

**Kartläggning av projekt och verksamheter
inom validering och vägledning
-en del av projektet Dala Valideringscentrum
Juli 2014**

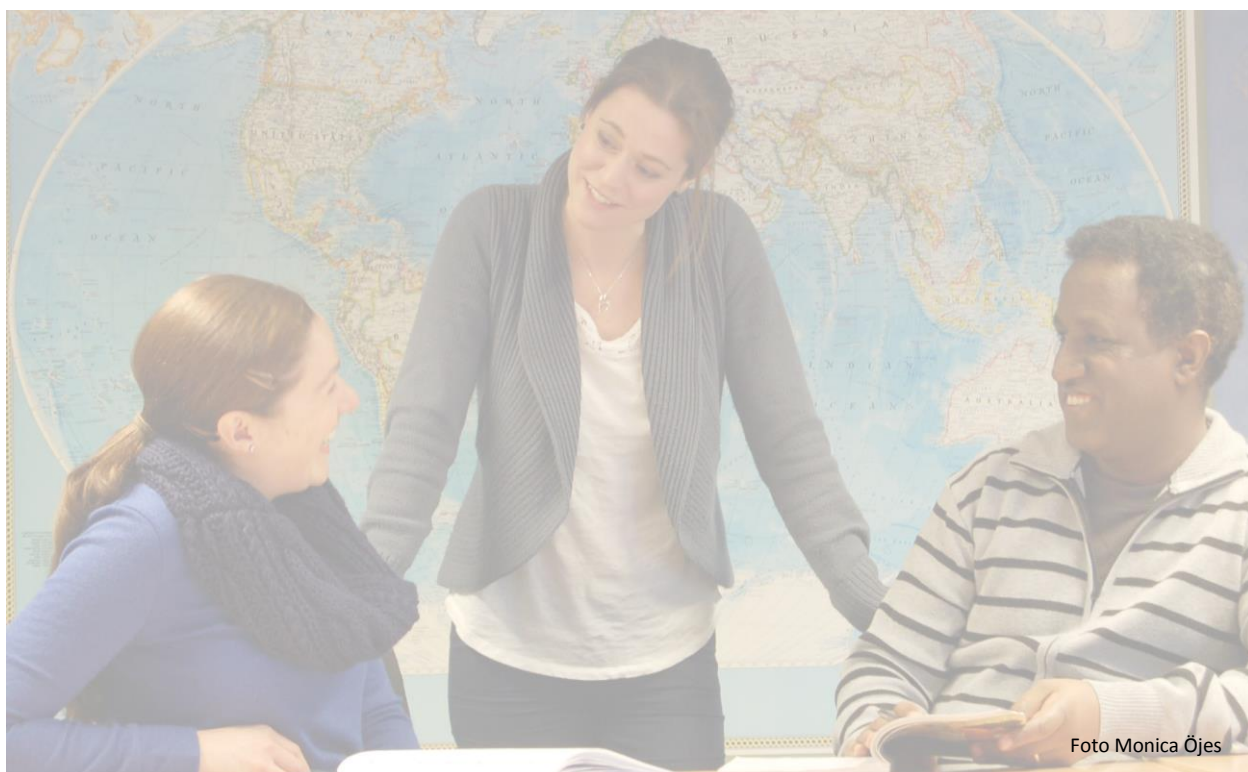


Foto Monica Öjes

**Rapporten är framtagen av
Torbjörn Skarin och Lena Eriksson
på Dala Valideringscentrum**

Innehåll

1. Inledning och bakgrund.....	3
2. Utvalda projekt och verksamheter.....	4
2.1 Projektet Rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tid.....	4
2.2 Regional samordning av validering i Södra Småland.....	5
2.3 Enköpingsmodellen	6
2.4 Vinn-projektet	8
2.5 Projektet Valideringstolk	9
2.6 Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda.....	10
2.7 Validering/yrkeskompetensbedömning i Östergötland och Tranås	11
2.8 Validering av akademiskt yrke – Pilotstudie inom Projekt Utländska Akademiker	12
2.9 Projektet ELiA 2	13
2.10 Regional stödplattform för validering, kommunförbundet Skåne.....	13
2.12 E-verktyg och validering	15
2.13 Nordisk forskning kring Validering	15
3. Framgångsfaktorer för Validering	17
3.1 Framgångsfaktorer för Validering, på individnivå	17
3.2 Framgångsfaktorer för Validering, på aktörs-/systemnivå	17

1. Inledning och bakgrund

Som en del av projektet Dala Valideringscentrum har en kartläggning gjorts av olika projekt och verksamheter inom Validering och vägledning. Denna kartläggning har särskilt fokuserat på goda exempel inom området när det gäller effektiva metoder för validering och vägledning. När det varit möjligt så har vi fångat upp effektiva metoder för arbete med utrikesfödda samt arbete med specifika insatser för män respektive kvinnor. Denna kartläggning har som syfte att inventera, analysera och dokumentera strategiskt viktiga projekt och verksamheter när validering och vägledning av vuxna. Dessa projekt och verksamheter skall representera så kallade goda exempel och vara ett underlag för att kunna ta fram förslag på en ny verksamhet inom Dalarna.

Denna kartläggning skall inventera projekt finansierade av Europeiska Socialfonden/Tillväxtverket eller projekt och verksamheter med annan finansiering. Projekten skall vara avslutade eller i stort sett avslutade för att omfattas av denna kartläggning, kartläggningen av verksamheter skall omfatta befintliga verksamheter. Vi har sökt efter intressanta projekt genom användandet av olika sökord på specifika webbplatser alternativt olika öppna databaser. Även projekt som saknar en extern utvärdering eller annan liknande dokumentation har omfattats av denna kartläggning, om vi har fått kännedom om att projektet har en hög måluppfyllelse. Som källor har bland annat använts projektutvärderingar och programutvärderingar samt publicerade studier och forskningsresultat under perioden 2008-2013. Dessa rapporter är publicerade eller finansierade av departement, sektorsmyndigheter, kommuner, regioner, lärosäten eller oberoende forskningsinstitut.

2. Utvalda projekt och verksamheter

Nedan sammanfattas de projekt och verksamheter som omfattats av denna kartläggning.

2.1 Projektet Rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tid

Sammanfattning av projektet: Projektet syftade till att kompetensutveckla anställda i Örebro kommun som var i omställning och riskerade att hamna i arbetslöshet på grund av låg utbildningsnivå, hög medelålder och som inte uppfyllde kraven för anställning i den nuvarande kommunala organisationen. CityAkademin lärcentrum i Örebro kommun var projektägare, projektledare var en tjänsteman från kommunledningskontoret, Personal, Valideringscentrum med studie- och yrkesvägledare guidade och genomförde valideringsplaneringar tillsammans med Örebro Universitet.

