

NORDISKT VALIDERINGSFORUM

Att se bortom kompetensbristen

Anna Karin Jendert 072-394 96 00 ak@valideringsforum.se
Anders Lundberg 073-542 82 00 anders@valideringsforum.se

Vilka utmaningar har ni idag inom kompetensförsörjning?

(Mentimeter – öppna svar)

Den dolda potentialen

NORDISKT
VALIDERINGSFORUM



Den dolda potentialen

Karriärväxling?

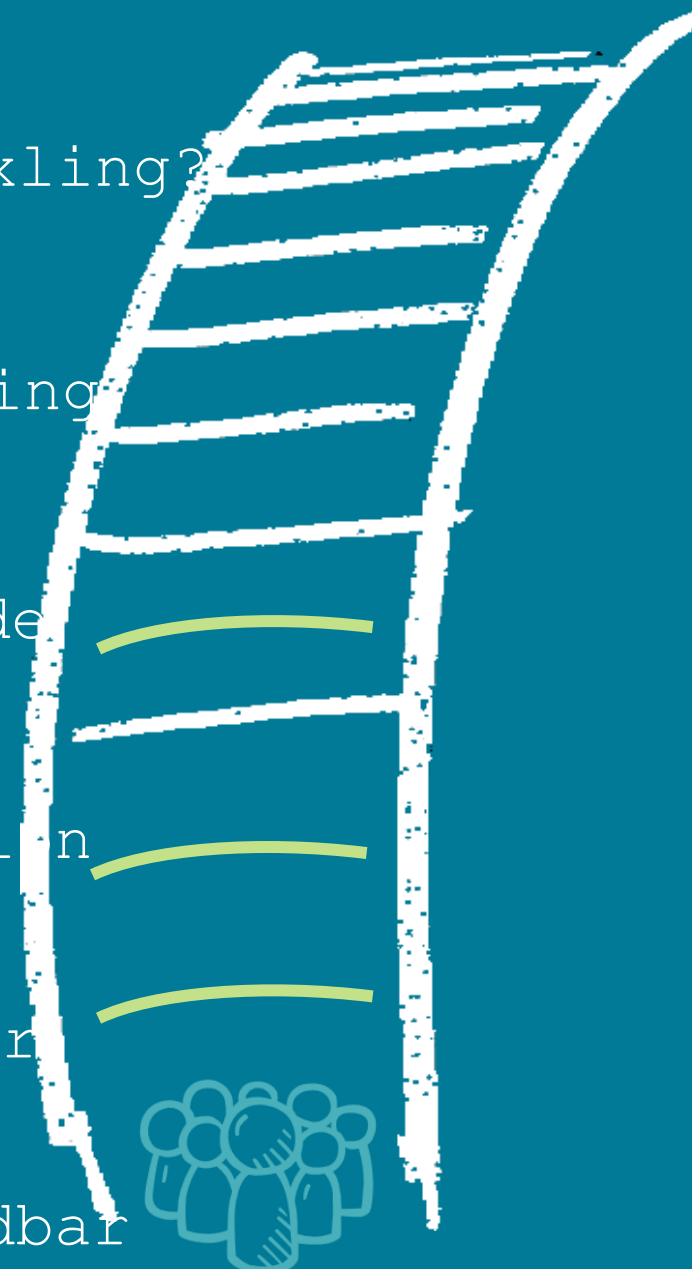
Kompetensförflyttning

Arbetsplatslärande

Strukturerad introduktion

Generella kompetenser

Ingen är obildbar





Open College Network

**UK,
i början av 80-talet**

Gruv- och
stålarbetare behövde
hitta nya arbeten.

OCN-metoden togs fram
för att visa vad de
lärt sig under
arbetslivet.



**Sverige,
i början av 20-
talet**

Arbetskraftsbrist
och utanförskap
- samtidigt.

En digital
kompetens-plattform
med >20 000
valideringar för
arbets-marknad,
branscher och
företag.

