

KVALITETSSÄKRAD KOMPETENSFÖRSÖRJNING



VALIDERINGSMODELLEN ÄGS AV BRANSCHEN

Yrkesprofiler och branschvalidering inom energi

Branschvalidering är ett nytt system för att kvalitetssäkra kompetensförsörjning. Tillsammans tar vi – arbetsgivare, fackförbund samt bransch och arbetsgivarorganisationer – ett gemensamt ansvar för framtiden.

Fler behöver inse värdet av kontinuerligt livslångt lärande. Allt lärande måste värderas, oavsett var, när och hur det sker. Många tror att det formella utbildningssystemet klarar att utbilda individer fullt ut. Men det finns inga färdigförpackade medarbetare som passar perfekt i alla yrkesroller.

Konkurrensen om arbetskraft är brutal. Antalet studenter räcker inte för de behov som finns. Det måste ske en förändring. Sobona och arbetsmarknadens parter har tillsammans skapat branschvalidering som är en viktig pusselbit för att lösa dagens och framtidens behov av kompetensförsörjning. I branschvalideringsmodellen är branschernas krav på kompetens i fokus, det vill säga den kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör en person anställningsbar.

I denna broschyr presenteras systemet för branschvalidering utifrån nationella yrkesprofiler – som effektiviserar och kvalitetssäkrar hela kompetensförsörjningen.



Per Nordenstam
vd, Sobona



YRKESPROFILER

Nationella yrkesprofiler beskriver vad en person behöver kunna för att utföra ett visst arbete. De är ett verktyg som skapar struktur och effektivitet i kompetensförsörjningsarbetet.



IT-PLATTFORM FÖR VALIDERING

Plattformen möjliggör systematisk och kvalitetssäkrad validering av individers kunskaper. Den stödjer synliggörande, bedömning och erkännande av kunskaper, oavsett hur, när och var de har förvärvats.



WEBBPLATS

Webbplatsen är navet för kommunikationen. Här finns kunskap, verktyg och inspiration för dig som arbetar med kompetensförsörjning och branschvalidering.



BROSCHYR OM VALIDERING

Materialet förklarar hur en yrkesprofil tas fram, hur validering går till samt vilka användningsområden och vilka vinster som finns med branschvalidering.



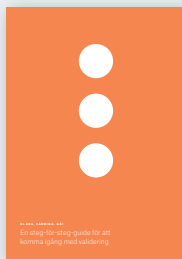
INFORMATIONSBLAD TILL VALIDAND

En översikt som förklarar vad validering är, hur det går till, vilka vinster som finns och vad validanden kan förvänta sig av processen.



BROSCHYR "KLARA, FÄRDIGA, GÅ!"

En guide för dig som vill förstå hur validering utifrån yrkesprofiler fungerar och hur du kan komma i gång med validering.



ARBETSMATERIAL "KLARA, FÄRDIGA, GÅ!"

En steg-för-steg-guide för att komma i gång med validering och underlätta så att arbetet integreras smidigt med företagets befintliga processer och strukturer.



INFORMATIONSBLAD "VÅRA TJÄNSTER"

Våra tjänster gör det enkelt att komma i gång med branschvalidering. Fokus ligger på tydlighet och rätt förutsättningar, för både arbetsgivare och medarbetare.



BROSCHYR OM HANDELEDNING

En praktisk broschyr med fokus på språk, lärande och motivation för dig som leder kollegor eller praktikanter.

Validerings- modellen ägs av branschen

Branschvalidering är ett nytt system för att kvalitetssäkra kompetensförsörjning. Tillsammans tar vi – arbetsgivare, fackförbund och bransch- och arbetsgivarorganisationer – ett gemensamt ansvar för framtiden.

Huvudintressenter för valideringsmodellen inom energi är:

- Energiföretagen Sverige
- Kommunal
- Kommuner, kommunala företag, privata företag och utbildningsanordnare och övriga aktörer inom energi
- Seko
- Sobona.

Tillgänglighet för användare och kunder

Valideringsmodellen är tillgänglig för alla företag inom energi. Företag som är medlemmar i Sobona, EFA eller Energiföretagen Sverige har tillgång till valideringsmodellen via sina medlemskap. Såväl kommunala som privata företag och organisationer kan också använda valideringsmodellen. Avtal för valideringsleverantörer sker genom kompetenskansliet.

***Ge erkännande av individens kunnande,
oavsett hur det har förvärvats.***

Använd verktyget på ditt sätt

Valideringsmodellen ger en tydlig struktur, vilket skapar trygghet under hela kompetensförsörjningsprocessen. Ni sparar tid, pengar och energi som annars riskerar att gå förlorad på grund av otydlighet.

