



Til
Asii Chemnitz Narup
Medlem af Inatsisartut
Inuit Ataqatigiit

Brevdato: 29-03-2022
Sagsnr.: 2017-3465

Besvarelse af § 37-spørgsmål vedrørende realkompetencer (061-2022)

P. O. Box 1037
3900 Nuuk

Tel. (+299) 34 50 00

Fax (+299) 34 63 50

E-mail: oed@nanoq.gl

www.naalakkersuisut.gl

Tak for dine spørgsmål vedrørende realkompetencer. Spørgsmålene er henvist til behandling i mit departement, som til brug for besvarelsen har indhentet bidrag fra Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender samt ved HRU-afdelingen i Formandens Departement.

1. På hvilken måde arbejder Naalakkersuisut konkret med realkompetence og realkompetencevurderinger?

Med en realkompetencevurdering kan man få anerkendt sine kompetencer med et kompetencebevis og dermed få adgang til en uddannelse eller afkorte dele af et kommende uddannelsesforløb. En realkompetencevurdering handler om, at en person ikke skal bruge tid på at lære noget, som personen allerede kan. Inden for uddannelsesområdet foretages en realkompetencevurdering typisk af den uddannelsesinstitution, der udbyder uddannelsen. Inden for arbejdsmarkedsområdet løftes opgaven primært af brancheskolerne med henblik på at realkompetenceforløb og modulopbyggede kurser i højere grad udgør rækken af PKU kurser.¹

Helt overordnet bør dog man være varsom med at anse realkompetencer og formelle kompetencer som direkte modsætninger. En ansøgers formelle kompetence i form af et uddannelsesbevis må principielt anses som udtryk for anerkendt undervisningsinstitutions objektive vurdering af, at den pågældende ansøger besidder en realkompetence.

Der findes herudover forskellige former for ikke-formelle kompetencer, som kan være helt relevante at tage hensyn til, når en ansøgers reelle kompetenceniveau skal vurderes. Sådanne ikke-formelle kompetencer kan, som anført i spørgsmålet, opnås gennem arbejdserfaring, gennem arbejde i frivillige organisationer og andre aktiviteter.

¹ Naalakkersuisuts Arbejdsmarkedsredegørelse 2020, side 58.

På det offentlige arbejdsmarked anvendes der i Grønlands Selvstyre og kommunerne uddannelsesoverenskomster, og man ansættes derfor som udgangspunkt under den overenskomst, som ens uddannelse hører under. Realkompetencer indgår dog i vurderingen af alle ansøgere ved ansættelse i Grønlands Selvstyre.

Herudover er der på det offentlige område indgået flere overenskomster, som mere målrettet søger også at inddrage realkompetencer. Det gælder eksempelvis SIK-overenskomsten for ufaglærte, AK-Funktionsoverenskomsten og ASG-chefaftalen, hvor ansættelsesforholdet beror på lønmodtagerens realkompetencer frem for deres uddannelse.

Arbejdet med realkompetencer inden for uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet er givet særskilt opmærksomhed i uddannelsesplan II fra 2021², hvor realkompetencevurdering indgår som del af erhvervsuddannelsesområdet. Et eksempel på et konkret projekt, som arbejder med realkompetenceløft findes kan findes under afsnit 6.2.4, hvor det bl.a. er anført:

"Departementet for Arbejdsmarked har i samarbejde med Departementet for Uddannelse og Peqqissaanermik Ilinniarfik udviklet og gennemført et pilotprojekt for ansatte ufaglærte i sundhedssektoren. Formålet med uddannelsen er, at de ufaglærte medarbejdere, der har flere års erhvervs erfaring, kan blive realkompetencevurderet og efterfølgende gennemgå et uddannelsesforløb, der giver dem status som faglærte sundhedsmedhjælpere. På baggrund af de ufaglærtes mangeårige erhvervs erfaring blev et uddannelsesforløb sammensat. Resultatet blev, at 13 ud af 14 borgere afsluttede pilotprojektet inden for 10 måneder som faglærte sundhedshjælpere. Samtidig er der igangsat RKV under PI/SPS i forhold til det sociale område – hvor realkompetencevurderinger er gennemgået i Tasiilaq og Qaanaaq med henblik på socialhjælperuddannelsen."

Årligt starter et nyt hold op til 18 personer hos Peqqissaanermik Ilinniarfik. Kursisterne skal som minimum:

- have 3 års erhvervs erfaring som ufaglært sundhedsmedhjælper indenfor ældrepleje,
- skal være i alderen 30 år og opefter og
- og skal være ufaglærte.

På baggrund af den store succesrate og den viden som projektet medførte ønsker Departementet for Arbejdsmarked at udvide indsatsen til andre fagområder, som har mange ufaglærte medarbejdere og har behov for opkvalificering.

