdrag av KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon). Hensikten med prosjektet var: (a) å undersøke om systematisk tilrettelegging for realkompetansevurdering fra arbeidsgivers side førte til at flere arbeidstakere benyttet seg av ordningen, (b) dokumentere beste praksiser for tilrettelegging for realkompetansevurdering, og (c) komme med forslag til utviklings- og forbedringstiltak når det gjaldt realkompetansevurdering som grunnlag for kompetanseutvikling til fagarbeider i kommuner. Problemstillingene ble belyst på grunnlag av kvalitative intervjuer med ledere, medarbeidere og tillitsvalgte i noen utvalgte kommuner og tilhørende fylkeskommuner. I tillegg gjennomførte vi en spørreundersøkelse innenfor pleie og omsorg (på sykehjem og i hjemmesyke-

pleien) i de samme kommunene. Kommunene ble valgt ut i samarbeid med KS. KS la vekt på at kommuner fra ulike deler av landet, av ulik størrelse og med noe forskjellige utfordringer skulle delta i prosjektet. De deltagende kommuner var Bergen, Bærum, Kvam herad, Ringsaker, Kongsvinger, Hadsel og Bø i Vesterålen.

Denne artikkelen analyserer data fra spørreundersøkelsen, gjennomført våren 2008. Spørreundersøkelsen omhandlet målgruppens kjennskap til ordningen for realkompetansevurdering; hvordan arbeidsgiver legger til rette for realkompetansevurdering og kompetanseutvikling; motivasjon for og barrierer mot deltakelse i kompetanseutvikling/opplæring; og resultater av realkompetansevurdering og kompetanseutvikling.

Utvalget besto for det første av arbeidstakere uten relevant fagutdanning, det vil si uten fullført yrkesutdanning på videregående skoles nivå. For det andre besto utvalget av arbeidstakere som hadde fullført relevant yrkesutdanning i løpet av de fire siste årene. Kommunene identifiserte målgruppen for spørreundersøkelsen i henhold til disse to kriteriene. I de to store kommunene Bergen og Bærum ble spørreskjema sendt til alle i målgruppen ansatt i tilfeldig valgte driftsenheter, mens vi innenfor de mindre kommunene sendte skjema til alle arbeidstakere i målgruppen. Undersøkelsen omfattet ansatte både på sykehjem og i hjemmetjenesten. Hver kommune hadde ansvaret for å distribuere skjemaene, men den enkelte arbeidstaker ble sikret anonymitet ved at respondentene sendte skjemaene direkte tilbake til oss i en ferdig adressert konvolutt. Svarprosenten var 26 %, noe som er moderat for denne type undersøkelse (Baruch 1999). Totalt fikk vi tilbake 213 skjema, av disse var ingen fra Bø i Vesterålen. Av de som svarte var 14 % menn, 23 % var minoritetsspråklige, 64 % jobbet deltid og 62 % var fast ansatte.

Den moderate svarprosenten kan ha medført skjevheter i utvalget. Respondentenes fordeling på bakgrunnsvariabler gir imidlertid ikke indikasjoner på skjevheter av betydning. Selv om

prosentfordelingen mellom kategorier kan være litt påvirket av eventuelle skjevheter i utvalget, er konklusjoner om eksistens av sammenhenger mellom variabler mer robuste mot slike skjevheter (Berk 1983). Vi har derfor tolket de kvantitative resultatene med forsiktighet. I tråd med artikkelens formål har vi lagt vekt på mønstre og hovedtrekk snarere enn presise estimat.

Resultater

Informasjon om realkompetansevurdering

Fylkeskommunene er ansvarlige for informasjon om retten til realkompetansevurdering og for gjennomføring av selve kompetansevurderingen. Tabell 1 viser hvor godt ansatte kjenner til ordningen. Vi ser at de fleste har overfladisk eller ingen kjennskap til ordningen.

