

Ett beslutsunderlag för REKs styrelse:

## REK som en svensk nod i INFLOW/EIPIIL's Europeiska initiativ

Detta dokument innehåller en sammanfattning av den tillgängliga informationen om REKs potentiella roll som en svensk 'nod' i ett Europeiskt initiativ som initiativ utvecklas inom ramen för ett EU-finansierat projekt som kallas INFLOW projektet. Genom ett beslut i REK styrelse kan samordningen av den svenska EIPIIL noden startas upp som en del av REKs verksamhet, och detta med syftet att förstärka fokuset på, erkännandet av, och stödet till det informella lärandet som sker på arbetsplatserna runt om i Sverige.

### REKs deltagande i EU initiativ

REKs styrelse har under ett antal år haft som ambition att skapa en mer markant roll också på den Europeiska nivån, bl.a. genom ett ökat deltagande i olika EU projekt som är nära samstämmiga med REKs verksamhetsplan. Detta har också lett till ett stadigt ökande av REKs involvering i olika EU-projekt, arrangemang och spridningsaktiviteter. En del av de initiativ där REK ingår har sitt fokus på det livslånga lärandet och det lärande som sker informellt. INFLOW projektet är ett av dessa EU projekt som har just den inriktningen.

### INFLOW projektet

INFLOW är ett projekt som genomförs inom ramen för Leonardo programmet (EUs program för yrkesutbildning och professionell utveckling). Projektet formulerades i början av 2005, fick EUs stöd och finansiering under senare delen av 2005, och kommer att slutföras under de sista månaderna av 2007. Ett av syftena med INFLOW projektet var att hitta metoder att identifiera, bekräfta och sätta fokus på det informella lärandet. Lösningarna för detta, samt arbetsmetoder för att bättre 'institutionalisera' ett ökat erkännande av informellt lärande, har under projektets gång tagits fram av INFLOW projektets partnerskap, där också Sverige ingår som en av projektmedlemmarna genom STPKC. REK har också givits den potentiella rollen som en framtida nod för spridning och det fortsatta nyttjandet av projektresultaten. Mer information om INFLOW projektet finns även på <http://www.inflow.eu.com>

### Bekräftelse av informellt lärande på arbetsplatsen

Många studier har visat att informellt lärande på arbetsplatsen innefattar en stor del av det lärande som yrkesarbetande får sitt lärande och av professionalism från, men också att den stora volymen av kompetens som skapats via informellt lärande inte står i proportion till den volym av formella erkännandebetecken av kompetenser som räknas vid byte av arbetsroller inom en organisation eller vid byte av ett jobb från en arbetsplats till en annan.

Det finns med andra ord ett konkret behov för ett bättre erkännande och bekräftelse av det informella lärandet, både på en medarbetar/individnivå och inom en organisation i sin helhet. Det är just detta som INFLOW projektet har tagit fram arbetsmetoder och lösningar för, och som under projektets slutfas nu också har konverterats till det så kallade EIPIIL initiativet.

### EIPIIL initiativet

EIPIIL initiativet är en direkt resultat från INFLOW projektet. Det innefattar de arbetsmetoder som utvecklas av den Europeiska projektgemenskapen för att kunna formellt erkänna och bekräfta det informella lärandet som sker på en arbetsplats, både utifrån en enskild individ/ medarbetare men även från ett organisatoriskt/foretagsledarperspektiv. Bekräftelse-processerna baserar sig på en kombination av själv-analys i kombination med en mentor-stödd verifieringsprocess, medan erkännandet/bekräftelsen av det lärande förhållningssättet sker genom en kvalifikationsprocess / nomineringsprocess som, i likhet med Svanmärkning för miljökvalifikation, leder till en EIPIIL utmärkelse (award) som ges både till individuella personer och/eller till en organisation som bekräftat sitt erkännande av vikten av och det praktiska nyttjandet av det informella lärande som en del av det professionella arbetet och dess vidareutveckling.

Ambitionen med EIPIIL är att säkerställa och samordna nyttjandet av gemensamma instrument och verifieringsprocesser runt om i Europa. De initiala deltagarländerna i EIPIIL är Storbritannien, Frankrike, Spanien, Tyskland och Sverige. Deltagarna i INFLOW projektet har till sin avslutande projektuppgift att i respektive land etablera en nationell EIPIIL nod.

Instrumenten för analys av statusen av det informella lärandet, som utvecklats av INFLOW projektet, och som nyttjas inom EIPIIL initiativet, finns tillgängliga för genomläsning och användning bl.a. från REKs virtuella gemenskapsmiljö (och bifogat med detta dokument).