Empowered by 

Branscher

Kvalitetskrav
Certifieringar
Yrkesbevis



Befattningar och platsannonser

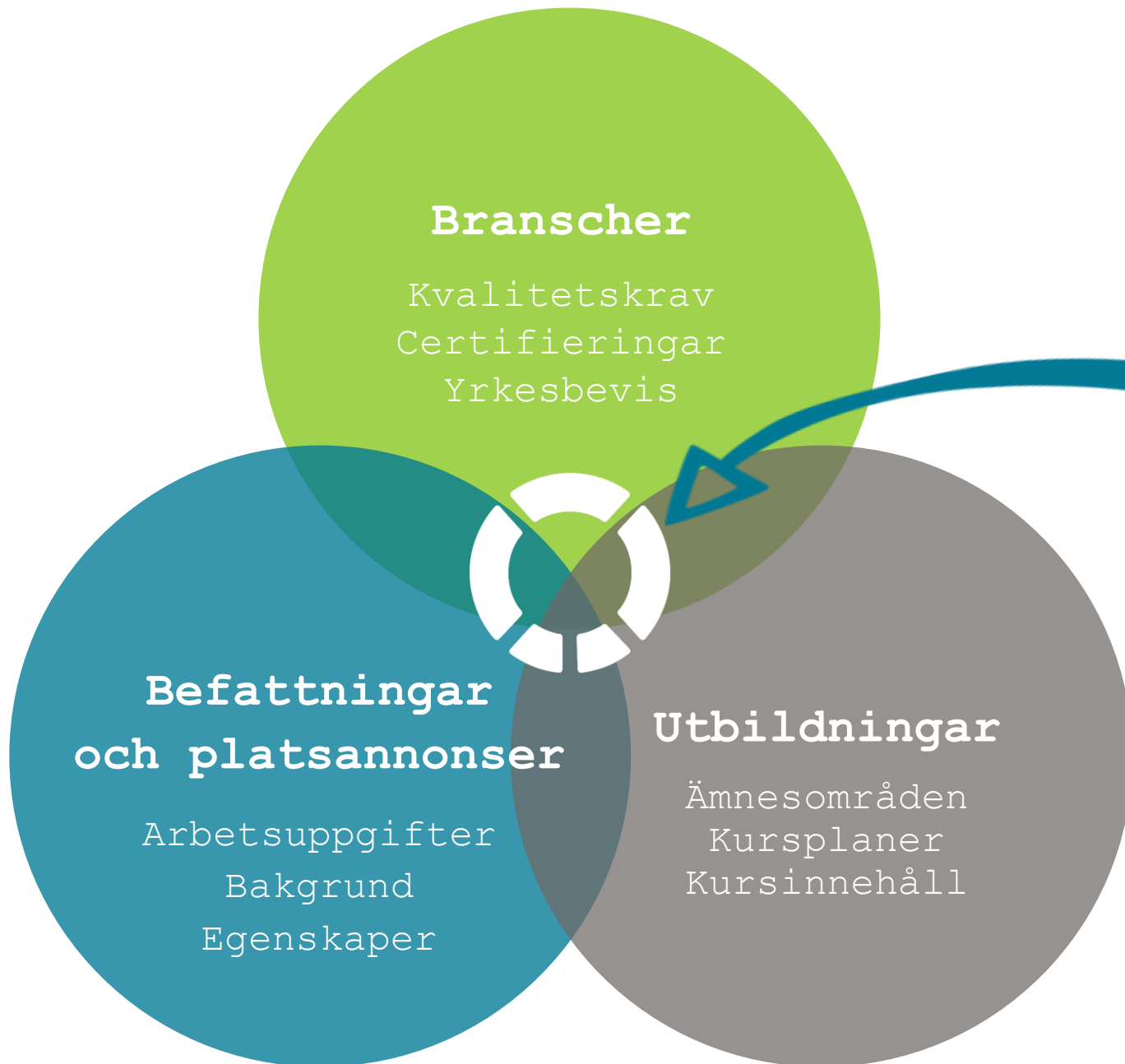
Arbetsuppgifter
Bakgrund
Egenskaper

Utbildningar

Ämnesområden
Kursplaner
Kursinnehåll

Verkligheten

Kan jag det som
behövs?



Verkligheten

Kan jag det som
behövs?

**Det behövs ett
gemensamt språk!**

Vägen till kompetensförsörjning

Att beskriva det man behöver kunna

Yrkesprofilering

För detta finns en metod

OCN

Open College Network

Utgår från läranderesultat på

jobbet

utifrån OCN-metoden i en workshop-process

Distributionselektriker - Introduktion

Modulnivå: SeQF nivå 4

Läranderesultat <i>Kunskapen färdigheten eller kompetensen är att kunna:</i>	Bedömningskriterier <i>Detta har uppnåtts genom att individen kan:</i>
1 Dokumentera i olika typer av digitala system	1.1 Visa att man kan företagets digitala system genom att förklara hur man t.ex. lägger upp uppdrag, rapporterar fel, slutför uppdrag och dokumentation. 1.2 Kommunicera i företagets digitala system på ett lättläst språk. 1.3 Dokumentera och rapportera i systemen på ett korrekt sätt.

