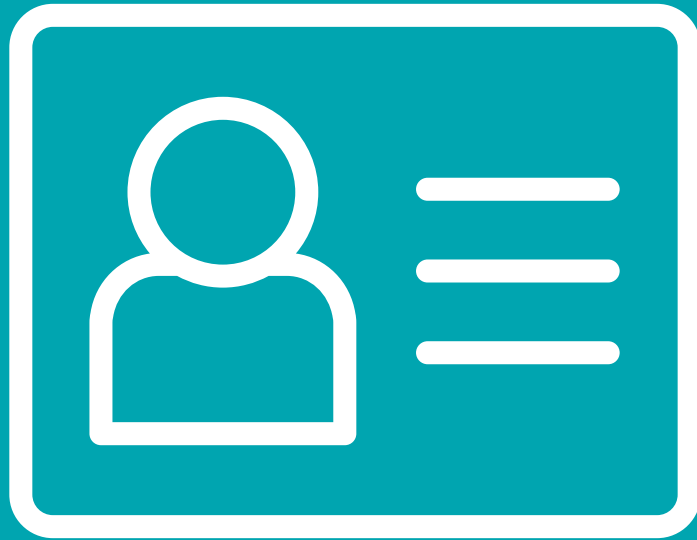




YRKESPROFILER OCH VALIDERING

Ett sätt att synliggöra
kompetens

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



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.



Från kolgruvor till kvalitetssäkring

Open College Network (OCN) är en metod för validering och kvalitetssäkring av lärande och kompetenser.

Vår valideringsproces utgår ifrån OCN-metoden. Den är helt kompatibel med SeQF, som är Sveriges referensram för kvalifikationer.

Metoden togs fram i England när många kolgruvor lades ned på 1980-talet. Arbetskraft blev tillgänglig, samtidigt som kompetens inom andra industrier behövdes. Men det var svårt att veta vad en person egentligen kunde, och om kunskaperna gick att använda.

Näringsliv, myndigheter och högskolor tog då fram OCN för att validera och bevisa lärande, kunskaper och kompetenser – oavsett hur de förvärvats.

Utifrån olika yrkesroller, definieras resultat av lärande och bedömningskriterier. Resultatet godkänns av yrkesexperter och branschföreträdare. Valideringen görs av utbildade bedömare, som tillsammans med individen, bevisar att de rätta kunskaperna finns.



Vi började inom återvinning

Det är branschernas krav på kompetens som är i fokus. Det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar.

Under 2018 började vi med validering inom avfallshantering och återvinning. Med stöd av Tillväxtverket skapade vi en systematisk introduktion i arbetslivet. Det kan gälla nyanlända individer 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 individer med olika bakgrund. I framtiden kommer Sobona introducera validering inom flera branscher.



på jobbet

Ring Ulla 026-178415

Ulla - din lokala miljö- och återvinningssamfundning

Göteborgare

Framtagande av en yrkesprofil

Utvecklingen sker i en interaktiv process, genom workshops med branschrepresentanter. Yrkesprofilen kvalitetssäkras sedan via en branschpanel.

1. FÖRBEREDELSE

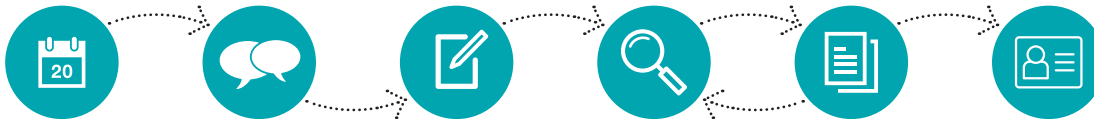
Representanterna som ska ingå i workshops och branschpanel väljs ut. Individuer med olika perspektiv på yrkesrollerna deltar.

3. UTVECKLING AV PROFIL

Resultatet av workshopen sammanställs och utvecklas till preliminära moduler. En bedömningsprofil per yrkesroll definieras.

5. REVIDERING

Bedömningsprofilen revideras och återkoppling görs till branschpanelen. Utvecklingen fortsätter fram till att panelen godkänner en slutlig version.



2. WORKSHOPS

Arbetsuppgifter och företagens krav på olika roller går igenom. Arbetsprocessen är strukturerad och utförs i workshopsgrupper med 5–6 deltagare.

4. BRANSCHPANEL

Branschpanelen går igenom bedömningsprofilens alla moduler och ger återkoppling. Allt utförs i en strukturerad process. Branschpanelen består av 8–15 individer.