Tabell 1: Kjennskap til mulighet for realkompetansevurdering (prosent)

	I ALT
Ja, jeg kjenner godt til ordningen.	30
Ja, jeg har hørt om ordningen, men vet lite konkret	46
Nei, kjenner ikke til dette fra før.	24
I alt %	100
I alt N	213

Tabell 2 viser hvordan respondentene fikk kjennskap til muligheten for realkompetansevurdering. Kun 16 prosent får informasjon gjennom media som er en vanlig informasjonskanal for fylkeskommunene. Kollegaer og leder er langt viktigere kilder til informasjon, men generelt er det mangeartede informasjonskilder og noen respondenter oppgir flere kilder. Undersøkelsen viser at fagforeningene er lite aktive overfor med-

lemmene lokalt. Vi ser at det er flere som skaffer seg informasjon ved å holde seg generelt orientert gjennom media enn som har fått informasjon fra fagforening eller klubbleder. Informasjon fra arbeidsgiver kommer gjennom flere kanaler, og dersom vi også regner informasjonsmøter og informasjon fra overordnede utgjør dette omkring 50 prosent av de kildene som er nevnt.

Tabell 2: 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

a Flere alternativer mulig, sum over 100 %

N = 161

Når ansatte først har fått informasjon om ordningen er det et klart flertall som selv tar initiativ til å få gjennomført en realkompetansevurdering. Dette er vist i tabell 3. I tillegg er ledere viktige pådrivere, spesielt overfor deltidsansatte

(forskjellen mellom gruppene er signifikant på 10 prosent-nivået). Tillitsvalgte eller fagforeninger tar i liten grad initiativ til realkompetansevurdering.

Tabell 3: Hvem tok initiativ til realkompetansevurdering, etter stillingsbrøk (prosent)^a

	TOTALT	STILLINGSBRØK	
		DELTID	FULL TID
Arbeidstakeren selv	57	54	63
Tillitsvalgt/fagforening	2	1	4
Nærmeste leder el enhetsleder	27	31	20
Kommunens personalkontor	9	12	4
Andre	4	1	9
I alt %	100	100	100
I alt N	127	81	46

^a Gjelder bare respondenter som hadde gjennomgått eller skulle gjennomgå en vurdering
 $p = 0,057$ (kji-kvadrattest for sammenheng mellom stillingsbrøk og hvem som tok initiativ)

Videre analyser antyder at lederen/arbeidsgiver er særlig viktig for arbeidstakere uten utdanning utover folkeskole. For arbeidstakere med annet morsmål var leder eller personalkontor oftere

initiativtakere. Mens arbeidstakere med norsk som morsmål selv tok initiativet i 63 prosent av tilfellene, var det bare 41 prosent av de fremmedspråklige som selv tok initiativ.

Tabell 4: Hvor rettferdig realkompetansevurderingen ble opplevd, etter morsmål og stillingsbrøk (prosent)^a

	TOTALT	MORSMÅL ^b		STILLINGSBRØK ^c	
		NORSK	IKKE NORSK	DELTID	FULLTID
Svært urettferdig	7	6	8	9	3
Nokså urettferdig	5	3	12	9	0
Nokså rettferdig	46	40	62	48	42
Svært rettferdig	42	51	17	34	55
I alt %	100	100	100	100	100
I alt N	91	67	24	58	33

^a Gjelder bare respondenter som har gjennomgått en vurdering

^b $p = 0,014$ (variansanalyse for sammenheng mellom morsmål og opplevd rettferdighet)

^c $p = 0,027$ (variansanalyse for sammenheng mellom stillingsbrøk og opplevd rettferdighet)

Erfaringer med realkompetansevurdering

Fylkeskommunene er ansvarlig for gjennomføringen av realkompetansevurderingen opp mot læreplaner i videregående skole. Tabell 4 viser at de fleste av våre respondenter opplevde at deres arbeidserfaring og praksis ble «nokså» eller «svært» rettferdig vurdert. Minoritetsspråklige opplever realkompetansevurderingen som noe *mindre* rettferdig enn arbeidstakere med norsk som morsmål. Videre analyser viser at deltidsan-

satte opplevde vurderingen som mindre rettferdig enn fulltidsansatte.

Tabell 5 viser hvilken nytte arbeidstakerne mener å ha av realkompetansevurderingen. Det er tydelig at realkompetansevurdering først og fremst blir ansett som et trinn på veien til fagbrev, men en god del legger også vekt på dokumentasjonen isolert sett. Samtidig er det påfallende få som fremholder det å stå sterkere ved jobbsøking.

