

KLARA, FÄRDIGA, GÅ!

En guide för att komma igång med validering

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Kompetensförsörjning är företagets blodomlopp. 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.

Kompetensförsörjning utifrån yrkesprofiler

För dig som vill börja med kompetensförsörjning utifrån yrkesprofiler är validering ett naturligt första steg.

Företagets blodomlopp

Först när du arbetar utifrån en modell kan du strukturerat förbättra 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.

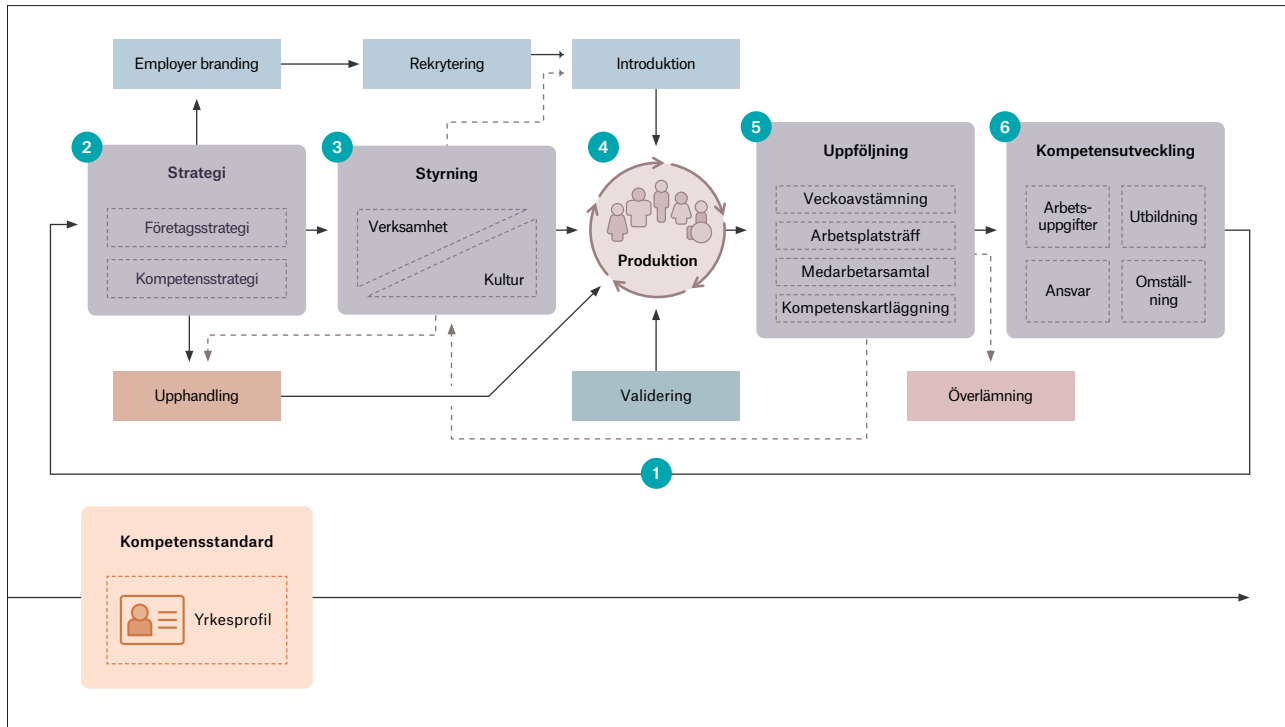
3. Styrning: Strategierna omvandlas till styrmedel.

4. Produktion: Verksamheten är summan av allt som sker i företaget – människorna, processerna och omvärldens påverkan.

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?

FÖRETAGETS BLODOMLOPP



ULA-modellen (Utveckla, Leda och Attrahera) – för bättre ledarskap, kompetensförsörjning och resultat.

Guide för att komma igång med validering

För att göra införandet smidigt har Kompetenskansliet utvecklat en process som kan integreras i ditt företags befintliga verksamhet.

Kompetenskansliets modell består av tre faser: Klara – skapa förankring och beslut på ledningsnivå. Färdiga – förbered medarbetare, chefer, handledare och leverantörer. Gå – genomför de första valideringarna.