Yrkesprofiler används vid planering och genomförande av rekryteringar, introduktionsprogram och kompetensutveckling. De kan också användas som underlag vid upphandlingar och innehåll i utbildningar.

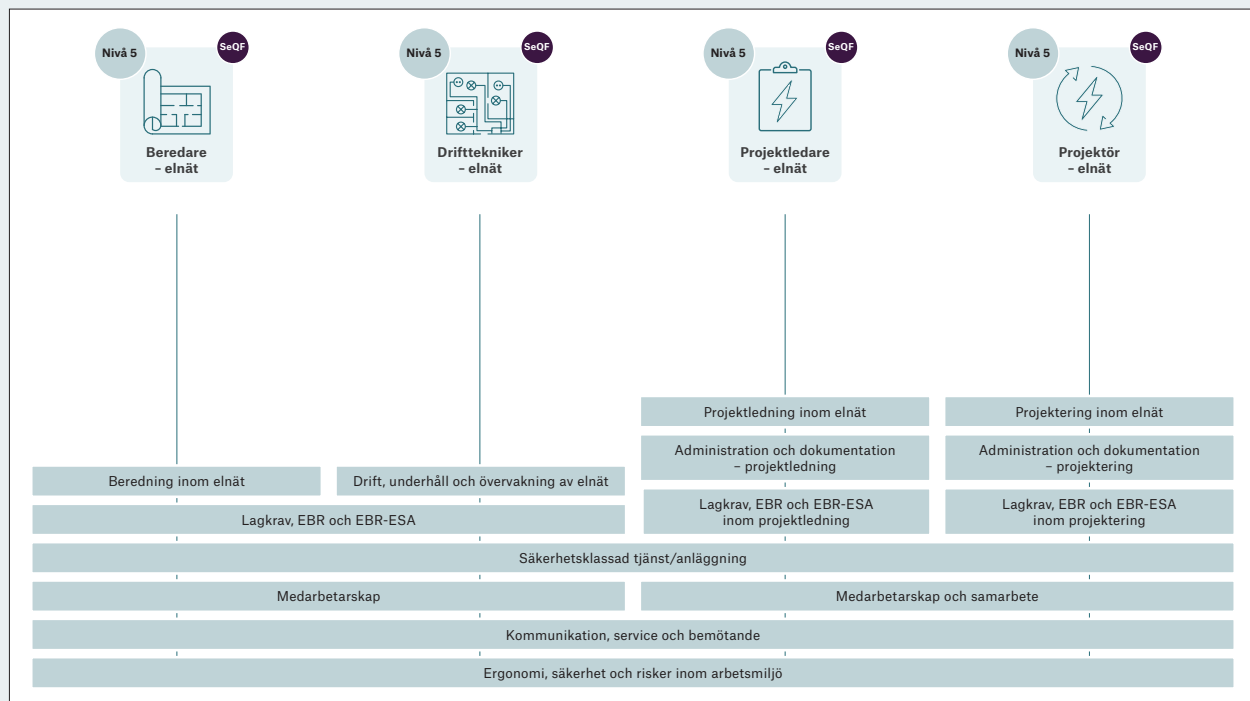
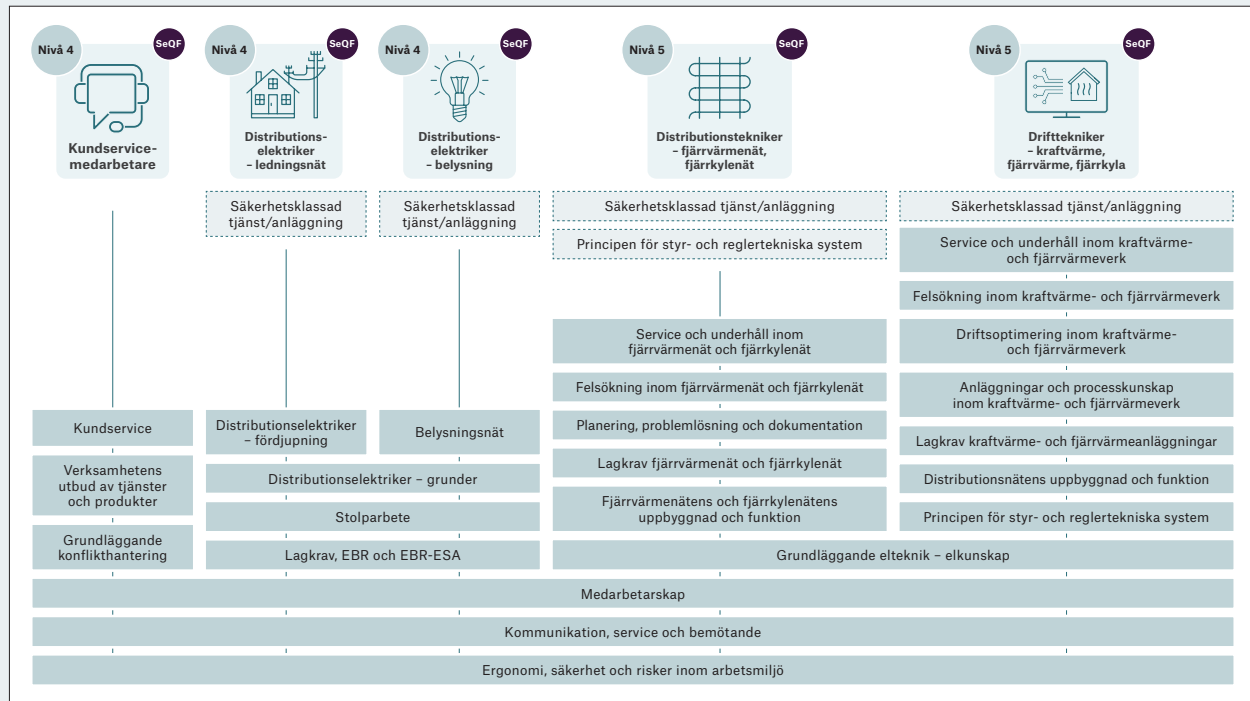
Yrkesprofiler stärker det interna arbetet eftersom ett gemensamt språk skapas. Dessutom blir det enklare att