Tabell 5: Nytte av realkompetansevurdering (prosent)^a

REALKOMPETANSEVURDERING ER/VAR NYTTIG FOR	I ALT
... å gjøre det lettere å ta fagbrev	53
... at jeg skal få papir på hva jeg kan/er kvalifisert til	39
... at jeg skal kunne søke på andre jobber	4
Annet	4
I alt %	100
I alt N	126

^a Gjelder bare respondenter som har gjennomgått eller skal gjennomgå en vurdering

Videre analyser (tabell 6) viser at blant respondenter som har gjennomgått en realkompetansevurdering sier nesten ingen at de ikke ønsker

å ta fagbrev. Svært mange av respondentene som ønsker å ta fagbrev sier samtidig at de ønsker å gjennomgå en realkompetansevurdering.

Tabell 6: Fagbrev og realkompetansevurdering (prosent)

	I ALT	REALKOMPETANSEVURDERINGA	
		HAR GJENNOMGÅTT	ØNSKER Å GJENNOMGÅ
i gang med å ta fagbrev	28	36	23
planlegger fagbrev med det første	5	5	7
ønsker å ta fagbrev	20	6	32
ønsker ikke å ta fagbrev	19	3	23
har fagbrev	27	50	14
Sum %	100	100	100
Sum N	193	64	69

ap < 0,001 (kvikvadrattest for sammenheng mellom realkompetansevurdering og fagbrevstatus), på grunn av frafall gjelder analysen en mindre del av utvalget

Arbeidsgivers tilrettelegging

Tabell 7 viser at de fleste av våre respondenter er nøytrale eller passe fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for realkompetansevurdering og

videreutdanning frem til fagbrev. Samtidig viser tabellen at arbeidstakere som har gjennomgått en realkompetansevurdering er langt mer fornøyd enn de som ønsker å gjøre det.

Tabell 7: Hvor fornøyd alt i alt med arbeidsgivers tilrettelegging for realkompetansevurdering og fagbrev (prosent)

	I ALT	REALKOMPETANSEVURDERINGA	
		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

ap = 0,012 (variansanalyse for sammenheng med tilfredshet med tilrettelegging, kjkvadrattest gir $p < 0,001$), på grunn av frafall gjelder analysen en mindre del av utvalget

Tabell 8: Aktuelle tiltak fra arbeidsgivers side (prosent)^a

Mulighet for nok og relevant praksis	46
Støtte/oppmuntring fra arbeidsgiver, leder, tillitsvalgt eller kollegaer	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

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

N = 213

Tidligere undersøkelser viser at personer med lite utdanning er minst motivert for videre utdanning. Vi ba derfor respondentene om å anbefale de tre viktigste tiltak arbeidsgiver kan bruke for å bedre mulighetene for ansatte til å ta et fagbrev. Tiltakene ble valgt fra en liste som vist i tabell 8. Vi ser at praksis og støtte/oppmuntring skiller seg litt ut som de viktigste tiltakene. Nærmere analyser viser at særlig deltidsansatte fremhever praksis.

De midterste aldersgruppene (26–50) fremhever tilpasset arbeidstid som et viktig tiltak.

Drøfting

I denne artikkelen belyser vi realkompetansevurdering og påfølgende interesse for fagutdanning blant ufaglærte i den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Pleie og omsorg er en sektor med mange ufaglærte, andre med svak tilknytning til

arbeidsmarkedet og mange fremmedspråklige i ufaglærte jobber. Samtidig er dette en av velferdsstatens viktigste sektorer hvor det er stigende forventninger til kvalitet og tiltagende knapphet på kvalifisert arbeidskraft. Flere av velferdsstatens utfordringer blir altså særlig konkrete og tydelige i denne sektoren. Realkompetansevurdering som et ledd i kompetanseheving av ansatte inngår i dette helhetsbildet.