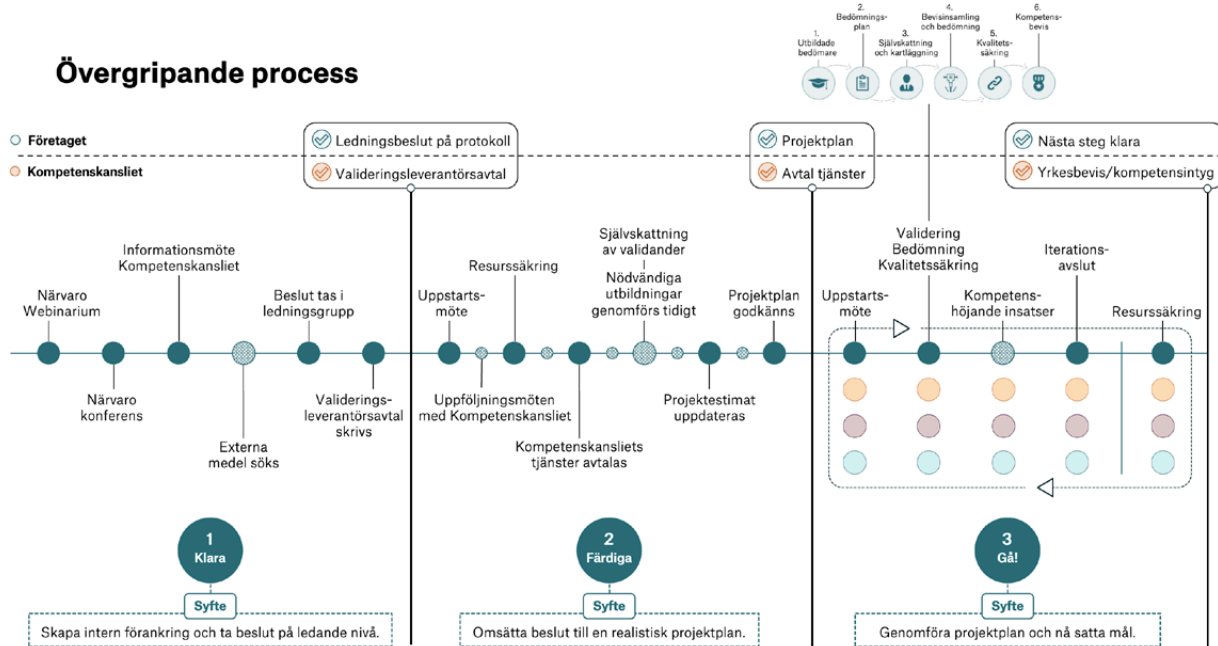
Till varje steg finns praktiska verktyg och mallar. Om du

behöver ytterligare stöd erbjuder Kompetenskansliet tjänster och rådgivning anpassade efter ditt företags behov.

När de första valideringarna är genomförda är det dags att ta nästa steg: att se hur yrkesprofiler kan bli en integrerad del av företagets strategiska kompetensförsörjningsarbete.

KLARA, FÄRDIGA, GÅ!

Övergripande process



Den övergripande processen för Klara, färdiga, gå! som hjälper verksamheter att komma igång med validering på ett strukturerat och kvalitetssäkrat sätt.

Validering är en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och bedömning.