ställa om strategier för kompetensförsörjning.

Tack vare yrkesprofiler blir det lättare att jämföra kvalifikationer mellan studier och yrkesliv. Det blir enklare att både hitta nya medarbetare och vidareutveckla befintliga. Dessutom gör yrkesprofiler branschen mer attraktiv. Modellen består av tre huvuddelar.

Våra yrkesprofiler

Följande nationella yrkesprofiler finns i dagsläget inom energi. Yrkesprofilerna utvecklas kontinuerligt.



Obligatoriska delkvalifikationer
De delar som är obligatoriska för att en individ ska kunna få ett kvalifikationsbevis.

Valbara delkvalifikationer
Delar av yrkesprofilen som ditt företag kan välja bort, utifrån er verksamhets förutsättningar.

Nivå
Nivå 4 Siffran anger vilken nivå yrkesprofilens kunskaper och färdigheter är på. Nivå 4 motsvarar en gymnasieexamen.

Granskad och nivåplacerad
SeQF Symbolen betyder att Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har granskat och nivåplacerat kvalifikationen i SeQF.



Yrkesprofiler

En yrkesprofil definierar de kunskaper och färdigheter som krävs för ett yrke eller yrkesområde. Genom att använda yrkesprofiler kan företaget säkerställa att chefer och medarbetare delar samma bild av vad som är ett bra jobb.

Det är branschernas krav på kompetens som är i fokus, det vill säga, sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar. Yrkesprofilen utvecklas i en interaktiv process genom workshops. Deltagarna består av yrkeskunniga individer från olika referensföretag och

branschföreträdare. Innehållet utvecklas kontinuerligt för att spegla företagets behov, nya lagkrav och förändringar i omvärlden. Minst vart fjärde år relevanssäkras yrkesprofilen. Processen bygger på årliga rapporter och utvärderingar, tätt kopplade till valideringsmodellen.

ULA – Utveckla, Leda och Attrahera

Modellen skapar en tydlig struktur och förklarar hur kompetensförsörjning genomsyrar hela företaget – från att attrahera nya medarbetare, via kompetensutveckling, till överlämning när någon byter arbetsuppgifter.

Precis som kroppen behöver syre för att fungera, behöver företaget rätt kompetens för att leva och utvecklas. I kroppen är det blodet som sköter syretransporten. I företaget är det människor som bär kompetensen. Ju bättre du är på att utveckla, leda och attrahera, desto bättre kommer företaget att prestera.

Först när du arbetar utifrån en modell kan du strukturerat utveckla både medarbetarna och företaget. Ur ett lönsamhetsperspektiv är det avgörande att ta kontroll över flödet, förstå hur delarna hänger ihop och veta exakt var du ska skruva för att få mer av det du vill ha. Modellen höjer värdet på hr-funktionen; avdelningen slutar arbeta incidentstyrt och blir hjärtat i företaget. En strukturerad väg till bättre resultat:

1. **Ägarstyrning:** Varje företag startar med en idé om hur något kan göras bättre.
2. **Strategi:** Företagsledningen bryter ner idén till konkreta strategier.
3. **Styrning:** Strategierna omvandlas till styrmedel.
4. **Produktion:** Företagets verksamhet är summan av delarna i modellen, människorna i företaget och påverkande omvärldsfaktorer.
5. **Utvärdering:** Leder strategierna och styrningen till de resultat som vi vill ha?
6. **Utveckling:** Vad behöver vi ändra på för att få mer av det vi vill ha?