I de kommunene vi har undersøkt er kunnskapen om realkompetansevurdering relativt liten blant ufaglærte i pleie- og omsorgssektoren. Imidlertid er det en større andel som kjenner til muligheten sammenlignet med funn om kjennskapen om ordningen blant andre arbeidstakere med lite utdanning (Bekkevold mfl. 2008). Våre resultater viser at arbeidsplassen kan være en god kilde til informasjon om muligheten, gjennom informasjon fra ledere og kollegaer og den uformelle praten på arbeidsplassen. Det er samtidig overraskende at de lokale fagforeningene sjelden bidrar med informasjon om eller initiativ til realkompetansevurdering overfor den enkelte, det til tross for at retten til realkompetansevurdering er viktig for fagforeningene sentralt og viktig for det enkelte medlems lønns- og karriereutvikling (se f.eks. Fagforbundets prinsippprogram). Vi tror dette bør være en tankevekker for fagforeningene, all den tid realkompetansevurdering er et trinn på veien til mer formell kompetanse som gir sikrere jobb og mulighet for høyere lønn.

Resultatene tyder på at arbeidsgiver er spesielt viktig når det gjelder informasjon til minoritetsspråklige ansatte. På grunn av språklige barrierer kan denne gruppen ha problemer med å fange opp generell informasjon om ordningen via media og dermed være prisgitt informasjon og oppmuntring fra nærmeste leder eller personalkontor. Pleie- og omsorgssektoren har mange ansatte med innvandrerbakgrunn og av nettoøkningen i sektoren har omkring en tredel innvandrerbakgrunn (Aamodt og Tjerbo 2012). Denne gjelder ikke minst i Oslo der denne sektoren har en tredel ansatte med innvandrerbakgrunn og det er mye nyrekruttering til sektoren fra den-

ne gruppen (Homme og Høst 2008; Høst mfl. 2009). Dette tilsier dessuten at ufaglærte minoritetsspråklige er en av de viktigste målgruppene for en del kommuners kompetansetiltak.

I de kommunene vi har undersøkt tar mange ansatte selv initiativ til å få sin realkompetanse vurdert når de blir oppmerksom på muligheten. Det er derfor interessant å merke seg at informasjon om ordningen synes å være kritisk, dette funnet støttes av undersøkelser blant annet fra kriminalomsorgen (Oxford Research 2009). Samtidig viser funnene at også ledere er viktige pådrivere, og da spesielt overfor deltidsansatte. Dette kan skyldes at deltidsansatte har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet og at de kan være mindre motivert for å gjennomføre en realkompetansevurdering sammenlignet med heltidsansatte.

Flesteparten av de respondentene som har fått sin kompetanse vurdert opplevde vurderingen som rettferdig. Imidlertid er minoritetsspråklige mindre fornøyde med selve realkompetansevurderingen, noe som kanskje kan tilskrives språkbarrierer. Intervjudata indikerer at mange norske arbeidstakere ikke fullt ut vet hva de faktisk kan fordi de mangler store deler av fagets begrepsapparat (Tobiassen, Døving og Olsen 2008). For den fremmedspråklige selv kan dette representere en enda større utfordring, dermed vil det også være en utfordring for den fylkeskommunale etaten som skal gjennomføre realkompetansevurderingen. Dette er en utfordring spesielt i Oslo der en tredel av pleierne er innvandrere (født utenfor Norge) selv om innvandrere bare utgjør 15 prosent av arbeidsmarkedet i kommunen (Homme og Høst 2008). Realkompetansevurdering er særlig viktig for minoritetsspråklige blant annet for å fange opp arbeidserfaring og kompetanse opparbeidet i opphavslandet.

Våre funn fra seks kommuner viser at de fleste ser på realkompetansevurdering som et trinn på veien til et fagbrev. Dette gjelder særlig arbeidstakere som ikke er fast ansatt og som tror at fagbrev øker sjansen for fast ansettelse. Kommunene i undersøkelsen har en målsetting om

at alle ansatte innenfor pleie- og omsorg som et minimum skal ha et fagbrev, slik at dette ikke er en usannsynlig antakelse (Tobiassen mfl. 2008). Samtidig kan det være slik at ansatte som har gjennomgått en realkompetansevurdering føler seg forpliktet til å ta videreopplæring, slik Dæhlen og Ures (2009) resultater antyder.