6. FÄRDIG PROFIL

Innehållet anpassas och sammanställs i ett IT-verktyg. En ansökan om nivåplacering i SeQF skickas till Myndigheten för Yrkehögskolan.



Även målade plankor, björk,
spånskivor och massivt.

Du har tillgång
till en värld som
räcker längre

Gästrik
stenvärk

Utbildade bedömare är nyckeln

Bedömaren stödjer deltagaren under valideringen, genom att samla in bevis och ge återkoppling.

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.

För att det ska fungera behöver bedömaren få tid avsatt för uppgiften. Bedömaren växer i rollen som handledare eller mentor och får ett tydligt erkännande.



Exempel på framtagna yrkesprofiler.

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

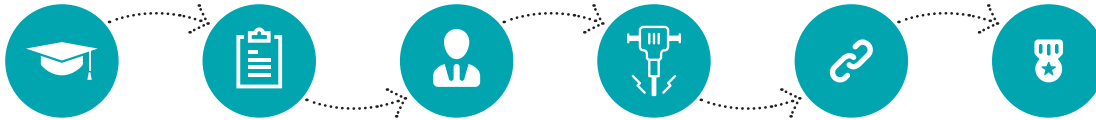
Utbildningen för att bli yrkesbedömare tar fyra halvdagar. Den genomförs digitalt av Nordiskt Valideringsforum på uppdrag av kompetenskansliet.

3. SJÄLVSKATTNING OCH KARTLÄGGNING

Ofta börjar deltagaren med en självskattning av yrkeskompetenserna. En handlingsplan görs tillsammans med handledaren och bedömare.

5. KVALITETSSÄKRING

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



2. BEDÖMNINGSPÅN

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

4. BEVISINSAMLING OCH BEDÖMNING

Deltagare 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. YRKESBEVIS

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

Validering är till för den som vill synliggöra sin kompetens. Här är några exempel på vem det passar för.



BASEL
DELTAGARE JOBBSPÅR

Via validering får Basel ett erkännande för det han redan kan och det han lär sig. Validering ger nya möjligheter att anställa individer med olika bakgrund.



SVEN
CHAUFFÖR

Genom det strukturerade innehållet i yrkesprofilerna kan Svens kompetens som chaufför kvalitetssäkras. Kompetensflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig och dessutom enklare att göra.



ANNA
INHYRD PERSONAL

När det är tydligt vad medarbetarna behöver kunna för att utföra arbetet blir kvalitetskraven lättare att definiera inför olika upphandlingar och externa konsulttjänster. Anna, som är inhyrd resurs, kommer snabbt in i sin yrkesroll och blir effektiv. Det blir även möjligt att utbilda till rätt kompetenser inom ett specifikt yrke.



CARMEN
PRAKTIKANT

Att validera sina kompetenser kan leda till ökad anställningsbarhet och underlätta omställning. När Carmens kunskaper som butiksbiträde validerades, kunde hon snabbt få praktikplats på en återvinningscentral. Många kompetenser är överföringsbara mellan olika yrken. Kompetensintyget efter validering är mer värt än ett vanligt intyg eller diplom eftersom det är sakligt, innehållsrikt, kvalitets säkrat och överföringsbart.

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. Varje år uppdateras verksamhetsplan och budget.

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.



Bransch

ÖKAR BRANSCHENS ATTRAKTIONSKRAFT

Branschen tar initiativ till att förklara vad som faktiskt behövs för att vara anställningsbar och utvecklas inom olika yrkesroller. Det underlättar både rekrytering och intern kompetensutveckling.

MÖJLIGGÖR KOMPETENSINTYG OCH YRKESBEVIS

De kriterier som bestäms i valideringen kan användas som en branschstandard för kompetensbevis, kompetensintyg 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 aktörer, exempelvis inom utbildning och arbetsmarknad, att förhålla sig till rätt kompetenser inom yrket.

Företag

ENKLARE ATT REKRYTERA

I dag beskrivs de flesta befattningar utifrån arbetsuppgifter, ansvarsområden och personliga egenskaper. Genom att utgå från läranderesultaten – 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. Kompetensförflyttning 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.

Bedömare

FÅR VERKTYG FÖR ATT GE OBJEKTIV FEEDBACK

För bedömaren blir det tydligt vad medarbetaren behöver kunna – och vad medarbetaren kan. Genom samarbete uppnås en samsyn kring vad som ska åstadkommas. All återkoppling blir mer saklig och inriktad på viktiga och överenskomna arbetsuppgifter.