Målet för projektet var: kompetenshöjning för nya karriärvägar, att komplettera med den kunskap som saknades enligt kravprofilen samt att genomföra valideringar/valideringsplaneringar så att deltagarna kunde få papper på sina kunskaper.

Örebro kommun genomförde under perioden 2007-2008 en kartläggning av all personal inom området administration och yrkeskategorierna, administrativ service, planering, information, ekonomi. 600 personer genomgick en kompetenskartläggning och parallellt med detta arbete har olika kravprofiler tagits fram för de olika yrkesgrupperna. Fokus på hela kartläggningen var att höja kompetensen inom administrationen, att öka servicen till de verksamheter som är brukarnära och att stödet till cheferna blir mer kvalificerat. Därefter följde en rekryteringsprocess och när den var gjord så identifierades ett antal personer som inte uppfyllde kraven och som riskerade arbetslöshet. Personerna sattes i en omställningsgrupp och i medarbetarprogrammet samt att ytterligare några erhöll tjänster på sin förvaltning men fortfarande med reservationen för brist på kompetens inom vissa områden.

Örebro Universitet utformade två kurser inkluderande validering, enligt projektets kriterier, och dessa utbildningar utgick från arbetstagarens kompetensprofil och arbetsgivarens kompetenskrav på personerna för det framtida arbetet inom administrationen.

Resultatet av projektet blev att 83 % av deltagarna erhöll nytt arbete varav några bytte bransch.

Framgångsfaktorer och utmaningar: Erfarenheterna från projektets utformning, sammansättning och arbetsmetod skapar förutsättningar att nätverka med kommuner i liknande situation. När man går in i ett sådant här arbete bör det vara väl kartlagt, förankrat och att alla parter har en gemensam syn på det som ska utföras samt att aktiviteterna är individuellt utformade till största delen, det ska upplevas som meningsfullt. Tiden är också viktig, projektet hade inte bara en nackdel av att tiden för projektet bara var ett år, eftersom förstudien gav en klar bild av problematiken så startade processerna i projektet ganska omgående och samverkan påverkades i positiv riktning. Utmaningar för detta projekt var att deltagarna inte riktigt hade kommit över att de hamnat i omställning och de var ganska tilltufsade när vi kom med vår projektförfrågan. Svårt att göra skillnad mellan den konsult som gjort kartläggningen och vårt arbete med kompetensförsörjning förelåg också. Utbildningsinsatserna upplevdes inte riktigt som ett erbjudande utan mer som ett tvång i inledningsskedet.

Projektets arbete med jämställdhetsperspektivet? (kvinnor och mäns yrkesval): Örebro kommuns arbetsplatser består i huvudsak av kvinnor, bortsett från den tekniska förvaltningen. Örebro kommun

har en mycket låg grad av externrekrytering och detta har så varit under många år varför mångfaldsarbetet inte syns i praktiken. Projektet har haft ett jämställdhetsseminarium och de har i projektet jobbat utifrån att alla ska ha tillgång till resurserna ur ett mångfaldsperspektiv.

Projektets arbete med tillgänglighetsperspektivet? (funktionsnedsättning): Tillgängligheten till projektet har säkerställts bland annat genom teckenspråksutbildning, då deltagare i projektet har haft behov av det. 10 deltagare gick den utbildningen. Kontakter med informationsavdelningen för tips och råd om hur utforma information, kallelser, inbjudan på ett sätt så att alla kunde tillgodogöra sig det.

Projektets arbete med integration (utrikesfödda): ej aktuellt för detta projekt

Källa: Slutrapport från projektet, diarienummer 2008-01796

2.2 Regional samordning av validering i Södra Småland

Den 18 januari 2012 samlades drygt 30 personer av Regionförbundet Södra Småland för en dialog kring dagens arbete kring validering och behovet av regional samordning kring validering. Intresset för seminariet var stort och man hade även deltagare från angränsande län. Fler regionala aktörer hade visat intresse för att återuppta någon form av regional samordning av validering då man anser att validering är ett viktigt verktyg för att klara kompetensbehovet framöver.

Hur arbetar ni med validering på lokal och regional nivå idag?

Det arbete som sker idag sker på lokal nivå i samarbete med Komvux, inga kontakter med vare sig regional eller nationell nivå. En deltagare berättade att man arbetar med helhetslösningar på 1400 gymnasiepoäng med allt från validering och utbildning. Det har gett mycket bra resultat med ett fantastiskt utfall. Man har haft följeforskning från Apel med validerande förhållningssätt som är säkrad av Linköpings universitet. ESF-LPA lärande på arbetsplats. Hultsfred arbetar på ett vägledande sätt där man lägger fram en kartläggning och en individuell bedömning av om det behövs en validering och stämmer sedan av detta med YH-utbildning.

Det handlar mycket om att se till att ge eleverna en individuell plan vilket resulterar i att man kan läsa upp ett teoretiskt ämne. Man arbetar ofta med individer som stått långt från arbetsmarknaden och har innan valideringen påbörjats tagit fram en handlingsplan som innefattar samarbete med parter som till exempel Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och SFI.

Markaryd – yrkesvalidering eller skickar vidare till Arbetsförmedlingen. Det finns kompetens på området lokalt, vissa avtal med olika utförare. Den stora frågan är dock alltid ekonomin, det finns inga pengar avsatta i budgeten och vuxenutbildningen kan inte bekosta validering av en enskild individ. Valideringen ett bra verktyg men kan inte nyttjas fullt ut förrän man hittar en bra finansieringsmodell.

Ljungby arbetar mycket med en vägledningsprocess, målet för individen i fokus. Är den i behov av en validering, hur kan man lokalt arbeta för att uppnå individens mål med lärlarled tid osv. Flest valideringar görs inom vård- och omsorg.

Landstinget arbetar med något de kallar KU – kompletterande utbildning som främst vänder sig till utländska läkare och sjuksköterskor. Framtidsfråga även för Linnéuniversitetet.

Allbo lärcenter i Alvesta – arbetar mycket med validering inom både vuxenutbildningen och YH, har

rutiner och medarbetare med relevant kompetens som gör valideringen. Kostnaden är den stora frågan kring processen. Den informella kompetensen är det som är svårast att validera, många upplever det svårt att validera utbildningsdokument från informell utbildning osv.

Det sker en hel del arbete runt om på lokal nivå men det saknas kontinuitet och framförallt resurser.