Moduler pusslas ihop till yrkesprofiler

Ett exempel från fjärrvärme

Driftoptimering Kraft-/fjärrvärmeverk	
Service och underhåll inom distributionsnät	Service och underhåll inom distributionsnät
Felsökning inom kraft-/fjärrvärmeverk	Felsökning inom distributionsnät
Anläggnings- och processkunskap	Lagkrav distributionsnät
Lagkrav kraft-/fjärrvärmeanläggningar	Distributionsnät
Grundläggande styr- och reglerteknik	
Grundläggande elteknik - elkunskap	
Planering, problemlösning och dokumentation	
Generella kompetenser	
Drifttekniker Kraft-/fjärrvärmeverk	Distributionstekniker Distributionsnät

Modul: Planering, problemlösning och dokumentation

Nivå: 4	Läranderesultat	Bedömningskriterier
	Planera, förbereda eller genomföra ett arbete.	<p>1.1 Utföra godkänd planering och utvärdera tillräckligt resurser, arbetsbelastning, lagar och bestämmelser.</p> <p>1.2 Angripa och prioritera arbetet utifrån uppdragsprioritet.</p> <p>1.3 Redovisa för hur resurserna, resurserna utifrån pågående arbete, samt problemlösning, kunskaper och annan utbildning kan påverka arbetet.</p> <p>1.4 Redovisa för hur arbetet kan påverka andra verksamheter, personer och utrustning till exempel.</p>
	Arbeta med problemlösning.	<p>2.1 Lösningssätt och arbets- och eventuella problem.</p> <p>2.2 Att förstå och identifiera och utvärdera för tekniska lösningar som kräver tillstånd.</p> <p>2.3 Att lösa arbetsrelaterade problem, utifrån mandat och bestämmelser.</p> <p>2.4 Ompröva eller lösa och problem som uppstår.</p> <p>2.5 Färdig förberedelse - förberedelse utifrån.</p> <p>2.6 Färdig förberedelse av digitala system för utsläpp av energi, utrustning, utrustning av utrustning samt drift av utrustning som utrustning utifrån.</p> <p>2.7 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p> <p>2.8 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p>
	Dokumentera och rapportera.	<p>3.1 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p> <p>3.2 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p> <p>3.3 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p> <p>3.4 Att dokumentera och rapportera arbetet på ett tydligt och korrekt sätt.</p>

Framtagna yrkesprofiler inom energi

Grundkrav, yrkesprofiler och OCN-moduler

	Fördjupning	Belysning		
	Distributionselektriker - Stölp- och mastarbete		Drifttekniker Elnät Lagkrav, EBR och ESA	Beredare Lagkrav, EBR och ESA
	Distributionselektriker - EBR			
	Distributionselektriker - Lagkrav och ESA		Drifttekniker Elnät	Beredare
Kundservice	Distributionselektriker - Introduktion			
	Säkerhetsklassad tjänst/anläggning			
Generella kompetenser, 12 moduler				
Kundservice	Distributionselektriker	Belysningselektriker	Drifttekniker Elnät	Beredare
	Distributionselektriker			
Krävs egentligen inga formella förkunskaper	Krävs exempelvis Stölp och mastcertifikat, ESA 14, Säkerhet på väg, Heta arbeten			
	Krävs grundläggande elbehörighet (lägst gymnasienivå)			Krävs erfarenhet som distributionselektriker

Bli det rätt och riktigt?

Relevanssäkrande panel som företräder olika intressen

- Ger aktiv input och feedback
- Har relevant yrkeserfarenhet
- Säkerställer innehåll och struktur
- Företräder olika intressen
- Förankrar och ger nationell legitimitet

Ca 8-12 personer i panelen

- Branschföreträdare
- Yrkesnämnd
- Utbildare
- Arbetsgivarorganisation
- Fackförbund
- Företag