ÖKAD TRYGGHET SOM HANDEDARE

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

VÄXER I SIN ROLL SOM HANDEDARE ELLER BEDÖMARE

Handledare eller bedömare får lära sig konkreta verktyg och riktlinjer kring de kunskaper som behövs. Den viktigaste vinsten är ofta att se hur deltagarna växer.

Deltagare

STÖRRE MÖJLIGHETER I FRAMTIDEN

Yrkesbeviset är mer värt än ett vanligt intyg eller diplom, eftersom det är sakligt, konkret, kvalitetssäkrat och överföringsbart. Via samsyn i branschen skapas nationell legitimitet för yrkesbevisen.

ETT INTYG PÅ VAD MAN FAKTISKT KAN

Ofta är det inte själva kompetensintyget eller yrkesbeviset som ger det största värdet. Att veta vad man kan stärker självförtroendet och självinsikten. Det skapar trygghet, vilket ger motivation för nästa steg – på jobbet eller till vidare studier.

MOTIVATION ATT UTVECKLAS

Att validera sina kompetenser kan leda till ökad anställningsbarhet och underlättar för omställning. Många kompetenser är överföringsbara mellan olika yrken. En validering kan i vissa fall också ge tillgodoräknande, exempelvis kortare studietid.

Använd verktyget på ditt sätt

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

Morgondagens medarbetare

För att företaget ska bli lönsamt måste medarbetarna trivas och må bra. Många organisationer hävdar att "personalen är vår viktigaste resurs." Men hur får du ut mesta möjliga av medarbetarnas potential? Hur skapas förutsättningar så att alla blir en vinnare på arbetsplatsen?

Det börjar med en kompetenskartläggning

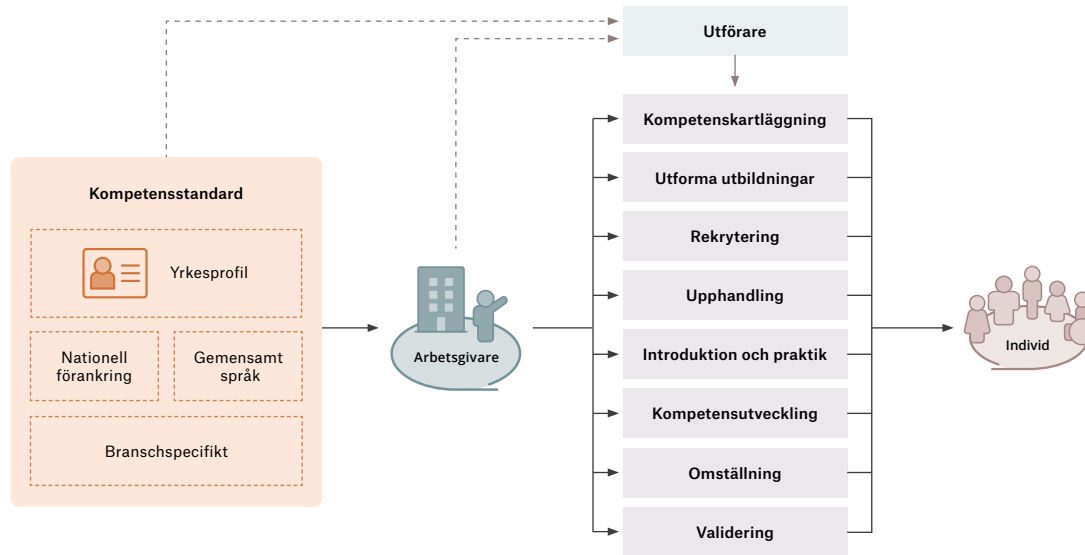
En kompetenskartläggning kan göras både för enskilda in-

divider och hela organisationen. Den är en naturlig startpunkt, där företaget bedömer kompetenserna och vad som behövs, nu och i framtiden.

En ständigt pågående process

De olika delarna i branschvalideringsmodellen följer och stödjer ett kompetensförsörjningsarbete. Huvudstegen är kompetensanalys, planering, genomförande och utvärdering. Utgå från företagets behov och använd yrkesprofilerna på det sätt som passar bäst.

ANVÄNDNINGSSOMRÅDEN



Branschvalideringsmodellen används för att kvalitetssäkra och trygga verksamhetens kompetensförsörjning.



Svenskt Vatten



SVEFARK

Kommunal.



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Sobona. Hornsgatan 20, 118 82 Stockholm
08-452 77 00. sobona.se/branschvalidering