Finns det behov av regional samordning?

En grupp efterfrågade en bank med goda exempel och projekt som ger alla möjligheten att skapa en bra och givande verksamhet kopplat till validering.

Behov av en regional samordning i en större geografi antingen sydost (Kalmar, Kronoberg och Blekinge) eller inom Småland/Blekinge samarbetet, det behövs en större kritisk massa.

Behov av att ha någon med expertkunskap att vända sig till.

Det finns ett stort behov av samordning, någon part som är väl insatt i frågan och kan lotsa rätt bland utbildningsanordnare etc.

Gemensam informationsplattform med priser, kontaktuppgifter etc.

Det behövs nog ingen regional samordning inom vården, viktigare med en nationell samordning, bör det ligga hos SKL eller någon annan part?

Regionförbundet borde utveckla framtida behovsområden och anpassa validering efter regionala behov av kompetens.

Behov av regional samordning för att dokumentera och förankra hos arbetsgivare, stor kraftsamling mot arbetsgivarorganisationerna. Arbetsgivare behöver lära sig se andra kompetenser än endast de formella.

Behov av samverkan i ett Smålands perspektiv – bästa sättet att använda resurserna.

Behov av att information om validering finns tillgängligt regionalt, tex om Arbetsförmedlingens upphandlingar och vad som gäller där, vilka utförare som finns inom olika branscher/områden, vilka utbildningsanordnare som arbetar med validering osv.

Landstinget upplever att det inom vården saknas ren yrkesvalidering (något som är vanligare inom andra branscher). Allt är kopplat till utbildning och validering mot kursmål.

Ser man ur ett internationellt perspektiv så har man andra yrkestitlar och certifieringar än vad vi har här, borde kartläggas och studeras noggrannare.

Källa: Minnesanteckningar Validering 18 januari 2012, Regionförbundet Södra Småland

2.3 Enköpingsmodellen

Sommaren 2011 skrev LSS/ psykiatriverksamheten en ansökan till ESF (europeiska socialfonden) där man sökte medel för att kompetensutveckla verksamheten. Målgruppen omfattades av närmare 300 medarbetare. Ansökan riktade sig mot kriterierna "lärande miljöer" och "samverkan". Ansökan beviljades och under 2012 och 2013 har olika satsningar genomförts. Det har bland annat handlat om validering av medarbetarnas kunskaper och kompetens, föreläsningar och utbildningar samt

reflektionsmöten. Fokus för satsningarna har varit att skapa ett arbetsplatslärande för individen, gruppen och organisationen, ett arbete som fortlever även efter projekttidens slut. Projektets namn blev Enköpingsmodellen, som kom att innehålla nio steg.

Steg 1 Ramen

När medarbetarnas kunskaper under projekttiden lyfts fram, har det visat sig finnas behov av kompetensutveckling inom områden som till exempel lagstiftning och mål. Steg 1 består därför av viktiga så kallade styrdokument som är grunden och "ramen" för arbetets innehåll.

Steg 2 Kravmärkt yrkesroll

Kravmärkt yrkesroll är en metod för att förtydliga omvårdnadsyrket och lägga grund för rätt kompetensutveckling. Genom validering gentemot yrkeskrav synliggörs, bedöms och dokumenteras medarbetarnas kunskap och kompetens. Utifrån individens behov tillsätts därefter anpassad kompetensutveckling. Alla ges möjlighet att få ett kvalitetssäkrat kompetensbevis, ett erkännande för den kompetensnivå man besitter.

Steg 3 Fördjupning

Under projektet gjordes ett antal fördjupade satsningar inom prioriterade områden. Dessa områden är främst inriktade mot utveckling av arbetsplatsen (den psykosociala arbetsmiljön), det salutogena förhållnings- och arbetssättet samt dokumentation.

Steg 4 Samverkan

För att öka kompetensnivån i verksamheten är det viktigt att ta vara på medarbetarnas samlade kunskaper och erfarenheter. Satsningar som gör det möjligt är tillfälliga arbetsplatsbyten samt tillvaratagande av medarbetare som har "spetskompetens" inom olika områden. Dessa medarbetare finns med i en så kallad resurskatalog och de är tillgängliga för att bistå med hjälp och stöd till kollegor. Samverkan sker även genom olika tvärgruppsmöten där man utifrån intressanta frågeställningar får ta del av varandras synpunkter, erfarenheter och kunskaper.

Steg 5 Reflektion

Arbetet med Kravmärkt yrkesroll säkerställer att grundläggande kunskaper för yrket finns. Det är dock först då kunskaper och kompetenser tas till vara i vardagsarbetet som det får verklig betydelse och kan göra en skillnad för individen, gruppen och organisationen och i slutändan för kunden. Det är lätt att prata men hur ser det ut i praktiken? För att säkerställa att man går ifrån ord till handling har bland annat ett strukturerat reflektionsarbete införts. Medarbetare, chefer och utbildade kompetensstödjare ses regelbundet i egen arbetsgrupp och i tvärgrupper. Olika metoder (steg 7) och olika ansvarsuppgifter (steg 8) har tagits fram för att skapa ett så givande och utvecklande reflektionsarbete som möjligt och med det läggs grunden för en lärande miljö.

Steg 6 Kompetenstrappa

Projektet har arbetat fram olika roller med tillhörande ansvarsuppgifter. Syftet är att få en bred delaktighet och bidrag till ett gott utvecklingsarbete. Medarbetarna kan ta sig an nya uppdrag och kompetenstrappan visar på organisationens individuella utvecklingsmöjligheter. Ett annat skäl till att kompetenstrappan tagits fram är att medarbetare och arbetsledning har efterfrågat en utveckling av interna karriärvägar.

Steg 7 Arbetsmaterial

Projektet har genom sina olika satsningar arbetat fram information, dokument och mallar till stöd för ökat lärande och kompetensutveckling. I steg 7 finns arbetsmaterialet samlat.

Steg 8 Organisation och roller

Det har under projektet framkommit behov av att förtydliga organisationens struktur och roller. Det är viktigt att ha en bild över det sammanhang man är en del av och en sammanställning finns i steg 8.

Steg 9 Årshjul

För att förtydliga och säkerställa satsningar som projektet har arbetat fram har ett årshjul skapats. Årshjulet finns på varje arbetsplats och visar de aktuella aktiviteter som är gemensamma för alla arbetsgrupper. Steg 9 innehåller också Enköpingsmodellens mål och material för uppföljning och utvärdering.