Videre ser vi at arbeidstakerne i dette utvalget vektlegger selve dokumentasjonen mer enn bruk av dokumentasjonen i det eksterne arbeidsmarkedet. En mulig forklaring på dette er at denne gruppen arbeidstakere spesielt og lavt utdannede generelt har færre alternativer i arbeidsmarkedet (Sanders og Grip 2004). Selv om dokumentasjon og kompetanseheving i prinsippet øker arbeidstakernes mobilitet også i det eksterne arbeidsmarkedet, tyder våre resultater på at arbeidstakerne i liten grad har tanker om å forlate arbeidsplassen. Det er også interessant at en stor andel legger vekt på selve dokumentasjonen snarere enn hva dokumentasjonen kan brukes til. En mulig forklaring kan være at medarbeidere med lite eller ingen formell fagutdanning kan oppleve dokumentasjonen som en fin anerkjennelse av erfaring og bekreftelse på kompetansen de sitter inne med. Dette gjelder særlig eldre arbeidstakere som ikke ser for seg et opplæringsløp på tampen av yrkeskarrieren.

Våre funn tyder på at arbeidsgiver er viktig med hensyn til informasjon om ordningen. Hovedtyngden av respondentene er nøytral eller fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for realkompetansevurdering. Samtidig ser vi at respondenter som har gjennomgått en realkompetansevurdering er langt mer fornøyd enn de som ønsker å gjennomgå en slik vurdering. En mulig forklaring kan være at arbeidstakere som har gjennomgått vurderingen føler at arbeidsgiver bryr seg, at arbeidsgiver gjør noe for dem og gir dem en mulighet til å komme videre. Motsatt vil arbeidstakere som ikke har gjennomgått vurdering kanskje føle at de blir utestengt eller ikke får et gunstig tilbud.

Fra arbeidsgivers synspunkt er det ønskelig at de som gjennomgår en realkompetansevurdering er interessert i å ta en videreutdanning som leder

til fagbrev (Tobiassen og Døving 2009). Helsefagarbeidere har ofte få alternative arbeidsgivere slik at kommunene løper liten risiko ved investering i kompetansevurdering og videreutdanning til helsefagarbeider for ansatte innen pleie og omsorg. Initiativ til realkompetansevurdering og tilrettelegging for kompetanseutvikling kan derimot bidra til lojale og motiverte medarbeidere. Arbeidsgiver kan derfor sette i gang ulike tiltak for å fremme dette. Undersøkelsen viser at støtte og veiledning underveis i prosessen anses som viktige tiltak. Mange med liten grunnutdanning har negative erfaringer fra tidligere skolegang (Opheim 2004) og trenger derfor ekstra støtte og oppmuntring underveis i et utdanningsløp. Et viktig tiltak er også å tilrettelegge for nok og relevant praksis, spesielt deltidsansatte fremhever dette tiltaket. Bakgrunnen for dette er at det i små stillingsbrøker tar lang tid å opparbeide påkrevd praksis slik at bedre tilrettelegging for praksis kan ha en motiverende effekt. De midterste aldersgruppene (26–50 år) fremhever tilpasset arbeidstid som et viktig tiltak. Det kan skyldes at det er i denne aldersgruppen vi finner de som oftest sitter i tidsklemma med daglige forpliktelser både hjemme og på jobb. Disse resultatene peker i samme retning som tidligere undersøkelser (Tobiassen og Døving, 2006).

Våre funn tyder på at nærmeste leder er en sentral aktør i det praktiske arbeidet med kompetanseheving i denne sektoren. Samtidig kan det være en utfordring å overlate dette arbeidet helt til linjeleder (Tobiassen og Døving 2009). Linjeleder har mange og varierte arbeidsoppgaver, og lederens prioritering av realkompetansevurdering og kompetanseutvikling kan avhenge av interesse og engasjement for saken. Tilbud og tilrettelegging for videreopplæring kan dermed bli personavhengig.