Departement for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender har på baggrund af koalitionsaftalens ønske om at

² [Uddannelsesplan II 2021.pdf \(naalakkersuisut.gl\)](#)

opkvalificere varme hænder i 2021 bl.a. været i dialog med Departement for Uddannelse og SPS- Perorsaanermik Ilinniarfik om et RKV forløb indenfor børn- og ungeområdet. Forberedelsesarbejdet har været konstruktivt i det tværdepartementale samarbejde, og et pilotprojekt forventes at starte i august 2022.

Kurser med realkompetencevurdering af ufaglært personale har særlig relevans på en arbejdsplads eller arbejdspladser, hvor over halvdelen af personalet er ufaglærte, og der er behov for faglig opkvalificering af stabil arbejdskraft.

Naalakkersuisut arbejder også på forskellig vis for anvendelse via relevante uddannelses- og arbejdsmarkedsindsatser, hvor man søger at understøtte anerkendelse af realkompetencer i den private sektor, hvor dette er relevant.

2. I hvilke jobs/stillingskategorier ansætter Selvstyret personer på baggrund af vedkommendes realkompetencer?

Ved alle ansættelser i Grønlands Selvstyre og kommunerne skal ansøgerne vurderes ud fra en helhedsvurdering, hvorefter den bedst kvalificerede til den konkrete stilling ansættes. Ansøgerne vurderes på baggrund af flere faktorer, herunder uddannelse, erfaring på arbejdsmarkedet, frivilligt arbejde, samt hvilke øvrige kvalifikationer, der kræves for at kunne bestride stillingen. Blandt kravene til kvalifikationer indgår såvel faglige kvalifikationer som almene kvalifikationer, herunder sproglige færdigheder i grønlandsk, dansk og engelsk samt kendskab til grønlandsk kultur og det grønlandske samfund.

Der henvises derudover til besvarelsen af spørgsmål 4.

3. På hvilken måde gøres der opmærksom på i et stillingsopslag, at den konkrete job/stilling kan bestrides på baggrund af realkompetencer?

Det fremgår af cirkulære om ansættelse af personale i centraladministrationen samt direktører i nettostyrede virksomheder m.v. § 2, stk. 1, at alle stillinger skal slås op, og stillingsopslag skal indeholde oplysninger om stillingsbetegnelse, tjenestested, løn- og ansættelsesvilkår, de væsentligste arbejdsopgaver samt kvalifikationer, der kræves for at kunne bestride stillingen. Blandt kravene til kvalifikationer indgår såvel faglige som almene kvalifikationer, herunder sproglige færdigheder i grønlandsk, dansk og engelsk samt kendskab til den grønlandske kultur og det grønlandske samfund.

Det følger af ovenstående, at der skal anlægges en helhedsvurdering af ansøgerne, hvorved det også er muligt og nødvendigt at inddrage realkompetencer.

4. Hvor mange ansættelser har der været de seneste 3-5 år i Selvstyre regi på baggrund af en persons realkompetencer?

Der foreligger ikke nogen nedskrevet viden på dette område. Det hænger sammen med, at det ikke har været anset som nødvendigt for administrationens opgaveløsning at opgøre særskilt i hvilke tilfælde en ansættelse er baseret på realkompetencer henholdsvis formelle kompetencer. En besvarelse af spørgsmålet ville således i praksis kræve en manuel gennemgang af samtlige ansættelsessager i Grønlands Selvstyre i de seneste 3-5 år. Dette ville være et meget omfattende og tidskrævende arbejde, og opgørelsen heraf ville under alle omstændigheder være behæftet med usikkerhed, idet det for en række ansættelser ikke nødvendigvis uden videre kan udledes, om ansættelsen er baseret på realkompetencer eller faglige kompetencer. Der henvises herudover til det under spørgsmål 1 anførte om sondringen mellem formelle kompetencer og realkompetencer.

5. Hvem foretager de konkrete realkompetence vurderinger?

Det fremgår af cirkulære om ansættelse af personale i centraladministrationen samt direktører i nettostyrede virksomheder m.v. § 3, stk. 1, at et ansættelsesudvalg nedsættes ved besættelse af alle ledige stillinger i centraladministrationen, undtagen ved besættelse af stillinger som departementschef eller direktør, herunder direktør i de nettostyrede virksomheder, direktør ved Pinngortitaleriffik og direktør ved Nunatta Katersugaasivia Allagaateqarfialu.

Det fremgår af cirkulærets § 6, stk. 1, at ansættelsesudvalget er rådgivende og ud fra en helhedsvurdering af ansøgerne skal fremkomme med en indstilling om, hvem der er den bedst kvalificerede ansøger til stillingen. Det fremgår af cirkulærets § 6, stk. 2 at det er ansættelsesstedets ledelse, der træffer den endelige beslutning om, hvem der kan tilbydes ansættelse eller om en stilling eventuelt skal genopslås.

På uddannelsesområdet foretages vurderingen som nævnt i besvarelsen af spørgsmål 1 typisk af den uddannelsesinstitution, der udbyder uddannelsen.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga
Med venlig hilsen


Naaja H. Nathanielsen