

Ett sätt att synliggöra kompetens

Validering är en process för strukturerad bedömning, värdering och dokumentation. Resultatet av valideringen bevisar yrkespersoners kunskaper och kompetens. Allt lärande genom livet blir synligt oavsett hur, var och när det förvärvats. Det blir möjligt att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv, både nationellt och internationellt.

Sobona samarbetar med arbetsgivare, branschorganisationer, fackförbund och utbildningsanordnare för validering av arbetskraft. 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 återvinning. Med stöd av Tillväxtverket skapar vi en systematisk introduktion i arbetslivet. Det kan gälla nyanlända personer eller personer som varit utan arbete under en längre tid. Valideringen ger möjlighet att möta branschens behov av kompetens.

Tio framtagna profiler i två branscher

Under 2019 startar vi yrkesprofilering inom branscherna besöksnäring och kulturarv, VA samt fastigheter. Hittills har vi tagit fram tio yrkesprofiler inom energi- och återvinningsbranscherna. Profilerna inkluderar både yrkesspecifika och generella kompetenser. Det finns även yrkesprofiler som är anpassade för säsongsarbetare och praktikanter som ska introduceras inom yrkesområdet återvinning. Nästa steg är att komplettera befintliga profiler i energibranschen med en



instegsprofil. Därmed blir det lättare att ta fram praktikplatser.

SeQF – Jämför kvalifikationer från studier och arbetsliv

Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF) bygger på en gemensam, europeisk referensram för kvalifikationer: EQF – European Qualification 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 genom att både behov och tillgänglig kompetens tydliggörs. Genom validering synliggörs en kvalitetssäkrad och grundläggande kunskapsnivå för olika yrken. Det ger nya möjligheter att anställa personer med olika bakgrund. I framtiden kommer Sobona att introducera validering i flera branscher.

Alla tjänar på validering

Genom projektet definieras vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser som behövs för ett arbete inom återvinningsbranschen.

Arbetet sker med OCN-metoden. Syftet är att yrkesintroduktionen och kompetensutvecklingen ska kvalitetssäkras och bli mer systematisk. Det arbetsplatsförlagda lärandet hamnar i en kontext.

Med hjälp av definierade yrkesprofiler skapas samsyn kring verksamhetens och individens kompetensbehov inom återvinningsbranschen. Det blir tydligt vad yrkespersonen behöver kunna – samt eventuella kompetensglapp.

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 yrkesroller. Det underlättar både rekrytering och intern 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.

Framtagande av en yrkesprofil

Yrkesprofilen utvecklas i en interaktiv process genom workshops med branschrepresentanter. Yrkesprofilen kvalitetssäkras via en branschpanel.

1. FÖRBEREDELSE

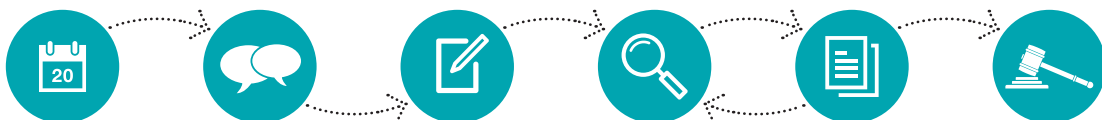
Representanterna som ska ingå i workshops och branschpanel väljs ut. Personer med olika perspektiv på yrkesrollerna deltar.

3. UTVECKLING AV PROFIL

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

5. REVIDERING

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



2. WORKSHOPS

Arbetsuppgifter och företagens krav på olika roller går igenom. Arbetsprocessen är strukturerad och utförs i workshopgrupper 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 personer.

6. FÄRDIG PROFIL

Innehållet anpassas och sammanställs i ett IT-verktyg. En ansökan om kvalifikation till Myndigheten för Yrkehögskolan görs för att yrkesprofilen ska kunna placeras i SeQF.



Lättare att ställa krav

Validering är ett bra sätt att möta arbetsmarknadens behov samt aktivt arbeta med integrations- och arbetsmarknadsområdet.

Validering med en definierad yrkesroll synliggör och kvalitetssäkrar lärandet på arbetsplatsen. Det möjliggör kompetensförflyttning, där erfarna medarbetare kan utvecklas vidare samt skapar utrymme för yrkesintroduktioner. Nya yrkesroller kan identifieras utifrån verksamheternas behov. Utbildade handledare/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 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. Matchningen 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. Är profilerna dessutom på flera nivåer får personer möjlighet att växa i sina yrken.