Konklusjon

Funn fra seks kommuner tyder på at arbeidsgiver kan være en god kilde til informasjon om retten til realkompetansevurdering. Dette taler for at fylkeskommunene bør samarbeide tettere

med arbeidsgivere for å nå ut med informasjon til målgruppen. Kommuner som har lyktes spesielt godt i arbeidet med kompetansevurdering og påfølgende kompetanseheving i form av fagbrev har hatt et tett samarbeid med sine respektive fylkeskommuner (Tobiassen mfl. 2008). Resultatene viser også at mange ansatte selv tar initiativ til å få sin kompetanse realkompetansevurdert når de blir oppmerksom på muligheten. Dette tilsier at det er viktig eller avgjørende at de aktuelle målgruppene får nødvendig informasjon om ordningen.

Arbeidsgiver og ikke minst nærmeste leder er sentrale for gjennomføring av systematisk arbeid med realkompetansevurdering og påfølgende opplæring. Våre resultater tilsier at arbeidsgiver og nærmeste leder bør ta et særlig ansvar for å informere og motivere minoritetsspråklige. Det er dermed mye som taler for at dette som en særlig egnet arena for inkludering: språk, kompetanseheving og sterkere tilknytning til arbeidslivet kan her sees i sammenheng.

Flesteparten av arbeidstakerne som får sin kompetanse vurdert gjør dette som et ledd i å ta et fagbrev som helsefagarbeider. Det er derfor sentralt at arbeidsgiver kan legge til rette for at vedkommende går gjennomført denne utdanningen gjennom støtte og veiledning, tilpassning av arbeidstidstid og ikke minst tilrettelegging for praksis for ansatte i små stillingsbrøker (Tobiassen og Døving 2009). For at arbeid med kompetanseheving i sektoren ikke skal bli for personavhengig, kan en systematisk tilnærming med hensyn til informasjon om realkompetansevurdering og opplegg for videreutdanning fra sentralt i kommunen (f.eks. personalkontoret) være nødvendig for å hindre at viktige målgrupper faller utenfor.

Resultatene i denne artikkelen er basert på data fra respondenter i seks utvalgte kommuner. Selv om disse kommunene ikke er tilfeldig valgt blant alle norske kommuner, fanger disse seks kommunene samlet sett opp mye av mangfoldet i norsk kommunesektor blant annet med hensyn til størrelse og landsdel. Det er liten grunn til

å tro at de kommunene vi har undersøkt skiller seg vesentlig fra de øvrige norske kommuner. Våre resultater er derfor relevante for andre norske kommuner selv om det nok vil være noen forskjeller i detaljene. Selv om vi med ikke med sikkerhet kan si at de kvantitative resultatene er generaliserbare, er erfaringene relevante og hovedkonklusjoner i det store og hele overførbare.

Selv om våre data er innhentet fra medarbeidere innenfor pleie og omsorg, bør resultatene også være av interesse for andre sektorer. For eksempel har barnehagene en stor overvekt av ufaglærte og fremmedspråklige er nesten utelukkende ufaglærte (Gulbrandsen, 2008). Våre resultater støtter konklusjoner fra undersøkelser i andre sektorer, for eksempel undersøkelsen av realkompetansevurdering i kriminalomsorgen (Alfsen mfl. 2009). Vi vil dermed tro at erfaringene fra pleie og omsorg og hovedkonklusjonene fra vår undersøkelse et stykke på vei er relevante også i andre sektorer med lignende utfordringer. For videre forskning eller utviklingstiltak kan det derfor være aktuelt å se nærmere på sektorer med særskilte utfordringer som språkbarrierer, stor andel deltid eller stor andel ufaglærte. Her kan det være særlig aktuelt å få et enda mer presist bilde av utfordringer ufaglærte innvandrere står overfor og hvilke rolle informasjon og tilrettelegging fra arbeidsgiver spiller.

Noter:

- 1 Prosjektet er finansiert av KS.

Litteratur

- Acemoglu, D. og J.S. Pischke (1999) Beyond Becker: Training in imperfect labour markets, *The Economic Journal*, 109(February):112–142.
- Albrecht, J., G.J. van den Berg og S. Vroman (2005) *The knowledge lift. The Swedish adult education program that aimed to eliminate low worker skill levels*, Discussion paper no. 1503, Bonn: IZA – Institute for the study of labour.