Källa: Broschyr Enköpingsmodellen, Enköpings kommun

2.4 Vinn-projektet

Myndigheten för yrkeshögskolan har genom regleringsbrev för budgetåren 2009 och 2010 fått i uppdrag att leda en verksamhet för validering av utländsk yrkeskompetens för nyanlända invandrare. Uppdraget har avsett "validering av kunskaper och kompetenser utanför det akademiska utbildningsområdet" och validering skulle genomföras enligt de modeller och metoder som utarbetats av centrala branschorganisationer. Utförare av validering skulle vara sådana som utsetts av de centrala branschorganisationerna. Arbetsförmedlingen har varit utpekad samverkanspart.

Totalt har drygt 160 valideringar genomförts inom VINN-projektet. I de flesta fall har valideringarna varit begränsade och i huvudsak inneburit fördjupad kompetenskartläggning motsvarande 1-2 dagar. Efterfrågan har skilt sig påtagligt mellan olika branscher. Vissa branscher har inte fått några förfrågningar alls om valideringar.

I så gott som samtliga gjorda valideringar har valideringsutföraren pekat på relativt påtagliga kompletteringsbehov för att bli anställningsbar. Upplägget på validering skiljer sig dock mellan branscherna. Vissa har en mer coachande karaktär (exempelvis handel) medan andra är tydligare med att precisera vilken vidareutbildning eller praktik som behövs för att uppfylla yrkeskraven inom branschen (el, måleri, hantverk). Graden av flexibilitet i branschernas modeller och mellan olika valideringsutförare varierar också. Vissa utförare har hållit sig relativt strikt till branschens valideringsmodell medan andra kunnat anpassa upplägget utifrån situationen.

Branschernas valideringspraktik alltså varierat. Nedan följer de huvudsakliga slutsatserna gällande validering enligt branschmodell inom VINN-projektet:

- Endast en handfull branscher inom VINN-projektet har tidigare genomfört en större mängd valideringar i enlighet med sin branschmodell vilket medför begränsad erfarenhet av att omsätta modellerna i praktiken.

- Yrkesorientering har varit en central del av valideringen för nyanlända.

- Branschmodellerna är relativt språkintensiva (innehåller både teoretiska och praktiska delar) och fungerar i sin helhet dåligt för att fånga kompetenser hos nyanlända med mycket begränsade

svenskkunskaper.

-Branschorganisationernas ansvarstagande för och intresse av att vidareutveckla validering inom sin bransch samt kvalitetssäkra utförandet av valideringen påverkar väsentligen valideringens kvalitet.

-Branschintresset att nyttja valideringsmodellerna som rekryteringsinstrument har inte "matchat" målgruppsfokuset i VINN-projektet.

Nedan följer de huvudsakliga slutsatserna från VINN-projektet

-Det finns påtagliga utmaningar gällande att enligt branschmodell validera yrkeskompetensen hos personer som har bristande svenskkunskaper.

-Det är angeläget att se över möjligheterna till att bättre individanpassa kompletterande arbetsmarknadsinsatser utifrån resultatet av en validering.

-Roll- och ansvarsfördelningen för validering enligt branschmodell behöver förenklas. Myndigheten för yrkeshögskolan bör i framtiden inte ges en operativ funktion i valideringsprojekt. Arbetsmarknadspolitiska verktyg bör istället direkt tillgängliggöras Arbetsförmedlingen.

-Regeringen behöver tydliggöra branschorganisationernas förväntade roll i en nationell struktur för validering givet att validering enligt branschmodell huvudsakligen förväntas användas som arbetsmarknadspolitiskt verktyg för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

-Valideringen behöver paketeras på ett tydligare sätt för att kunna hanteras i en beställar- och utförarsituation.

-Det finns behov av ökad likvärdighet och stärkt kvalitetssäkring av validering enligt branschmodell.

Källa: Slutrapport – Validering av nyanländas yrkeskompetens (VINN-projektet), Myndigheten för yrkeshögskolan

2.5 Projektet Valideringstolk

Projektet Valideringstolk (1 januari 2011 - 31 december 2012) var ett samverkansprojekt med Migrationsverket, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, SAM Skaraborg, Arbetsförmedlingen, TTC Utbildning i Tibro, Folkuniversitetets Hantverkscentrum i Tibro, Lernia i Skövde, Lärcenter i Falköping och Tolkförmedlingen, Mariestads kommun, som var projektägare.

Projektets huvudsakliga mål var att bidra med rättssäker tolkning mellan valideringsutförare och validand som inte behärskar svenska och att tolkningen håller sådan kvalitet att validandens yrkeskunskaper och kompetenser kommer fram oavsett hur de förvärvats (formellt, icke formellt, informellt). Projektet finansierades genom medel från Migrationsverket (ErsF 1990:927).

Projektets erfarenheter

De utbildare och valideringsutförare som deltagit i projektet har gjort erfarenheter som är av allmänt intresse och med förslag inför hur validering med tolk ska kunna utvecklas. Här sammanfattar man exempel på sådant som kommit fram i intervjuer och diskussioner:

-Det utredande samtalet är av största betydelse för om det blir beslut om att validera den praktiska kunskapen och hur i så fall den fortsatta valideringen planeras. Tolken och valideringsutförarens kompetenser är av avgörande betydelse för att detta samtal skall fungera så att validanden verkligen

kommer till sin rätt. Fortsatt utveckling av utbildningar för tolkar och för valideringsutförare kombinerat med utveckling av NQF är därför av största vikt.

-Tiden som valideringsutföraren får på sig för de praktiska proven är initialt för kort. Det är vanligt att kompetenskartläggningen tar tre dagar. Det skulle bli ett bättre resultat om valideringen kunde ske under fler veckor. "Hellre använda fyra veckor för validering än två dagar i ny miljö där man ska visa vad man kan. Detta skulle kunna genomföras med aktivitetsstöd

-Om en myndighet fick ansvar för helheten inom valideringsområdet skulle erfarenheterna från de olika valideringsutförarna kunna samlas in och spridas lättare än vad som sker idag. Framförallt skulle det vara lättare för de olika AF-kontoren att hålla sig ajour med vilka valideringsutförare som finns i Sverige. Det är mycket viktigt att de valideringskompetenser som finns verkligen efterfrågas.

-Arbetsförmedlarnas kunskaper om branscher, yrken, utbildningar, kompetenskrav och behov av arbetskraft kan utvecklas betydligt.