### Nationella noder inom EIPIIL initiativet

De nationella EIPIIL noderna kommer från och med 1 Oktober 2007 att omfatta fem länder i Europa, och en Europeisk styrgrupp med representanter från dessa. Ambitionen är dock att snabbt utöka de nationella noderna till att omfatta alla delar av Europa. De generella principerna, verktygen och arbetsmetoderna kommer att vara lika för varje nationell nod, medan de praktiska och operationella lösningarna kan varje nod anpassas till de specifika förhållanden och resurstillgången i respektive land. Analyserna av det informella lärandet inom organisationer och bland dess anställda, samt utdelandet av EIPIIL utmärkelserna, sker på den nationella nivån, medan det kommer även att utföras utmärkelser (awards) på den Europeiska/internationella nivån, bl.a. i form av 'yearly awards' till organisationer och individer på basis av nationella nomineringar från koordinatörerna för respektive lands EIPIIL nod. Kriterierna för dessa Europeiska nomineringarna sammanställs av EIPIIL's styrgrupp.

### REKs roll i EIPIIL initiativet

REK har sedan INFLOW projektets början varit tilltänkt att fungera som den framtida samordnaren av den svenska EIPIIL noden, och att vara den organisation genom vilket det framtida nyttjandet av INFLOW resultatet kommer den svenska 'marknaden' tillhanda. REK har genom denna nya roll därmed också en utökad arsenal av verktyg för sitt skapande av värde tillskott till både sina medlemmar och till den 'sektor' som REK adresserar.

### Vad som behöver göras av REK i uppstartsfasen

REKs styrelse har redan under tidigare sessioner indikerat sitt intresse för att ta en aktiv roll i detta initiativ. Efter att ett mer formellt beslut har tagits av REKs styrelse, kan det praktiska uppbyggnadsarbetet på nationell nivå även startas upp, och möjligheterna med den nationella EIPIIL noden exploiteras på ett mer konkret sätt, samt att arbetet med att integrera den svenska EIPIIL noden in i den generella verskamhetsprofilen för REK också intensifieras.

### Vilka beslut som bör tas av REK's styrelse

Det är i huvudsak fem beslut som bör tas för att kunna igångsätta den svenska EIPIIL noden med REK som samordnande organ för denna nod, och dessa beslutspunkter innefattar,

1. Beslut att iscensätta skapandet av den svenska EIPIIL noden genom REKs försorg
2. Nominera en samordningsgrupp inom REK som handhar det operativa arbetet
3. Nominera en av REK medlemmarna som representant för Sverige i EIPIILs styrgrupp
4. Informera REKs medlemmar om beslutet och att inbjuda till dess deltagande
5. Definiera processerna för det konkreta handhavandet av analys/verifieringsprocesserna
6. Definiera processen för den nationella hanteringen av utmärkelseprocessen (awards)

De tre sista beslutspunkterna kan möjligen delegeras till den nominerade arbetsgruppen, tillsammans med de generella direktiven kommunicerade till arbetsgruppen, samt ett fastställande av de rapporterings- och beslutshanteringskrav som definieras av styrelsen till arbetsgruppen.

Kennet Lindquist,  
Styrelsemedlem inom REK

2005

## **European Initiative for the Promotion of Informal Learning (EIPIL)**

### **Individual Informal Learning in the Workplace Award**

#### **What is EIPIL?**

EIPIL is a multi-national partnership derived from European organisations participating in the Leonardo Da Vinci Informal Learning Opportunities in the Workplace project.

Its founder members come from France, Germany, Latvia, Spain, Sweden and the UK and are committed to the recognition of Informal Learning in the Workplace.

#### **What is Informal Learning?**

Put simply it is the learning of new skills and knowledge that result from routine or non-routine activities in the workplace.

#### **Why should you be interested?**

Research has shown that most of us get 80% of our skills / knowledge when we are working but often these new skills and knowledge are not recorded anywhere and yet they are skills that are really valued by employers.

This award will enable you to get accredited / gain certification for what you have achieved through this learning in the workplace. You can show the award to your current employer or future employers to demonstrate your achievements.

#### **What will an individual need to demonstrate in order to achieve the award?**

To achieve the Award, the individual must fulfil the process-based criteria below with the additional special endorsement criteria for mentoring:

1. Be able to recognise that learning takes place through workplace activities
2. Be motivated to learn and improve their own performance in the workplace
3. Has the capacity to identify what has been learnt
4. Be flexible to adapt to new situations which require learning to be undertaken informally
5. Have the capacity to access relevant knowledge and experience
6. Supports others with informal learning in the workplace.

Two Awards are available, each potentially with a mentoring endorsement certified. These are:

- ❖ Informal Learning in the Workplace Practitioner
- ❖ Informal Learning in the Workplace Advanced Practitioner

The criteria can be demonstrated and evidenced by the informal learning processes indicated in the tables below. (These are not exhaustive lists.)