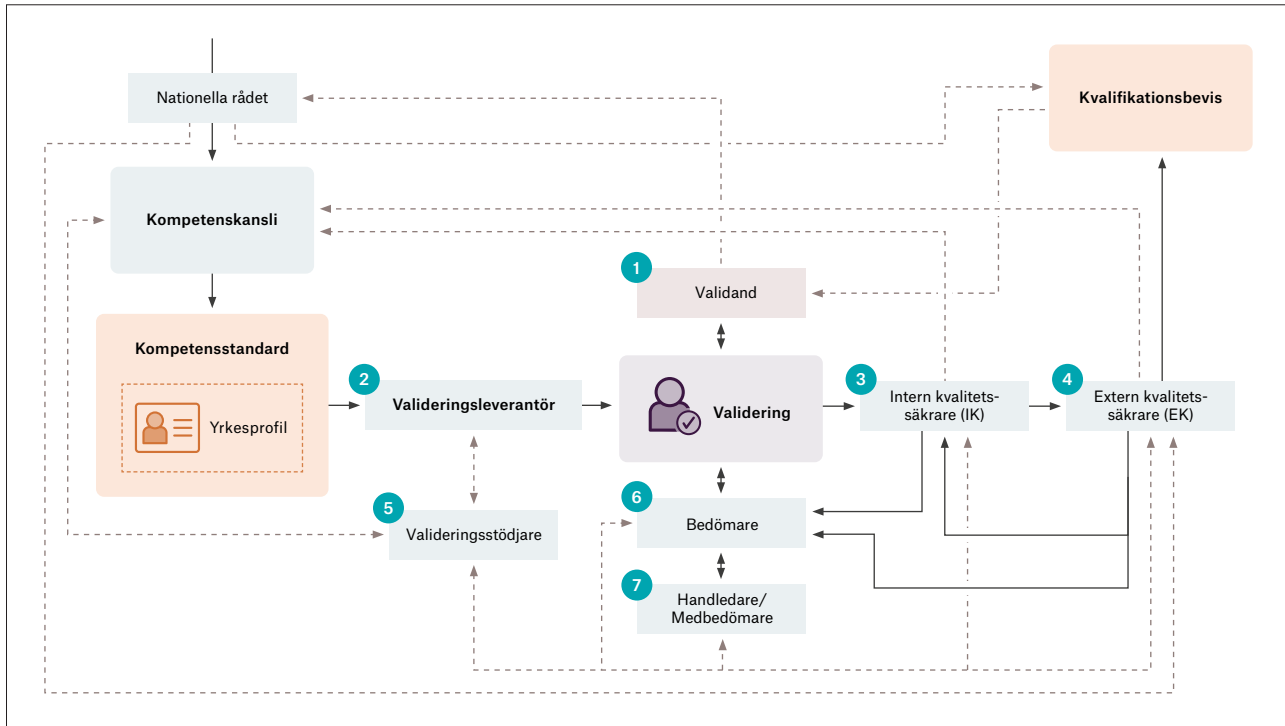
Utbildade bedömare är nyckeln

Valideringen görs av utbildade bedömare, som tillsammans med individen, bevisar att de rätta kunskaperna finns. Som stöd till bedömaren, och som kvalitetssäkring, finns ett antal roller i valideringsprocessen:

- 1. Validand:** En individ som ska få sina yrkeskunskaper validerade.
- 2. Valideringsleverantör:** En organisation som deltar i branschens valideringsarbete – som utförare, beställare, entreprenör, konsult, utbildningsanordnare eller arbetsmarknads- och omställningsaktör.
- 3. Intern kvalitetssäkrare (IK):** Finns hos valideringsleverantören, oftast i en arbetsledande och samordnande funktion. IK stöttar bedömare i processen, säkerställer konsekvens mellan olika bedömare och ser om systematiska problem finns, kopplade mot innehåll och nivå i yrkesprofilen. IK ska genomgå fortbildning minst vart tredje år.

- 4. Extern kvalitetssäkrare (EK):** Stöttar IK för att uppnå likvärdiga bedömningar. EK rapporterar till Kompetenskansliet och genomgår fortbildning minst vart tredje år.
- 5. Valideringsstödjare:** Syftar till att ge stöd till och skapa förutsättningar för bedömare i planering, upplägg och genomförande av valideringsprocesser. Rollen kräver fördjupade och specialiserade kunskaper och färdigheter inom alla de delar som ingår i valideringsprocessen.
- 6. Bedömare:** Ser till att innehåll och nivå efterlevs i moduler och yrkesprofil. Hen beställer också intyg till individen. Bedömaren ska ha gedigen yrkeskunskap och förståelse för lärandet som sker på arbetsplatsen. Hen ska ha gått bedömarutbildning.
- 7. Handledare:** Vid sidan om bedömaren finns handledare som biträder i bedömningen och dokumentationen av resultaten. Sobona erbjuder en grundläggande handledarutbildning.

KLARA, FÄRDIGA, GÅ!



Modellen visar ansvariga roller och hur delarna i en validering hänger ihop.



FYRISHOV

FYRISHOV

FYRISHOV

TRYGG-H

Klara – Förankra valideringsarbetet internt och få beslut på ledningsnivå.

Klara börjar med information och dialog om branschvalideringsmodellen med vd, hr, ledningsgrupp och fackliga representanter.

Beslut som sätter riktning

Valideringsarbetet startar med att ledningen enas om en utgångspunkt som ger en riktning och skapar rätt förutsättningar. Målet med validering kommer utvecklas när ni får insikter och erfarenheter. Frågor att överväga:

- Vilka behov och utmaningar finns kring kompetensförsörjning i verksamheten?
- Finns det nya förutsättningar och krav som påverkar verksamheten?
- Vilka omställnings- och utvecklingsbehov finns i dag och på sikt?
- Hur ser tidshorisonten ut för ambitioner och mål med validering?