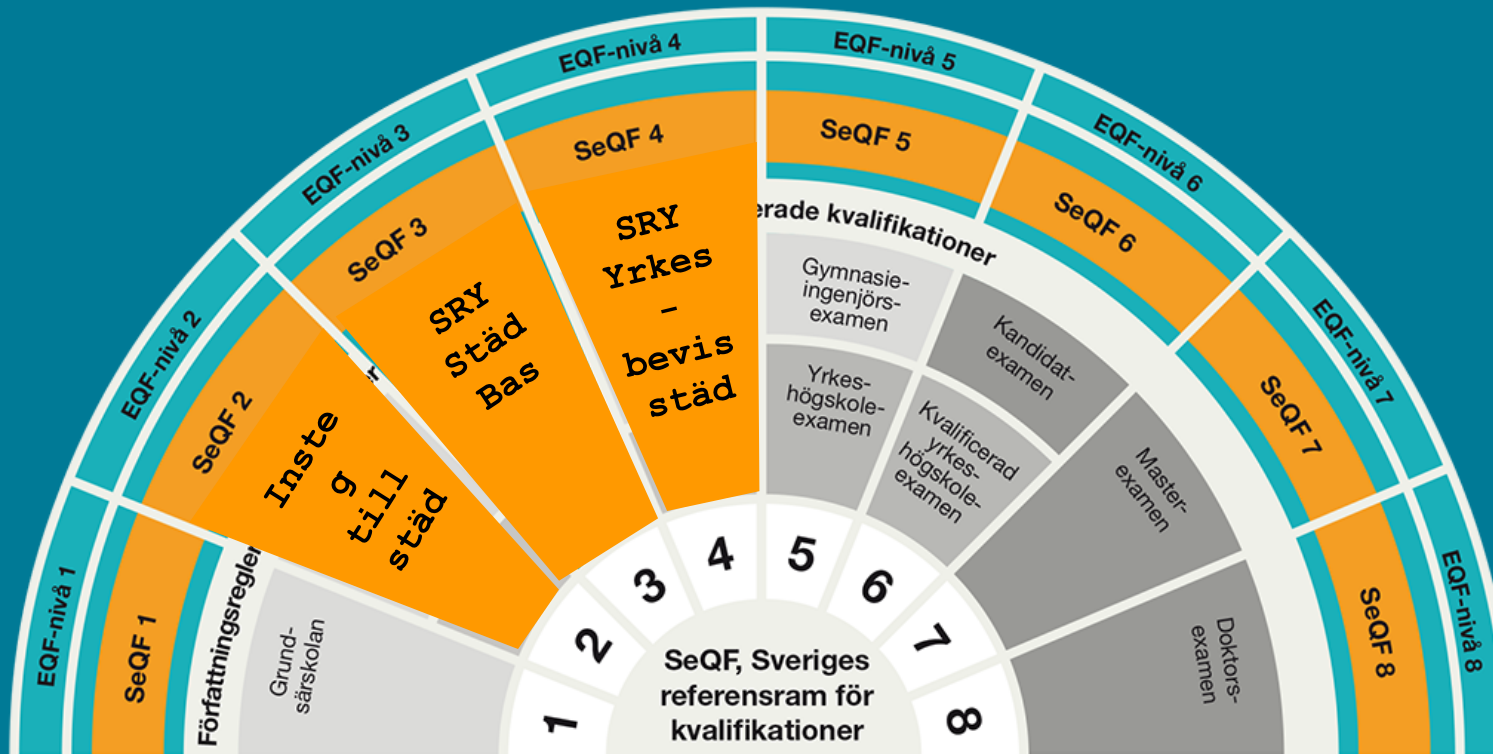
Nationell relevanssäkring

Yrkesprofilering Fjärrvärme sep 2019



Formella kvalifikationer via SeQF

Baseras på ett europeiskt system som nu införs i Sverige



Kvalifikationer kan jämföras

- Mellan länder
- Mellan olika typer av lärande
 - Formellt lärande
 - Informellt lärande
 - Icke-formellt lärande

Städ på SeQF-nivå 4 var först ut i Sverige år 2018 (SRY, Almega via Nordiskt Valideringsforum)

EQF-nivå innebär den motsvarande nivån inom den europeiska referensramen för kvalifikationer.

Kvalifikationer som nivåinplaceras av Myndigheten för yrkeshögskolan.

Kvalifikationer inom SeQF som är nivåinplacerade av regeringen, se Förordning (2015:545), bilaga 2.

Yrkesprofilerna kan användas till:

Branschen

- Formell kvalifikation, SeQF
- Standard i upphandlingar

Arbetsgivaren

- Strukturerad introduktion
- Arbetsplatslärande med validering

Chefen / handledaren

- En checklista när man lär ut
- Verktyg för saklig feedback

Samarbetspartners / utbildare

- Skapa kompletterande utbildningar
- Strukturerade praktikperioder

Vägen till kompetensförsörjning

Att beskriva det man behöver kunna

Yrkesprofilering

Att säkerställa att man kan det som behövs

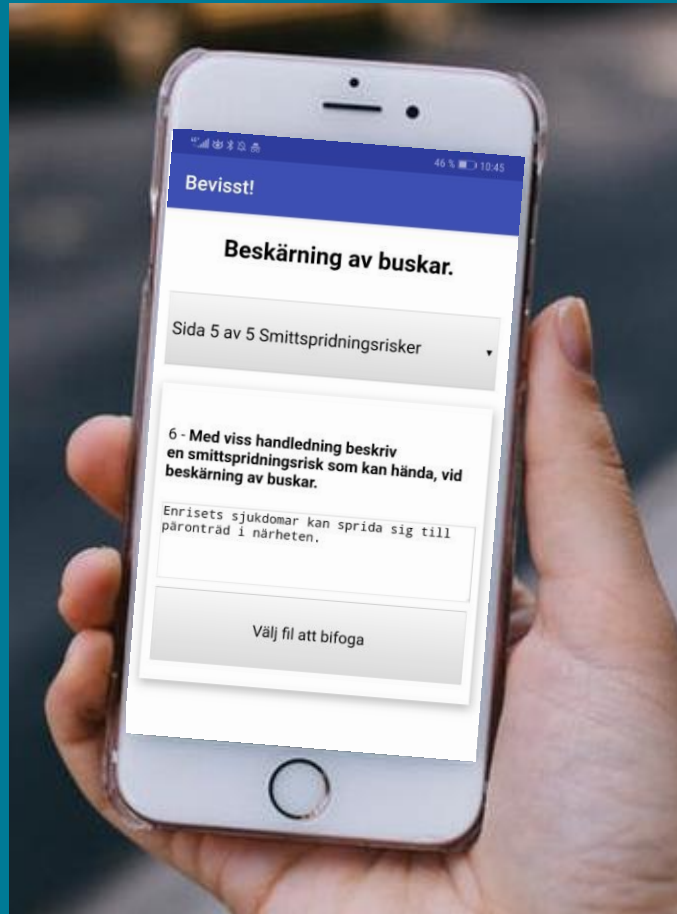
Validering

För detta finns en metod



Open College Network

Validering av kunnandet kan sedan ske över tid, på arbetsplatsen



Uppgifter i en bedömningsplan

- Frågor, självskattning
- Praktiska uppgifter
- Övningar
- Observationer
- Checklistor

(Kan även göras på papper)