Vinster med validering för företag

ENKLARE ATT REKRYTERA

Idag beskrivs de flesta befattningar utifrån arbetsuppgifter, ansvarsområden och personliga egenskaper. Genom att utgå från läranderesultatet – 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?

KOMPETENSFÖRFLYTTNING AV MEDARBETARE

Genom det strukturerade innehållet i yrkesprofilerna kan de befintliga medarbetarnas kompetens kvalitetssäkras. Det underlättar för kompetensutveckling och genomlyser verksamheten. Kompetensförflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig. På så sätt 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

För att bedömningen ska bli likvärdig mellan olika företag är det viktigt att alla bedömare jobbar på samma sätt.

Två dagars utbildning

Bedömaren stödjer deltagaren under valideringen genom att samla in bevis och ge återkoppling. Under utbildningen får bedömaren lära sig metod, verktyg, innehåll i yrkesprofilen, hur bedömningar görs och hur kvalitetssäkringen går till. Bedömaren lär sig att anpassa valideringen utifrån deltagarnas förutsättningar.

Vem ska bli bedömare?

Många arbetsledare introducerar redan nya medarbetare och handleder yrkespersoner på arbetsplatsen. Dessa arbetsledare blir ofta bra som bedömare. Det viktiga är deras kunskaper och erfarenheter kring själva yrket. För att lyckas måste bedömarna få tid avsatt för uppgiften. Bedömarna växer i rollen som handledare eller mentor och får ett tydligt erkännande.

Stöd till bedömaren under arbetets gång

Validering ger en tydlig plan för introduktion, återkoppling och utvärdering. Ett IT-verktyg ger stöd under genomförandet. Där finns även checklistor och förslag på övningar. Dessutom finns en utsedd OCN-koordinator/intern kvalitetssäkrare som stödjer bedömaren under valideringen. Ibland behövs en diskussion, till exempel om insamlade bevis verkligen räcker, eller hur en uppgift kan anpassas utifrån en deltagares förutsättningar, exempelvis dyslexi eller språknivå. Bedömare och koordinator kan kommunicera via IT-verktyget.

Så här fungerar kvalitetssäkringskedjan

Viktiga kvalitetskriterier är validitet, tillförlitlighet, självständighet, anpassning till syfte och saklighet. Kvaliteten och överföringsbarheten säkerställs genom OCN-metodens kvalitetssäkringskedja. Den börjar med de tydligt definierade resultaten av lärande och bedömningskriterierna som beskrivs i moduler. Dessa godkänns av en branschpanel. Nästa steg i kedjan är att det finns utbildade och certifierade bedömare. Deras bedömningar granskas i sin tur av OCN-koordinatort/intern kvalitetssäkrare. I slutet av kedjan finns en extern kvalitetssäkrare – en oberoende person som gör stickprov och säkerställer att bedömningarna är likvärdiga.

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 uppnås en samsyn kring vad som ska åstadkommas. All återkoppling blir mer saklig och inriktad på viktiga och överenskomna arbetsinsatser.

ÖKAD TRYGGHET SOM HANDEDARE

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

VÄXER I SIN ROLL SOM HANDEDARE/BEDÖMARE

Blivande handledare/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.

PROJEKTÄGARE

Gästrike återvinnare, Kommunal, NORDISKT VALIDERINGSFORUM, Renova, sobona
Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

REFERENSPARTNERS

AFFÄRS VERKEN, BORAB, HÄRNÖSAND ENERGI & MILJÖ – Du kan lösa det!, NACKA VATTEN AVFALL, miva, NODRA, Söderhamn NÄRA, SYSAV, SORAB, Hela stans miljöbilag, LIDFVALLA ENERGI, UPPSALA VATTEN, VAKIN, VAMAS

PARTNER **EKONOMISKT STÖD**

ARBETSFÖRMEDLINGEN SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE, Skolverket, MED FINANSIERING FRÅN tillväxtverket

Hornsgatan 20, 118 82 Stockholm
08-452 77 00. www.sobona.se

sobona
Kommunala företagens arbetsgivarorganisation