

Ett sätt att synliggöra kompetens

Branschvalidering synliggör och bekräftar kompetens, oavsett när, var eller hur en individ fått sin kunskap och erfarenhet. Det gäller såväl i skolan, som för lärandet på arbetsplatsen eller på fritiden. Grunden för branschvalidering är kompetensstandarder, utifrån yrkesprofiler, som har nationell legitimitet.

Sobona samarbetar med arbetsgivare, branschorganisationer, fackförbund och utbildningsanordnare för validering av individers yrkeskunskaper. Därmed får arbetsgivare chans att hitta nya medarbetare, samtidigt som kompetenta yrkespersoner kommer ut i arbetslivet.

Vi började inom återvinning

Under 2018 började vi med validering inom avfallshantering och återvinning. Med stöd av Tillväxtverket skapade vi en systematisk introduktion i arbetslivet. Det kan gälla ny-anlända eller individer som varit utan arbete under en längre tid. Valideringen ger möjlighet att möta branschens behov av kompetens.

36 framtagna profiler inom sju branscher

Vi har hittills tagit fram 36 yrkesprofiler inom branscherna: avfallshantering och återvinning, besöksnäring och kulturarv, energi, fastighet och parkering, fiber och stadsnät, personlig assistans samt vatten och avlopp.

Yrkesprofilerna är nationellt förankrade och överenskomna av berörda parter och företag inom respektive bransch. Drift och förvaltning sker genom det partsgemensamma kompetenskansliet.



SeQF – jämför kvalifikationer från studier och arbetsliv

Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF) bygger på en gemensam, europeisk referensram för kvalifikationer: EQF – European Qualifications Framework. Många europeiska länder är anslutna. Med SeQF synliggörs allt resultat av lärande, oavsett hur det är förvärvat. Därmed blir det lättare att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv.

Ett verktyg för framtiden

Validering bidrar till att arbetsmarknaden fungerar bättre, eftersom både behov och tillgänglig kompetens blir tydlig. Genom validering synliggörs en kvalitetssäkrad och grundläggande kunskapsnivå för olika yrken. Det ger nya möjligheter att anställa medarbetare med olika bakgrund. I framtiden kommer Sobona introducera validering inom flera

Validering i praktiken

Genom yrkesprofilen definieras vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser som behövs för ett arbete inom en bransch.

Validering sker utifrån OCN-metoden. Syftet är att yrkesintroduktionen och kompetensutvecklingen kvalitetssäkras och blir mer systematisk. Det arbetsplatsförlagda lärandet hamnar i en kontext.

Med hjälp av definierade yrkesprofiler skapas samsyn kring verksamhetens och individens kompetensbehov. Det blir tydligt vad yrkespersonen behöver kunna och vilka eventuella kompetensglapp som finns.

Validering ger en tydlig plan för introduktion, återkoppling och utvärdering.

Vinster med validering för branschen

ÖKAR BRANSCHENS ATTRAKTIONSKRAFT

Branschen tar initiativ till att förklara vad som faktiskt behövs för att vara anställningsbar och utvecklas inom olika yrkes-

roller. Det underlättar både rekrytering och kompetensutveckling.

MÖJLIGGÖR CERTIFIERING OCH YRKESBEVIS

De kriterier som bestäms i valideringen kan användas som en branschstandard för certifieringar och yrkesbevis. Det ger en samsyn som gagnar branschen. Branschens yrkesprofiler kan också få ett formellt värde via SeQF.

GEMENSAM STANDARD I UPPHANDLINGAR

När det är tydligt vad medarbetarna behöver kunna för att utföra arbetet blir kvalitetskraven lättare att definiera inför olika upphandlingar. Det blir möjligt för partners, exempelvis inom utbildning och arbetsmarknad, att förhålla sig till rätt kompetenser inom yrket.

Så här går valideringen till

För att bedömningarna ska bli sakliga och likvärdiga är det viktigt att alla bedömare jobbar på samma sätt.

1. UTBILDADE BEDÖMARE

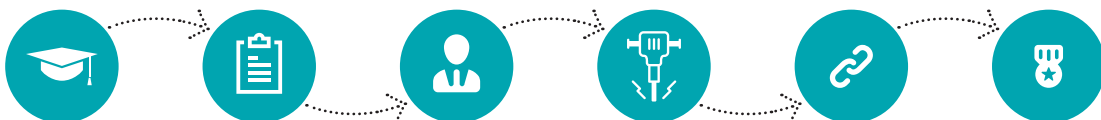
Utbildningen för att bli yrkesbedömare tar fyra halvdagar. Den genomförs digitalt av Nordiskt Valideringsforum på uppdrag av kompetenskansliet.

3. SJÄLVSKATTNING OCH KARTLÄGGNING

Ofta börjar deltagaren med en självskattning av yrkeskunskaperna. En handlingsplan görs tillsammans med handledaren eller bedömare.

5. KVALITETSSÄKRING

När bedömare och deltagare är färdiga med bevisinsamlingen granskas dokumentationen av interna och externa kvalitets-säkrare.



2. BEDÖMNINGSPLAN

Det finns en färdig bedömningsplan utifrån kraven i yrkesprofilen. Den innehåller frågor, övningar och checklistor. Bedömare och deltagare arbetar alltid tillsammans.

4. BEVISINSAMLING OCH BEDÖMNING

Deltagaren synliggör sina kunskaper, färdigheter och kompetenser genom att utföra uppgifter, svara på frågor och dokumentera. Bedömare ger stöd under processen och återkopplar om kompletteringar behövs.