Deltagaren lär sig yrket, gör uppgifter och samlar in bevis

Utbildade bedömare stöttar under processen

Intern kvalitetssäkrare säkerställer bedömningar

Extern kvalitetssäkrare jämför med andra arbetsplatser

Validering kvalitetssäkrar verksamheten och stärker individen



Värdebevis på vad man kan

Detaljerade och tydliga

Sakliga, utan subjektiva
värderingar

Linjerar mot SeQF

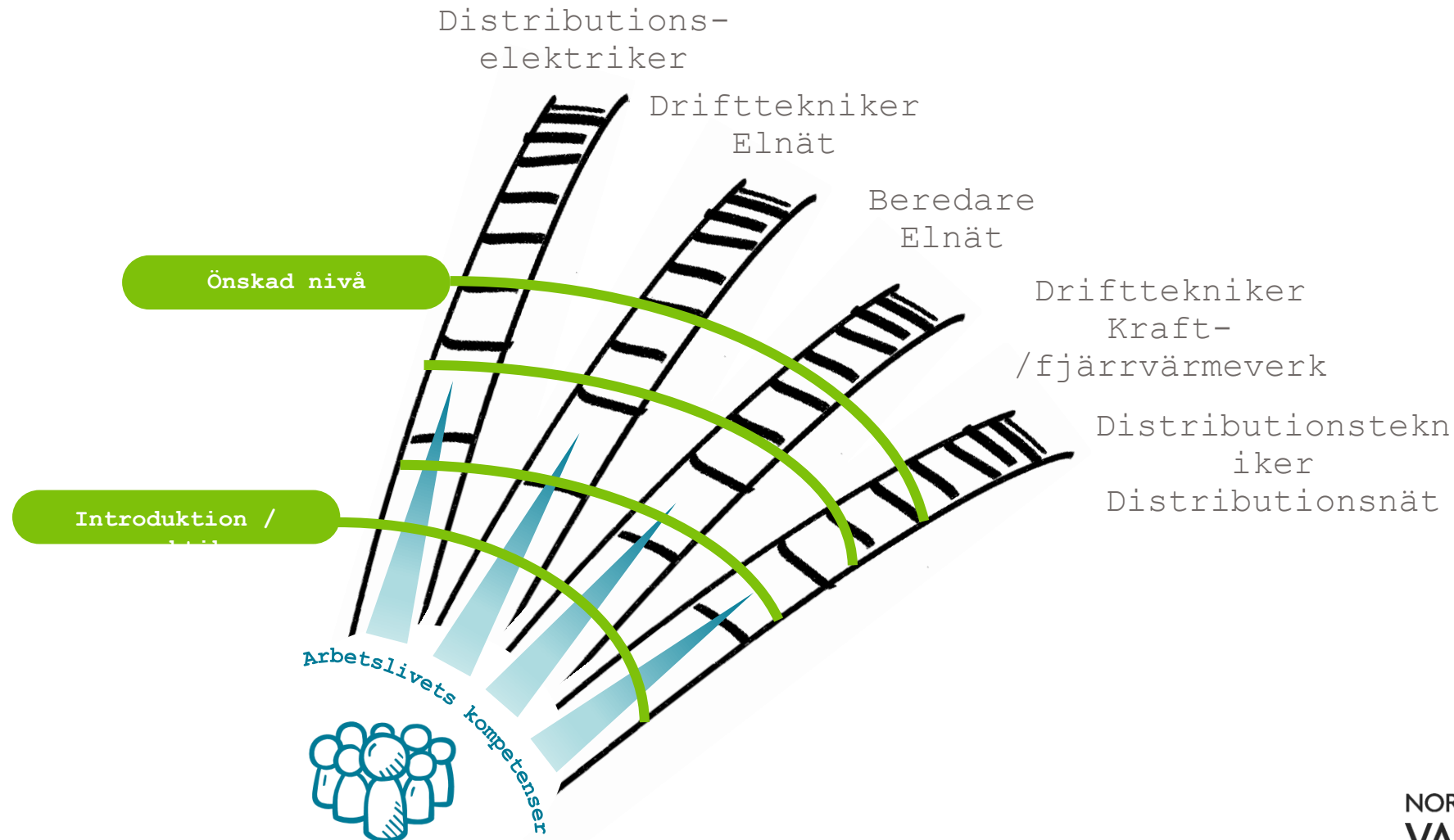
→ Självinblick

→ Självförtroende

→ Motivation

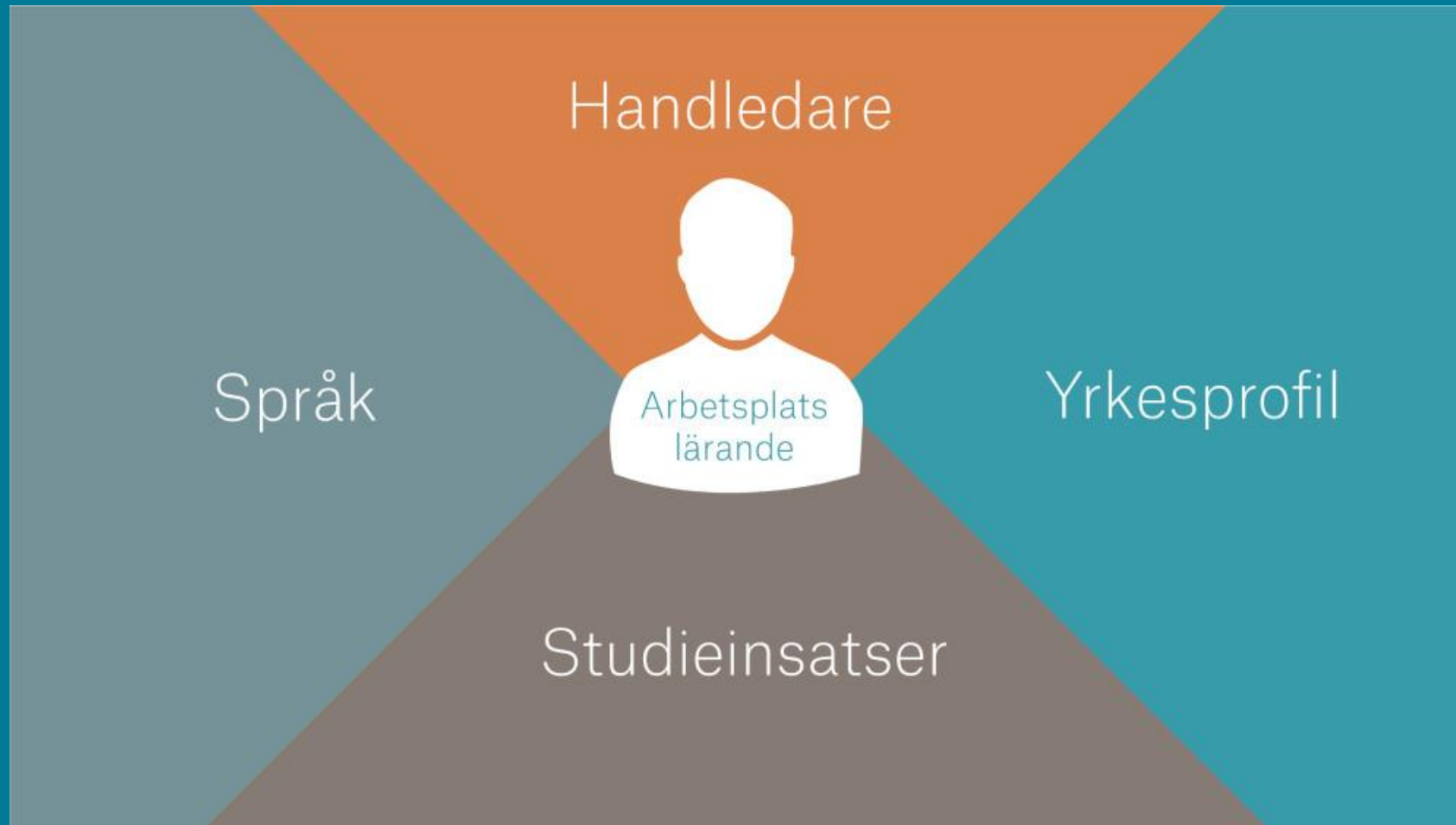
Yrkesprofiler inom Energi

Många gemensamma moduler - möjliggör "stegbyten"