-Utbildningar för valideringsutförare och tolkar skulle kunna bygga på en baskurs som var gemensam för alla. Innehållet skulle vara sådant som valideringskunskap, rollfördelningar, administrativa rutiner, ritningsläsning mm. Sedan kan fortbildningskurser inom olika branscher följa med både teoretiskt och praktiskt innehåll. Dessa kan utvecklas i samverkan med branscherna, som har ett egenintresse i att validering sker på ett bra sätt. För tolkarnas del är det bra om det finns olika alternativ för utbildning och fortbildning.

-Utbildningar av valideringstolkar skulle även kunna ske inom ramen för de yrkesutbildningar som landets gymnasieskolor erbjuder, särskilt vid de skolor där validering redan utförs.

-Gemensamma utbildningar kan leda till att nya arbetssätt utvecklas, bland annat för att definiera kunskap oberoende av hur den förvärvats och relatera den till de kompetenskrav som finns inom olika yrken i olika branscher.

-Utbildningar och fortbildningar kan bidra till att höja tolkars status. Höjd kunskapsnivå hos valideringsutförare betyder större krav på tolkförmedlingarna att ge uppdrag åt välutbildade tolkar och det i sin tur kan höja tolkförmedlingarnas ansvarstagande.

-Validering som fungerar innebär att den nyanlände blir stärkt och att yrkeskunskaper kan tas tillvara i större omfattning och tidigare än vad som hittills varit fallet.

-Viktigt att få fler branscher och yrken med i arbetet.

-Viktigt att fortsätta utveckla de ordlistor som Valideringstolkprojektet har producerat. Dessa har visat sig vara till hjälp även i språk som ännu inte är representerade.

Källa: Resultatutvärdering Valideringstolksprojektet, 2013

2.6 Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda

Statskontoret har på regeringens uppdrag kartlagt och bedömt insatser för att validera utrikes föddas och nyanländas kompetens. Den validering som avses här är den som utförs genom *branschvalidering*, inom Arbetsförmedlingen och vuxenutbildningen.

Statskontorets kartläggning visar att få nyanlända invandrare får sin kompetens validerad enligt de yrkesinriktade branschmodeller som Arbetsförmedlingen upphandlar. Av de nyanlända som omfattas

av Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag påbörjade endast ett drygt tiotal individer en sådan validering under 2011, vilket motsvarar mindre än en procent av det totala antalet individer som omfattades av etableringsuppdraget samma år. Sett till hela gruppen utrikes födda förekom flest valideringar enligt branschmodell inom yrkesområdena bygg/anläggning, yrkesförare/bussförare, vård/omsorg samt restaurang/ storhushåll.

Inom den kommunala vuxenutbildningen är uppgifterna om hur många utrikes födda som får sin kompetens validerad betydligt mer osäker. I många kommuner registreras inte den validering som genomförs och kommunerna har ingen skyldighet att rapportera uppgifter om validering till Skolverket. Statskontorets enkätundersökning visar att antalet utrikes födda som fick sin kompetens validerad inom den kommunala vuxenutbildningen uppgick till cirka 1 300 under år 2012 i de 67 kommuner som lämnat uppgifter i enkäten. När det gäller hur många nyanlända invandrare som fått sin kompetens validerad under 2012 är underlaget för uppskattningarna än mindre. Bland de 19 kommuner som lämnat sådana uppgifter uppgår antalet individer till drygt 300.

Betydligt fler män än kvinnor omfattades av såväl Arbetsförmedlingens upphandlade validering som myndighetens övriga valideringsinsatser under åren 2011–2012. Inom den kommunala vuxenutbildningen var tvärtom kvinnorna i majoritet av dem som validerats. Det är tydligt att kvinnor överlag valideras mot traditionellt sett kvinnodominerade och män mot mansdominerade yrkesområden.

Statskontoret anser att det saknas tillräcklig kunskap om utrikes födda individers behov av och förutsättningar för validering för att kunna bedöma vad som vore en lämplig omfattning av validering inom Arbetsförmedlingen. Statskontoret föreslår därför att regeringen ger Arbetsförmedlingen i uppdrag att undersöka och redovisa dessa förhållanden samt att myndigheten relaterar de slutsatser som framkommer till inriktningen och omfattningen på den validering som för närvarande utförs.

Källa: Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda, rapport 2013: 6, Statskontoret

2.7 Validering/yrkeskompetensbedömning i Östergötland och Tranås

Den politiska arbetsgruppen L 15 har gett Regionförbundet Östsam i uppdrag att genomföra en kartläggning i Östergötland och Tranås under våren 2009. Målsättningen är att få en regional överblick över vilka validerings/yrkeskompetensbedömningsmöjligheter som erbjuds inom kärnämnen och Valideringsdelegationens² utvalda yrkesområden. Kartläggningen omfattar Östergötlands tretton kommuner och Tranås kommun och berör kommunala verksamheter som vård och omsorg, vuxenutbildning, arbetsmarknads- och flyktingmottagande enheter. Arbetsförmedlingen, Landstinget i Östergötland, branschorganisationer och privata utbildningsanordnare ingår också i denna kartläggning.

Kartläggningen visar att det utifrån regionalt perspektiv finns det ett fullständigt utbud när det handlar om aktörer som har möjlighet att erbjuda validering/yrkeskompetensbedömning i kärnämnen och i de utvalda branschområdena. Däremot är tillgången till dessa samtliga aktörer betydligt mer begränsat utifrån individperspektiv, då individen många gånger hindras av de kommunala gränserna i regionen. De mindre kommunerna i kartläggningen har ett mycket begränsat eller obefintligt aktörsutbud som kan erbjuda validering/yrkeskompetensbedömning inom valideringsdelegationens utvalda yrkes- och branschområden. Det är endast Linköping, Norrköping, Mjölby, Tranås och Åtvidaberg som erbjuder validering mot betyg inom kärnämnen. Den regionala

samordningen kring validering/yrkeskompetensbedömning är, med undantag för Arbetsförmedlingen och branscherna inom el, bygg och transport, nästintill obefintligt.

Utifrån de inlägg och synpunkter som fördes fram av berörda intressenter i samband med

valideringsworkshopen den 27 maj 2009 kan man konstatera att det brister i den regionala samordningen och finansieringen av valideringen/yrkeskompetensbedömningen. Det finns ett uttryckligt behov av regional samsyn och utifrån de synpunkter som framkom kan man dra slutsatsen att Regionförbundet Östsam har en viktig samordningsfunktion gällande insatser och vägledning. Men också att finna legitima och enhetliga modeller för validering/yrkeskompetensbedömning och interkommunala ersättningssystem inom regionen.