1. BEDÖMARE
UTBILDAS3. SJÄLVSKATTNING
OCH KARTLÄGGNING5. KVALITETS-
SÄKRING2. BEDÖMNINGSPLAN
TAS FRAM4. BEVISINSAMLING
OCH BEDÖMNING6. KVALIFIKATIONS-
BEVIS UTFÄRDAS

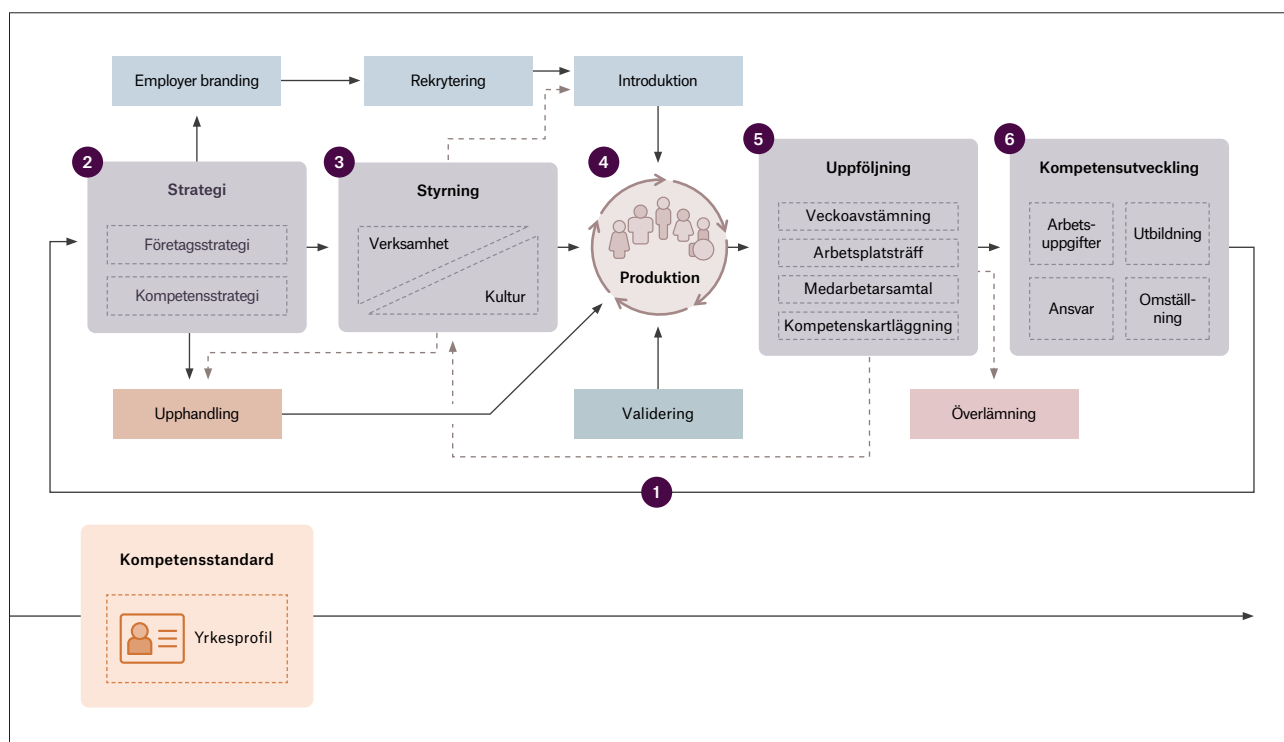
Validering

Validering är en process för att bedöma om en individ har den kunskap som är specificerad i en yrkesprofil. Det kan ske på arbetsplatsen, inom en utbildning eller i ett testcenter. Efter valideringen kan individen få ett kvalifikationsbevis.

Vår valideringsprocess utgår från OCN-metoden. 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-metoden för att validera och bevisa lärande, kunskaper och kompetenser – oavsett hur de förvärvats.

Valideringen görs av utbildade bedömare som tillsammans med individen, bevisar att kunskaperna finns.



KOMPETENSKANSLIET - EN CENTRAL FUNKTION

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

En tydlig organisationsstruktur med styrgrupp, nationellt råd och utvecklingsråd skapar insyn och delaktighet.

Kansliets tjänster utgår från användarnas behov och syftar till att stödja användningen av nationella yrkesprofiler genom hela kompetensförsörjningsprocessen, med särskilt fokus på validering.



Svenskt Vatten



SVEPARK

Kommunal.



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



KOMPETENSKANSLIET

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