- Alfsen, C., Å. Hanssen og S.L. Ramstad (2009) *Real-kompetansevurdering i opplæringen innenfor kriminalomsorgen. Kartlegging skoleåret 2007/2008*, Oslo: Vox – Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet.
- Baruch, Y. (1999) Response rate in academic studies – A comparative analysis, *Human Relations*, 52(4):421–38.
- Bassanini, A. (2004) *Improving skills for more and better jobs? The quest for efficient policies to promote adult education and training*, Paris: Paper 11, mai 2004 OECD.
- Bassanini, A. (2006) Training, wages and employment security: an empirical analysis on European data, *Applied Economics Letters*, 13(8):523–527.
- Bekkevold, K., P. Ianke og R. Nordby (2008) *Befolkningens ønsker om opplæring, utdanning og veiledning*, Vox-barometer befolkningen 2008, Oslo: Vox.
- Berk, R.A. (1983) An introduction to sample selection bias in sociological data, *American Sociological Review*, 48(3):386–398.
- Brenden, T.K., A.J. Storheil, E.K. Grov og S. Ytrehus (2011). Kompetanseutvikling i sykehjem – ansattes perspektiv. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 7(1):61–75.
- Carlsen, T.C., T.N. Mohn, E. Brandt og A. Turmo (2006) *OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning*, Country Background Report Norway 2006, Oslo: Norwegian Ministry of education and research, VOX og Nifu-Step.
- Colardyn, D. og J. Bjornavold (2004) Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States, *European Journal of Education*, 39(1):69–89.
- Døving, E., O.B. Ure, A.E. Tobiassen og M. Lund (2005) *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport*, SNF-arbeidsnotat nr. 55/2005, Bergen: SNF.
- Dæhlen, M. og O.B. Ure (2009) Low-skilled adults in formal continuing education: does their motivation differ from other learners?, *International Journal of Lifelong Education*, 28(5):661–674.
- Engesbak, H., V. Haugerud, S. Røstad og T.A. Stubbe (2003) ... *men hvor skal vi henvende oss? Voksnes rett til grunnskole og videregående opplæring*, Oslo/Trondheim: Vox.
- Fagforbundet (udatert): *Prinsipp- og handlingsprogram. Vedtekter 2009–2013*.
- Falch, T. (2011) Videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne, *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 14(11):25–37.
- Falch, T. og O.H. Nyhus (2009) *Frafall fra videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne*, SØF-rapport 07/09, Trondheim: Senter for økonomisk forskning.
- Falch, T. og O.H. Nyhus (2011): *Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting blant unge voksne*, SØF-rapport 01/11, Trondheim: Senter for økonomisk forskning.
- Gulbrandsen, L. (2008) *Hva med de andre? Barnehageansatte som ikke er førskolelærere*, Notat nr. 1/08, Oslo: NOVA – Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Hagen, A. og S. Skule (2004) *Det norske kompetansemarkedet – en oversikt og analyse*, Fafo-rapport 461, Oslo: Fafo.
- Haugerud, V., S. Røstad og T.A. Stubbe (2004): *Intensjoner og realiteter. Fylkeskommunenes håndtering av voksnes rett til videregående opplæring*. Oslo: Vox.
- Haugøy, G., T. Fossan-Waage og K.T.A. Servan (2007) *Kompetansereformen i helse- og sosialsektoren. En situasjonsrapport om effekten av dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse hos ufaglærte helsemedarbeidere*, Oslo: Vox.
- Hermansen, Å. (2011) *Personell og yrkesfordeling innen pleie- og omsorgssektoren*, Fafo-notat 2011:13, Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. og A. Grimsmo (1998) *Arbeidsmiljø og omstilling*, delrapport 2, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Homme, A. og H. Høst (2008) *Hvem pleier de gamle i Oslo? Om hjelpepleiernes og helsefagarbeidernes posisjon i pleie- og omsorgstjenestene i hovedstaden*, Rapport 8/2008, Bergen: Rokkansenteret.
- Høst, H., C.Å. Arnesen, T. Næss og P.O. Aamodt (2009) *Evaluering av Kompetanseløftet 2015. Underveisrapport 1: mars 2009*, Rapport 12/2009, Oslo: Nifu-Step.