Källa: En kartläggningsrapport avseende validering/yrkeskompetensbedömning i Östergötland och Tranås, 2009, Regionförbundet Östsam

2.8 Validering av akademiskt yrke – Pilotstudie inom Projekt Utländska Akademiker

På uppdrag av Länsstyrelsen i Västra Götalands län genomfördes en pilotstudie kring arbetet med validering av utländska akademiker. I pilotstudien har två personer prövats för validering. I denna pilotstudie har man prövat om en process och modell för validering fungerar för gruppen utländska akademiker. De utvalda deltagarna studerar inom Projekt Utländska Akademiker, PUA, som är en arbetsmarknadsutbildning som drivs av Länsstyrelsen i Västra Götaland och är finansierad av Arbetsförmedlingen och Europeiska socialfonden. Det förekommer validering av yrken på gymnasienivå såsom barnskötare, snickare osv. På högskolenivå finns t.ex. på validering av barnskötare till förskollärare. Valideringen har då skett mot kurser i utbildningen. I denna pilot sker bedömningen mot yrkeskompetens i reell miljö.

Resultatet av detta pilotprojekt har synliggjort både hinder och möjligheter för både validand och arbetsplats. Några punkter kan lyftas fram när det gäller möjligheter att använda resultatet i framtiden och betona de positiva konsekvenserna av valideringen som genomförts:

- Valideringspraktik: vi har konstaterat att valideringsprocessen är tidskrävande. Den tidsram som åtgår beror helt och hållet på vilket yrke som valideras och vilka personalresurser som står till förfogande på både arbetsplats och utförare. Det måste byggas upp en personlig relation som stämmer mellan arbetsplats och validand för att valideringsprocessen ska påbörjas. Valideringspraktik som ett första steg är nödvändigt och kan med fördel ingå i ett projekt som Korta Vägen/PUA. Det innebär att praktiktiden kan förlängas och övergå i så kallad valideringspraktik.
- Kompletterande utbildningsinsatser: möjligheten att lättare identifiera vilket behov av kompletterande utbildning som behövs medverkar till en kortare väg ut i arbete. Man kan aktivt använda kompetensområdena för att utforska och identifiera kompetensgap, forma utbildningsinsatser och skraddarsy utbildningar efter behov. Här kan man också se en möjlighet att använda befintlig personal som en resurs i utbildningsinsatserna.
- Modeller för validering: man skulle kunna ta fram ett grundmaterial för validering inom speciellt utvalda och lämpliga yrken. Grundmaterialet skulle man sedan använda på olika arbetsplatser efter mindre justeringar. Detta skulle medföra en avsevärd besparing av tid och kostnader.
- Kvalitetssäkring: valideringen kan också ses som en möjlighet för arbetsplatsen att synliggöra kompetensbehov och fortbildningsbehov. Detta sker genom att de kompetensområden som man tar

fram i valideringsprocessen kan överföras till verksamhetens mål och medel.

-Praktikintyg: efter avslutad praktik får alla deltagare i PUA ett intyg som visar att de deltagit i projektet oavsett om de genomfört validering eller ej. Detta intyg skulle kunna utvecklas till att innefatta modifierade kompetensområden. Man skulle alltså kunna skraddarsy intygen efter

vilken bransch man är i för att beskriva vad individen kan utan att värdera och bedöma kompetens i förhållande till yrket.

2.9 Projektet ELiA 2

ELiA 2, Erkännande av lärande i arbetet var under perioden 2011-2013 ett valideringsprojekt inom EU-programmet Botnia-Atlantica. Projektet var ett partnerskap med fem universitet/högskolor, fyra kommunala aktörer och tre företag från Norge, Sverige och Finland.

En aktuell strategisk fråga för universiteten är hur de skall lösa hanteringen av en bredare studerandeprofil. Allt fler vuxna söker sig till universiteten, antingen som grundstuderande eller för att utveckla sin kompetens. Många av dem har arbetslivserfarenhet och kompetenser som kan valideras inom tilltänkta studierna. Valideringsprocessen bör vara rättvis, pålitlig, förutsägbar, öppen, mätbar och kvalitativt högtstående så att alla sökande valideras jämbördigt och så att den validerade kompetensen kan konstateras vara på högskolenivå. Informationen till potentiella sökande bör vara klagörande och lättillgänglig. Valideringsprocessen kräver tid och engagemang av den sökande. Valideringen skall vara studerandecentrerad och heterogeniteten bland sökande och studerande ställer höga krav på handledningsresurser och kompetens hos handledare. Detta innebär att tillräckliga handledningsresurser bör kunna erbjudas. Handledningens kvalitet spelar en avgörande roll för hela konceptets framgång.

Validering är ett utbildningskoncept som förenar behovet av utbildning med möjligheten att identifiera och erkänna kompetens hos studerande. Validering bör ingå i universitetets normala verksamhet och universitetet bör vidta nödvändiga åtgärder för att inleda validering av befintlig kompetens hos dem som söker in till universitetet. Att i utbildning förena praktiskt kunnande, teoretisk insikt och personlig tillväxt är någonting som är specifikt för universitetet.

Källa: Slutrapport av projektet ELiA 2 -Erkännande av lärande i arbetslivet, 2013, Skellefteå kommun

2.10 Regional stödplattform för validering, kommunförbundet Skåne

Utvärderingen lyfter fram att plattformen generellt bör arbeta för en ökad systematisering av valideringsarbetet i Skåne. Detta gäller inom såväl matchning som kvalitetssäkring och utveckling. Dessutom skulle gemensamma begreppsdefinitioner innebära mycket för kommunikationen kring verksamheten och det konkreta samarbetet. Därutöver bör plattformen arbeta för att generellt öka närheten mellan de olika aktörerna på området. Idag sker validering av betydande omfattning hos flera aktörer. Det saknas dock till stor del kontakt och utbyte mellan kommuner, Arbetsförmedlingen och branscher. Genom kontaktytor skapas möjligheter till lärande och den kunskap som finns kan tas tillvara.

Nedan sammanfattas slutsatserna från den här utredningen, kopplat till plattformens tre potentiella funktioner.

-Matchning, att plattformen ska arbeta med matchning uppmuntras aktivt av YH-myndigheten. Förslagsvis kan plattformen dra nytta av upparbetade strukturer hos både YH-myndigheten och Arbetsförmedlingen. Inventeringen visar att matchning kan bidra till såväl breddning som kvalitets- och effektivitetsvinster. Sammanfattningsvis finns inom detta område inga hinder men ett stort potentiellt värde för valideringsverksamheten i Skåne.