Framgångsfaktorer för en strukturerad introduktion



Den dolda potentialen

Karriärväxling?

Kompetensförflyttning

Arbetsplatslärande

Strukturerad introduktion

Generella kompetenser

Ingen är obildbar



Anställd i Sverige

Modulnivå: SeQF nivå 3

Läranderesultat <i>Kunskapen färdigheten eller kompetensen är att kunna:</i>	Bedömningskriterier <i>Detta har uppnåtts genom att individen kan:</i>
1 Kännedom om lagar och avtal på svensk arbetsmarknad	1.1 Ge exempel på viktiga lagar kopplade mot svensk arbetsmarknad 1.2 Förklara vad som menas med ett kollektivavtal. 1.3 Beskriva de viktigaste delarna i ett anställningsavtal utifrån ett individperspektiv.
2 Förstå innebörden av olika anställningsformer	2.1 Ge exempel på olika former av anställning 2.2 Förklara innehåll i olika anställningsformer. 2.3 Förklara skillnader mellan anställning och praktik.
3 Kunskap om rättigheter och skyldigheter på svensk arbetsmarknad	3.1 Ge exempel på rättigheter som anställd. 3.2 Ge exempel på skyldigheter som anställd. 3.3 Ge exempel på rättigheter som arbetsgivare. 3.4 Ge exempel på skyldigheter som arbetsgivare. 3.5 Resonera kring hur roller och ansvar kan vara fördelade mellan arbetsgivare och anställd.
4 Reflektera över begreppet arbetsplatskultur	4.1 Ge exempel på sådant som kan betecknas som arbetsplatskultur. 4.2 Förklara skillnaden mellan lagar, regler och arbetsplatskultur. 4.3 Uppvisa insikt om att arbetsplatskulturen kan skilja sig mellan olika branscher och arbetsplatser. 4.4 Reflektera över om en arbetsplatskultur alltid är något positivt.

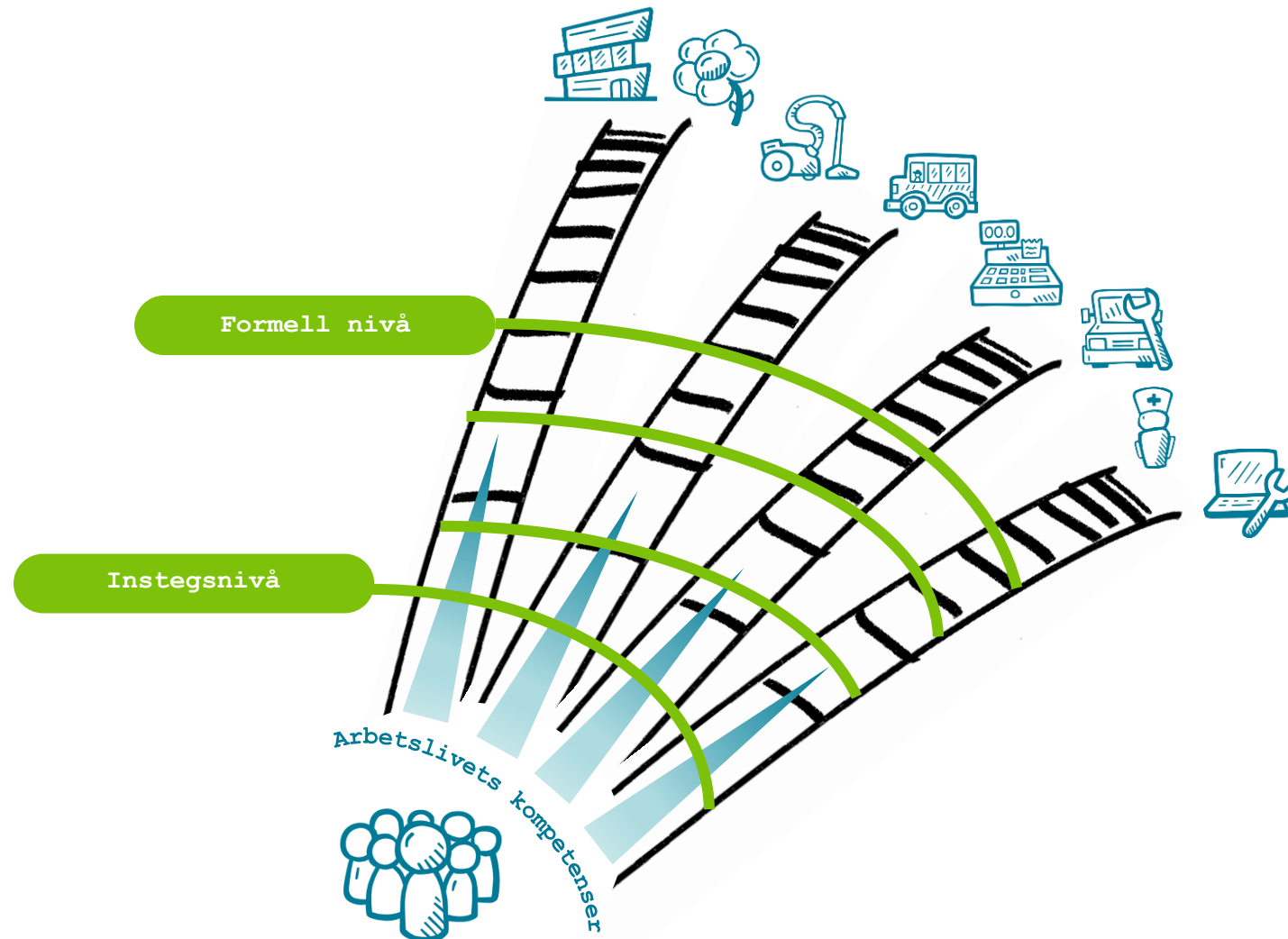
Efter fullgjord modul har individen grundläggande kännedom om det viktigaste gällande lagar och avtal på svensk arbetsmarknad, olika anställningsformer, samt rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och anställd. Individen kan också resonera kring begreppet arbetsplatskultur och dess innebörd.