Förankring skapar trygghet och förståelse

En viktig del av ett valideringsprojekt är hur nära det kommer

medarbetarna. Att få sin kompetens validerad kan skapa både nyfikenhet och oro. Därför är det avgörande att bygga trygghet tidigt. För att lyckas behöver alla förstå syftet med valideringen och de gemensamma vinsterna. Det skapar man genom en tydlig dialog från start. Förankring sker genom information, dialog, diskussion och dokumentation. Kompetenskansliet erbjuder konferenser och informationsmöten för att stötta införandet av branschvalidering.

När Klara avslutas ska följande finnas:

- Beslut i ledningsgrupp med protokoll.
- Valideringsleverantörsavtal.

Kompetenskansliets stöd och tjänster:

- Informationsföredrag
- Informationsmaterial
- Beslutsmallar
- Projekttestimering
- Konferenser
- Rådgivning vid sökande av externa medel.




VAKIN


VAKIN

71.314

 Ramudden

 Ramudden

 Ramudden

Färdiga – Förbered medarbetare, chefer, handledare och leverantörer.

Nu är det dags att lägga grunden så att verksamheten är redo när valideringen startar.

Ta fram en projektplan som håller

En projektplan ska vara konkret och anpassad för att möta verksamhetens behov kring omfattning, tid, struktur och metoder. För att valideringen inte ska upplevas som "ytterligare en sak" utöver det dagliga arbetet, är det avgörande att det finns en tydlig projektplan.

Utbildning som förankring

För att lyckas med valideringen behövs flera specifika roller som kräver utbildning. Utbildning bygger trygghet, skapar engagemang och ger medarbetarna den kunskap de behöver för att göra ett bra jobb.

En nyckel för att lyckas är planering. Säkerställ att arbetsledare och medarbetare är involverade tidigt. Ta hän-

syn till deras scheman och arbetsbelastning.

När Färdiga avslutas ska följande finnas:

- Projektplan med tydliga mål, åtgärder och resurser.
- Avtal med Kompetenskansliet om de tjänster ni behöver.

Kompetenskansliets stöd och tjänster:

- Rådgivning kring projektupplägg
- Uppstartsmöte
- Uppföljningsmöten
- Utbildning av yrkesbedömare
- Utbildning av intern kvalitetssäkrare
- Utbildning av valideringsstödjare
- Utbildning av handledare
- Plan för intern kvalitetssäkring
- Plan för bedömning.

Gå! – Genomför projektplanen och nå de uppsatta målen.

I Klara-fasen satte ledningen riktningen. I Färdiga-fasen skapades en realistisk och genomarbetad plan. Nu är det dags att omsätta planen till handling och börja validera.

Gå! genomförs iterativt

Gå! genomförs iterativt i cykler som kan upprepas och justeras. Ett iterativt arbetssätt gör det möjligt att använda modellen oavsett storlek eller omfattning på valideringen.

Utifrån behov och resurser kan planen anpassas med minimal administration. Det gör att ni snabbt kan lösa utmaningar och ta vara på nya möjligheter.

Validering, bedömning och kvalitetssäkring

Huvudaktiviteterna i genomförandet av planen är validering, bedömning och kvalitetssäkring.

Validering

Validering synliggör och bekräftar individens kunskande – oavsett hur det har förvärvats. Det är kvalitetssäkrat sätt att mäta kompetens och ger individen möjlighet att växa.

Bedömning

En saklig och transparent bedömning prövar individens kunskande mot tydliga kriterier. Den säkerställer att kunskandet håller den nivå som krävs för yrkesrollen.

Kvalitetssäkring

Kvalitetssäkringen garanterar att valideringsprocessen är tillförlitlig, rättvis och följer branschkrav. Den granskar varje steg för att skapa förtroende och trygghet i processen.

Utöver huvudaktiviteterna

Om en person inte klarar valideringen sätts kompetensutvecklande insatser in.

Var sak har sin tid och plats

Under genomförandefasen uppstår idéer eller utvecklingsområden. Det är naturligt. Valideringen avslutas med en dokumentation som sammanfattar arbetet och ger rekommendationer för nästa steg. Dessa steg kan bli ett nytt projekt eller integreras i verksamhetens befintliga processer.

Gå!-fasen avslutas genom:

- Utvärdering och en plan för fortsatt arbete med validering.
- Utfärdande av kvalifikationsbevis.