- Høst, H., C.Å. Arnesen, T. Næss og P.O. Aamodt (2010) *Evaluering av Kompetanseløftet 2015. Underveisrapport 2*. Oslo: Nifu-Step.
- Mekki, T.E. og S. Tollefsen (2008): *EVUK – i samarbeid om etter- og videreutdanning i kommunehelsetjenesten*. Rapport 1/ 2008. Høgskolen i Bergen
- OECD (2003) *Beyond Rhetoric. Adult learning policies and practices*, Paris: OECD.
- OECD (2004) *Thematic review on adult learning. Adult learning policies and practices*, Paris: OECD.
- OECD (2007) *Qualifications and lifelong learning*, Policy brief, Paris: OECD.
- Opheim, V. (2004) *Equity in Education. Country Analytical Report Norway*, Rapport 7/2004, Oslo: NIFU STEP Norsk institutt for studier av forskning og utdanning/Senter for innovasjonsforskning.
- Oreopoulos, P. og K.G. Salvanes (2011) Priceless: The nonpecuniary benefits of schooling, *Journal of Economic Perspectives*, 25(1):159–184.
- Oxford Research (2009) *Med blikket rettet fremover. Sluttrapport for evaluering av realkompetansevurderingsprosjektet innenfor Kriminalomsorgen*, Kristiansand: Oxford Research.
- Pedersen, K.R. (2012) *Hvilke kunnskapsmessige utfordringer ligger i sykepleiernes arbeid på en korttidsavdeling i sykehjem, masteroppgave i helsefag*, Universitetet i Tromsø.
- Røstad, S. og R. Storli (2006) *Realkompetanse i praksis – en casestudie om kompetanse fra arbeidslivet og tredje sektor, og forholdet mellom realkompetanse og opplæringstilbud*, Oslo: Vox – Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet.
- Sanders, J. og A. de Grip (2004) Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers, *International Journal of Manpower*, 25(1):73–89.
- Sosial- og helsedirektoratet (2005) *Rapport nr. 2 fra Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003–2006*, IS-1312, Oslo: Sosial- og helsedirektoratet.
- Skaalvik, E.M., L. Finbak og O.H. Ljosland (2000) *Voksenopplæring i Norge ved tusenårsskiftet*, Trondheim: Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt.
- St.meld. nr. 25 (2005–2006) *Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer*, Oslo: Helse og omsorgsdepartementet.
- St.meld. nr. 42 (1997–98) *Kompetansereformen*, Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja*, Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- St.meld. nr. 47 (2008–2009) *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*, Oslo: Helse og omsorgsdepartementet
- Tharenou, P. (2001) The Relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5):599–621.
- Tobiassen, A.E. og E. Døving (2006) Kompetanseutvikling i arbeidslivet: Forskning med implikasjoner for offentlig politikk, *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(1):51–62.
- Tobiassen, A.E., E. Døving og K.M. Olsen (2008) *Realkompetansevurdering i kommuner: underveisrapport*, SNF-notat 7/2008. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Tobiassen, A.E. og E. Døving (2009): Kompetanseutvikling i norske kommuner: fra ufaglært til faglært, *Magma*, 7/2009:46–54.
- Vox (2006) *Voksnes læring 2006 – tilstand, utfordringer og anbefalinger. Basis!*, Oslo: Vox – nasjonalt senter for læring i arbeidslivet.
- Vox (2008) Økt bruk av realkompetansevurdering for arbeidssøkere – i grenseflaten mellom utdanningspolitikk og arbeidsmarkedspolitikk, Oslo: Vox – nasjonalt senter for læring i arbeidslivet.
- Vox (2010) *Vox-speilet 2010. Voksnes deltakelse i opplæring*, Oslo: Vox.
- Ytrehus, S. og B.R. Nuland (2007) *Gull eller gråstein. Status for rekruttering og kompetanseutvikling i helse- og omsorgstjenestene*. Fafo-rapport 2007: 21. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Aamodt, P.O. og T. Tjerbo (2012) *Får vi nok personell til omsorgstjenestene? Sammendrag av Evalueringen av Kompetanseløftet 2015*, Oslo: Nifu og Nibr.