-Kvalitetssäkring Inventeringen visar på ett stort behov av kvalitetssäkring av den verksamhet som bedrivs inom kommunerna. Om plattformen kan skapa en gemensam syn på vad kvalitet konkret innebär samt gemensamma sätt att säkra densamma finns förutsättningar att öka kvaliteten hos de enskilda kommunerna och att skapa en likvärdighet inom regionen. Inga hinder finns heller för att plattformen arbetar med kvalitetssäkring av valideringsverksamheten, så länge hänsyn tas till den kvalitetssäkring som Arbetsförmedlingen arbetar med.

-Utveckling av nya metoder. Det är problematiskt för plattformen att arbeta med utveckling av nya metoder då nationell legitimitet är viktigt och samtliga centrala aktörer i studien poängterar vikten av att utvecklingsarbetet bedrivs nationellt. Då ingen nationell aktör idag arbetar aktivt med utveckling på gymnasial nivå kan detta dock innebära ett utrymme för regionala och kommunala aktörer i samverkan att påverka den framtida utvecklingen. Inventeringen visar också att utvecklingsbehov finns kopplade till den befintliga valideringsverksamheten.

Källa: Regional stödplattform för validering – genomförd validering i regionen samt relation till centrala aktörer, 2011, Ramböll

2.11 Yrkesroller och validering inom träindustrin

Träcentrum Nässjö har under 2006 – 2009 fått möjlighet att med finansiering från Vinnovas program Dynamo 2, undersöka yrkesroller och validering inom träindustrin. 126 personer har validerats och en modell för validering och utbildningsplanering har tagits fram i projektet.

Arbetet i projektet visar att:

-validering och utbildningsplanering har stor betydelse för företagens produktivitet och individers möjligheter att få anställning

-samarbete mellan bransch och arbetsförmedling är nödvändigt för att nå individer och företag

-fördjupad kartläggning (validering) kräver branschkunskap och är nödvändig för att forma en adekvat utbildning

-dataverktyg måste kompletteras med praktiska aktiviteter och personliga möten för att öka anställningsbarheten

-ett certifierat analysverktyg för kompetens, som är accepterat av företag, anställda, skola och myndigheter, förenklar och effektiviserar matchningsförfarandet

Arbetet har bedrivits inom träindustrin på regional nivå med nationella samarbetspartners. De metoder som utvecklats och den erfarenhet som gjorts i projektet har medfört att träindustrin nationellt befinner sig på framkant när nu Yrkeshögskolemyndigheten går in med regeringens uppdrag att hitta en nationell struktur för validering av yrkeskunskap för alla branscher. Samarbetet och erfarenhetsutbytet mellan våra samarbetspartner visar att det borde finnas stora möjligheter att

föra över resultaten till andra branscher och regioner.

Källa: Yrkesroller och validering inom träindustrin, Rapport från ett utvecklingsprojekt i Vinnovas program Dynamo 2, 2012, Träcentrum Nässjö

2.12 E-verktyg och validering

Elektroniska verktyg förekommer ofta i samband med värdering och erkännande av reell kompetens/valideringsprocesser. De används ibland som ett verktyg vid självskattning eller på annat sätt i syfte att kartlägga tidigare inhämtad kunskap, andra gånger som ett instrument för bedömning av reell kompetens och ibland som ett sätt att dokumentera tidigare inhämtad kunskap.

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) www.nordvux.net har via Nordiska Ministerrådet erhållit medel för att genomföra en kartläggning kring ett urval av elektroniska verktyg som används vid arbetat med värdering och erkännande av reell kompetens. En pilotstudie genomfördes våren 2009 och publicerades på NVL:s webb i augusti samma år. NMR beviljade därefter ytterligare medel för att göra en fördjupad studie, vars resultat föreligger i denna rapport.

I rapporten redovisas fem sinsemellan olika e-verktyg som granskats. Att använda enbart e-verktyg för att åstadkomma en värdering och erkännande av reell kompetens/valideringsprocess av hög kvalitet är inte tillräckligt. Sådana tekniska eller elektroniska genvägar finns inte. Värdering och erkännande av reell kompetens kräver professionella vägledare och sakkunniga personer, men e-verktyg kan vara ett utmärkt hjälpmedel i processen, konstaterar forskarna.

Källa: E-værktøjer og realkompetencer– betydningsfelter og dilemmaer, 2010, NVL

2.13 Nordisk forskning kring Validering

En forskningsöversikt är framtagen av NVL under 2012. Forskningsöversikten visar att det främst är i Sverige som forskning bedrivits med fokus på validering. Forskningen har använt varierande teoretiska perspektiv för att belysa olika aspekter av valideringsprocessen. Teorier om lärande, styrning, kommunikation, genus, organisering och validitet har använts för att öka förståelsen för validering som företeelse.

Exemplen i översikten visar att det görs insatser för att öka rörlighet och flexibilitet inom yrken i både privat sektor, exempelvis anställda inom bank och finans och metallarbetare med kompetens inom skärteknik, och offentlig sektor, exempelvis ambulanspersonal och postanställda. Det visar sig dock att det finns problem på samhällsnivå, exempelvis strukturella problem relaterade till ekonomiska aspekter, och på individnivå, exempelvis motstånd och misstänksamhet mot utbildningssystemet samt kommunikationssvårigheter, som utgör hinder för valideringsverksamheten.

Även om intresset för validering har ökat under de senaste årtiondena och det finns en hel del direktiv för att detta ska göras och riktlinjer som säger hur det ska göras, finns det fortfarande en hel del barriärer eller problem relaterade till valideringsverksamhet. Exempelvis handlar en av dessa barriärer om ökad fokusering på kvalitetssäkring och att upprätthålla standards, speciellt inom högre utbildning (Stowell, 2004). En annan barriär relaterad till högre utbildning är universitetens försöka att skydda den egna statusen, det vill säga att de ser valideringsverksamhet som låg status (Michelson, 1997; Murphy, 2003; Taylor, 1996). En tredje exempel på barriärer är relaterat till ekonomi, det vill säga kostnaden i både tid och pengar anses vara för hög (Taylor, 1996), och detta är

väl den barriär som är mest generell oavsett vilket område valideringen rör sig inom.

Andra mer övergripande problem eller barriärer som har nämnts i exemplen är strukturella problem, som kan vara kopplade till ekonomiska aspekter men också till rigida strukturer i utbildningssystemet. I exemplen som hör till särskilda målgrupper har problem som att resurserna i både tid och pengar inte räcker till, och att resurserna i vissa fall också har minskat på grund av den ekonomiska krisen i Europa, lyfts fram som hinder för en framgångsrik verksamhet. Detta har speciellt nämnts i de exempel som rör invandrare. Att den gruppen blir drabbad kan möjligtvis ha att göra med att det oftast inte är ett behov som uppkommit i det lokala samhället som utgör grunden för den verksamheten utan snarare mer globala problem som lett till politiska beslut. Ingen efterfrågan på valideringen, det vill säga att det inte finns något uppenbart behov av arbetskraft hos arbetsgivare, har också nämnts som ett problem i ett av exemplen i den här gruppen.