Generella kompetenser

- Medarbetarskap
- Ramar och regler
- Service och bemötande
- Möta människor
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Likabehandling och diskriminering
- Ergonomi och friskvård
- Tekniska applikationer i vardagslivet
- Sociala medier
- Argumentation, återkoppling, lyssnande

Ett ekosystem av yrkesprofiler

Många gemensamma moduler - möjliggör "stegbyten"



Gemensamt språk i yrkesprofiler

4000+ moduler med läranderesultat, varav 1400+ aktiva

Generella kompetenser	Arbetsmarknad	Bransch-samarbeten	Anpassade yrkesprofiler
<ul style="list-style-type: none">• Medarbetarskap• Ramar och regler• Service och bemötande• Möta människor• Arbetsmiljö och säkerhet• Likabehandling och diskriminering• Ergonomi och friskvård• Tekniska applikationer i vardagslivet• Sociala medier• Argumentation, återkoppling, lyssnande	<ul style="list-style-type: none">• Städ• Lager• Butik• Café• Sömnad• Snickeri• Kök/restaurang• Barn• Äldre• LSS• Fordon• Hund• Utemiljö• Växthus/trädgård	<ul style="list-style-type: none">• Städ Yrkesbevis SeQF (Almega/SRY)• Utemiljö YB1 (TCYK)• Fritidsledare (Fritidsforum)• Återvinning (Sobona)• Energi (Sobona)• Fjärrvärme (Energiföretagen)• Besöksnäring och kulturarv (Sobona)• VA (Sobona)• Fastighet (Sobona) (under uppstart)	<ul style="list-style-type: none">• Hallvärd, bilsäljare, bilplåtslagare• Handledare med språkutveckling• Centrumvärd• Tillagningskök• Truck• Cykelreparationer• Idrottplatsarbetare• Hälsokartläggning

Vilka är de viktigaste användningsområdena för yrkesprofilerna? (välj 3)

(Mentometer – fasta svarsalternativ + något annat (öppet))

Branschen

- Formell kvalifikation, SeQF
- Standard i upphandlingar

Chefen / handledaren

- En checklista när man lär ut
- Verktyg för saklig feedback

Arbetsgivaren

- Strukturerad introduktion
- Arbetsplatslärande med validering

Samarbetspartners / utbildare

- Skapa kompletterande utbildningar
- Strukturerade praktikperioder

NORDISKT VALIDERINGSFORUM

Vill du veta mer? Kontakta gärna oss.

Anna Karin Jendert 072-394 96 00 ak@valideringsforum.se
Anders Lundberg 073-542 82 00 anders@valideringsforum.se