6. KOMPETENSINTYG OCH YRKESBEVIS

Beviset innehåller tydliga beskrivningar av deltagarens kompetens, utifrån de moduler och läranderesultat som ingår i yrkesprofilen.



Lättare att ställa krav

Branschvalideringsmodellen ger en tydlig struktur, vilket skapar trygghet under hela processen i din kompetensförsörjning.

Validering utifrån en yrkesprofil synliggör och kvalitetssäkrar lärandet på arbetsplatsen. Det möjliggör kompetensflyttning, där erfarna medarbetare kan utvecklas och det skapar även utrymme för yrkesintroduktioner. Nya yrkesroller kan identifieras utifrån verksamhetens behov. Utbildade handledare och bedömare som fokuserar på resultat av lärande får verktyg för objektiv feedback. Därmed utvecklas de i sin ledarroll. En nationellt erkänd och kvalitetssäkrad yrkesroll kan ge en gemensam standard för kvalitetskrav i upphandlingar. Detta ökar incitamentet för att investera i lärandet på arbetsplatsen.

Stöd till matchningen

Med en definierad yrkesroll blir det lättare för företag att ställa krav, både i den egna verksamheten och i upphandlingar. Samtidigt klargörs företagets kompetensbehov. Matchning underlättas genom kartläggning av kompetenser som visar deltagarens kompetensprofil. Den kan säkerställas via validering under introduktion och provanställning.

Yrkesprofilen är nyckeln

Många yrken saknar en tydlig beskrivning av vilken kompetensprofil som behövs. Med uttryckliga yrkesprofiler blir det lättare att säkerställa rätt kompetensnivå, både hos nya och

befintliga medarbetare. När yrkesprofilerna är på flera nivåer får individer möjlighet att växa i sina yrken.

Vinster med validering för företag

ENKLARE ATT REKRYTERA

I dag beskrivs de flesta befattningar utifrån arbetsuppgifter, ansvarsområden och personliga egenskaper. Genom att utgå från läranderesultat – det medarbetaren faktiskt behöver kunna – blir det enklare att beskriva vilka kvalifikationer som behövs. Kanske är service och bemötande i praktiken viktigare än formella kunskaper?

KOMPETENSUTVECKLING AV MEDARBETARE

Genom det strukturerade innehållet i yrkesprofilerna kan de befintliga medarbetarnas kompetens kvalitetssäkras. Det underlättar vid kompetensutveckling och omställning. Kompetensflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig. På så vis kan fler rekryteras till grundläggande nivåer.

ENKLARE INTRODUKTION AV NYANSTÄLLDA

Genom att veta vad den nyanställda behöver kunna och vad som ska läras ut, blir det enklare att planera och genomföra en bra introduktion. Detta görs lättare utifrån en tydlig struktur.

Utbildade bedömare är nyckeln

Genom att samla in bevis och ge återkoppling stödjer bedömaren deltagaren under valideringen.

Digital bedömarutbildning

Under utbildningen får bedömaren lära sig metod, verktyg, innehåll i yrkesprofiler, hur bedömningar görs och hur kvalitetssäkringen går till. Bedömaren lär sig att anpassa valideringen utifrån deltagarnas förutsättningar.

Det är viktigt att bedömaren får tid och resurser tilldelade för att kunna genomföra valideringen.

Vinster med validering för bedömare

FÅR VERKTYG FÖR ATT GE OBJEKTIV FEEDBACK

För bedömaren blir det tydligt vad medarbetaren behöver kunna – och vad medarbetaren kan. Genom samarbete skapas samsyn i vad som ska åstadkommas. All återkop-

pling blir mer saklig och inriktad på viktiga och överenskomna arbetsinsatser.

ÖKAD TRYGGHET SOM HANDLEDARE

En lärande organisation med systematik för att förmedla rätt kunskaper ger ett konkret stöd till handledaren eller bedömaren. Det blir lättare att hjälpa medarbetare att ta nästa steg.

VÄXER I SIN ROLL SOM HANDLEDARE ELLER BEDÖMARE

Blivande handledare eller bedömare får lära sig konkreta verktyg och riktlinjer kring de kunskaper som behövs. Den viktigaste återkopplingen till bedömaren är ofta att se hur deltagarna växer av att deras kompetenser blir bekräftade.

Kompetenskansliet – en central funktion

Kompetenskansliet samordnar drift och kvalitetssäkring. Huvudmannen Sobona och övriga nationella parter ansvarar för kansliets verksamhet.

Kansliets organisation

Organisationsstrukturen ger insyn och delaktighet. Den är också kopplad till branschråd och arbetsgrupper.

Kompetenskansliet ansvarar för planering, uppföljning, utveckling, kommunikation, administration och ekonomi. De beställer tjänster för drift och förvaltning, kvalitetssäkring och vidareutveckling av branschvalideringsmodellen.

Kansliet består av en heltidsanställd kanslichef, med tillgång till stödresurser.

Sprida kunskap och kännedom

Kompetenskansliet ansvarar för löpande kommunikation kring branschvalideringsmodellen. Samt samordna parternas kommunikation.

Tjänster som erbjuds genom kansliet

Tjänsterna utgår från användarnas behov, där målet är att stödja användandet av yrkesprofiler under hela kompetensförsörjningsprocessen. Fokus ligger på tjänster relaterade till validering.

