

# Ett sätt att synliggöra kompetens

Validering är en process för strukturerad bedömning, värdering, erkännande och dokumentation. Resultatet av valideringen bevisar dina kunskaper och färdigheter. Allt lärande genom livet blir synliggjort oavsett hur, var och när du förvärvat det. 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.

## Tjugo framtagna profiler inom fem branscher

Under 2020 har vi yrkesprofiler inom branscherna besöksnäring och kulturarv, energi, fastighet, VA och återvinning. Hittills har vi tagit fram 20 yrkesprofiler. Profilerna inkluderar både yrkesspecifika och generella kompetenser. Det finns även yrkesprofiler som är anpassade för säsongsarbetare och praktikanter som ska introduceras inom yrkesområdet återvinning.



## 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 eftersom 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 introducera validering i flera branscher.

# Validering i praktiken

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

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. Det blir tydligt vad yrkespersonen behöver kunna och eventuella kompetensglapp.

Validering ger en tydlig plan för introduktion, återkoppling och utvärdering.

## 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 yrkes-

roller. 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

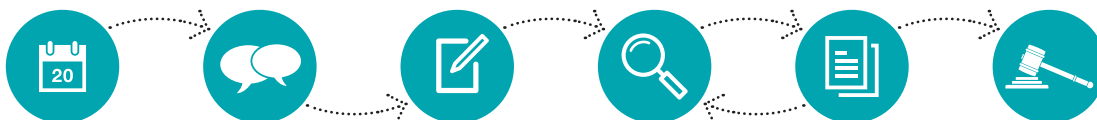
Representanterna ska ingå i workshops och branschpanel väljs ut. Personer med olika perspektiv på yrkesrollerna deltar.

### 3. UTVECKLING AV PROFIL

Resultatet av workshopen 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 att 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 och skapar utrymme för yrkesintroduktioner. Nya yrkesroller kan identifieras utifrån verksamhetens 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. När yrkesprofilerna är på flera nivåer får personer möjlighet att växa i sina yrken.

### Vinster med validering för företag

#### ENKLARE ATT REKRYTERA

I dag 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

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

## Vinster med validering för bedömare

### FÅR VERKTYG FÖR ATT GE OBJEKTIV FEEDBACK

För bedömare 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 HANDELDARE

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

### VÄXER I SIN ROLL SOM HANDELDARE/BEDÖMARE

Blivande handledare/bedömare får lära sig konkreta verktyg och riktlinjer kring de kunskaper som behövs. Den viktigaste återkopplingen till bedömare är ofta att se hur deltagarna växer av att deras kompetenser blir bekräftade.

# 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

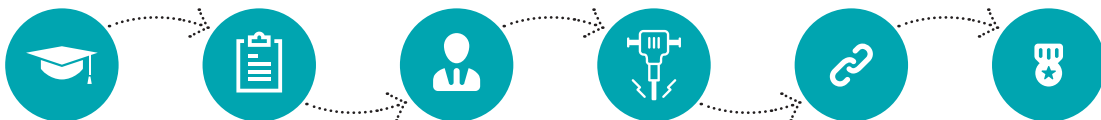
Utbildningen för att bli bedömare tar två dagar. Den anordnas regelbundet runt om i Sverige av Nordiskt Valideringsforum.

## 3. SJÄLVSKATTNING OCH KARTLÄGGNING

Ofta börjar deltagaren med en självskattning av yrkeskunskaperna. En handlingsplan görs tillsammans med handledaren/bedömare.

## 5. KVALITETSSÄKRING

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



## 2. BEDÖMNINGSPLAN

Det finns en färdig bedömningsplan utifrån kraven i yrkesprofilen. Den innehåller frågor, övningar och checklistor. 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 ger stöd under processen och återkopplar om kompletteringar behövs.

## 6. KOMPETENSBEVIS

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