Andra svårigheter är språkliga hinder och problem att rekrytera deltagare, att det är komplicerat att genomföra valideringarna och höga kompetenskrav hos branscherna. I gruppen med låg utbildningsnivå, individer med dyslexi och interner har motståndet mot att gå tillbaka till formell utbildning varit ett gemensamt problem. De här grupperna verkar ha tidigare erfarenheter som har lett till en negativ inställning eller en misstro till formell utbildning. I något fall uppges också att de tidigare erfarenheterna av formell utbildning har gett ett sämre självförtroende som upplevs som ett hinder för validering. Andra aspekter som har visat sig inom flera verksamhetsområden är hur viktigt det är att samarbetet mellan olika parter fungerar och att det är viktigt att förankra projekt för att undvika problem. Ett hinder som också nämns är att formell utbildning inte klarar att värdera informell kompetens, vilket kan betyda att alla måste gå igenom mer eller mindre omfattande utbildning för att nå målet. Ytterligare ett problem relaterat till kriterier och utbildningsmål är att de i något fall upplevdes som så abstrakt formulerade att deltagarna hade svårt att förstå dem, vilket också ledde till att de genomgick mer utbildning än de kanske skulle ha behövt.

Källa: Nordisk forskning och exempel på validering, 2012, NVL/Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

3. Framgångsfaktorer för Validering

Denna kartläggning av projekt och verksamheter visar på ett antal centrala framgångsfaktorer för validering, dels på individnivå och dels på aktörs-/systemnivå. Då framgångsfaktorer ibland beskrivs som utmaningar som måste lösas, så utmaningarna för projekt och verksamheter omformulerats som framgångsfaktorer i nedanstående sammanställning. Detta för att möjliggöra en sammanfattande analys och beskrivning av slutsatserna av de olika rapporterna som kartläggningen baseras på. Nedanstående framgångsfaktorer är inte listade i någon prioriteringsordning, och skall ses som exempel på framgångsfaktorer och inte som någon komplett lista.

3.1 Framgångsfaktorer för Validering, på individnivå

Individuellt utformade aktiviteter och en individuell plan

Aktiviteter ska upplevas som meningsfulla av individen

Individens förståelse för sitt behov av validering

Ett intresse hos individen för att valideras samt ett intresse för kompletterande (formell) utbildning

Individens självförtroende och framtidstro

Branschmodeller som är anpassade för att fånga upp kompetenserna hos nyanlända med begränsade svenskkunskaper

Möjlighet att individanpassa kompletterande arbetsmarknadsinsatser utifrån resultatet av en validering

Att det finns personlig relation som fungerar mellan arbetsplats och validand

3.2 Framgångsfaktorer för Validering, på aktörs-/systemnivå

Samverkan

Gemensam syn på samverkan kring individen

Tydlighet i rollerna för inblandade aktörer

En nära samverkan mellan berörda offentliga aktörer på lokal nivå

Ett samarbete mellan olika aktörer på lokal, regional och nationell nivå

En nära samverkan med olika branscher och arbetsgivareorganisationer kring krav och behov på personal

Behov av regional samordning för att dokumentera metoder och processer samt förankra hos arbetsgivare

Flexibilitet i samverkan kring individen, lösningsorienterat

Kontinuitet i samverkan

En (1) aktör som har samordningsansvaret (och kunskapen) för att lotsa rätt bland insatserna

Finansiering och resurser

Fastställt regelverk kring finansiering av olika typer av insatser för individen

Validering är ett prioriterat område för alla aktörer, med en definierad budget

En regional samordning med tillräcklig kritisk massa (resurser)

Fastställande av interkommunala ersättningssystem inom regionen

Kompetens

Personal med god kompetens kring validering och vägledning

Kompetensutveckling för arbetsförmedlare kring branscher, yrken, utbildningar, kompetenskrav och behov av arbetskraft

Ökad kunskap om utrikesfödda individers behov av och förutsättningar för validering

Gemensam syn på vad validering och vägledning innebär (gemensamma begreppsdefinitioner)

Kontinuerlig kompetensutveckling för berörd personal hos olika aktörer

Kvaliteten på det utredande samtalet med validanden, ställer krav på t.ex. tolken och valideringsutförarens kompetenser

Fortsatt utveckling av utbildningar för tolkar och för valideringsutförare

Tillgång på handledningsresurser samt kompetens hos handledare för sökande till högskola och universitet

Utveckling av NQF

Tillgång till kunskap

Tillgång till en kunskapsbank med goda exempel på metoder och verktyg samt exempel på lyckosamma projekt

Kunskapsnätverk för kollegialt erfarenhetsutbyte på arbetsplatsen

Förteckning av personal med spetskompetens inom olika områden

Tillgång till expertkunskap (på regional nivå)

Regional informationsplattform med priser och uppgifter om utbildningsanordnare i regionen samt i övriga Sverige

Tillgång till erfarenheter från de olika valideringsutförarna

Arbetsmarknadens behov

En fördjupad kartläggning (validering) kräver branschkunskap och är nödvändig för att forma en adekvat utbildning

Anpassa valideringen efter regionala behov av kompetens

Ökad likvärdighet och stärkt kvalitetssäkring av validering enligt branschmodell

Modeller och verktyg

Fastställande av legitima och enhetliga modeller för validering/yrkeskompetensbedömning

En valideringsprocess som är rättvis, pålitlig, förutsägbar, öppen, mätbar och kvalitativt högtstående så att alla sökande valideras jämbördigt

Ökad systematisering av valideringsprocessen

Ett certifierat analysverktyg för kompetens, som är accepterat av företag, anställda, skola och myndigheter, förenklar och effektiviserar matchningsförfarandet

Dataverktyg måste kompletteras med praktiska aktiviteter och personliga möten för att öka anställningsbarheten hos validanden

Användandet av e-verktyg för att åstadkomma en värdering och erkännande av reell kompetens/valideringsprocess av hög kvalitet måste kompletteras av professionella vägledare och sakkunniga personer

Framtagande av ett grundmaterial för validering inom speciellt utvalda yrken

En stödplattform som arbetar med matchning av färdigheter/kunskaper och formella krav

Fastställd plan för uppföljning av verksamheten, med indikatorer och nyckeltal