Kompetenskansliets stöd och tjänster:

- IT-system för validering
- Processtöd enligt OCN-metoden
- Intern kvalitetssäkring
- Extern kvalitetssäkring
- Utfärdande av kvalifikationsbevis.



Så här går valideringen till

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

1. BEDÖMARE UTBILDAS

Alla som ska bedöma yrkeskompetens ska genomgå en digital bedömarutbildning. Den genomförs av Nordiskt Valideringsforum, på uppdrag av Kompetenskansliet.

3. SJÄLVSKATTNING OCH KARTLÄGGNING

Deltagaren skattar ofta själv sina yrkeskompetenser. Sedan tar handledaren och bedömare fram en gemensam handlingsplan.

5. KVALITETSSÄKRING

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



2. BEDÖMNINGSPLAN TAS FRAM

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

4. BEVISINSAMLING OCH BEDÖMNING

Deltagaren synliggör sina kunskaper, färdigheter och kompetenser genom att utföra uppgifter, svara på frågor och dokumentera. Bedömare stöttar i processen och berättar om kompletteringar behövs.

6. KVALIFIKATIONSBEVIS UTFÄRDAS

Kvalifikationsbeviset beskriver individens kompetens, utifrån yrkesprofilens moduler och läranderesultat.

När avslutet bara är början

Utvalda medarbetare är utbildade för sina roller inom validering och företaget har genomfört sitt första valideringsprojekt.

De första valideringarna är genomförda och medarbetarna har fått sina kvalifikationsbevis. Men att första valideringsomgången avslutas är bara början i den här iterativa processen till att arbeta ytifrån yrkesprofiler.

Använd yrkesprofilerna på ditt sätt

Utgå från företagets behov och använd yrkesprofilerna på

det sätt som passar bäst.

Branschvalideringsmodellen ger en tydlig struktur, vilket skapar trygghet under hela processen i din kompetensförsörjning. De olika delarna i branschvalideringsmodellen följer och stödjer ett kompetensförsörjningsarbete. Huvudstegen är kompetensanalys, planering, genomförande och utvärdering.

Kompetenskansliet finns här för dig

Kompetenskansliet samordnar drift och kvalitetssäkring av branschvalideringsmodellen.

Tjänster som erbjuds genom kansliet

Tjänsterna utgår ifrån användarnas behov, där målet är att stödja användandet av yrkesprofiler under hela kompetensförsörjningsprocessen. Fokus är på tjänster som är relaterade till validering. Kansliet erbjuder dessa tjänster:

- Hjälpa att komma i gång med validering utifrån yrkesprofiler.
- Information och förankring hos chefer, ledningsgrupp och hr.
- Utbildning av yrkesbedömare, handledare och valideringsstödjare.
- Löpande rådgivning till användare.
- Deltagarregistrering för kartläggning och validering.
- Kvalitetsgranskning av valideringar.
- Utfärdande av kvalifikationsbevis.
- Rådgivning och support till utbildningsaktörer.
- Nätverk, konferenser och workshops för inspiration, kunskap och erfarenhetsutbyte.



Konferenser

Ta del av case från medlemsföretag, insikter från branscher och perspektiv från myndigheter.



Utbildning

Exempel: bedömarutbildning, handledarutbildning, intern kvalitetsäkrare respektive valideringsstödjare.



Rådgivning

Vi erbjuder rådgivning digitalt, som fysiska träffar eller tema-dag samt föreläsningar och workshops.



Valideringsstöd

Kompetenskansliet erbjuder stöd vid planering, genomförande och kvalitetssäkring för arbetet med branschvalidering.

Externa medel att söka från omställningsfonderna för validering i förebyggande insatser

Det går att söka externa medel för arbetet med validering från Omställningsfonden och KFS Trygghetsfond. Syftet är att förbereda organisation och medarbetare för framtidens kompetensbehov.

Kollektivavtalet KOM-KR är anpassat till lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt omställningsstudiestöd. Avtalet gäller anställda inom kommuner, regioner och medlemsföretag i

Sobona som inte omfattas av andra omställningsbestämmelser.

För att göra en bra ansökan behöver ni veta vad ni vill göra, varför ni vill göra det och den önskade tidsplanen.



Svenskt Vatten



SVEFARK

Kommunal.



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



KOMPETENSKANSLIET

C/o Sobona. Hornsgatan 20, 118 82 Stockholm

08-452 77 00. sobona.se/branschvalidering