



YRKESPROFILER OCH BRANSCHVALIDERING

Ett sätt att synliggöra
kompetens

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Branschvalidering synliggör och bekräftar kompetens, oavsett när, var eller hur en individ fått sin kunskap och erfarenhet. Detta inkluderar lärandet i skolan, på arbetsplatsen och på fritiden. Kärnan i branschvalidering är kompetensstandarder utifrån nationella yrkesprofiler.



Från kolgruvor till kvalitetssäkring

Open College Network (OCN) är en metod för validering och kvalitetssäkring av lärande och kompetenser.

Vår valideringsprocess utgår ifrån OCN-metoden. Den är helt kompatibel med SeQF, som är Sveriges referensram för kvalifikationer.

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.

Utifrån olika yrkesroller, definieras resultat av lärande och bedömningskriterier. Resultatet godkänns av yrkesexperter och branschföreträdare. Valideringen görs av utbildade bedömare, som tillsammans med individen, bevisar att de rätta kunskaperna finns.



Vi började inom avfallshantering

Det är branschernas krav på kompetens som är i fokus. Det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar.

Vi började 2018 med validering inom avfallshantering och återvinning. Med stöd av Tillväxtverket skapade vi en systematisk introduktion i arbetslivet.

39 yrkesprofiler inom sju branscher

Vi har hittills tagit fram 39 yrkesprofiler inom branscherna avfallshantering och återvinning, besöksnäring och kultur- arv, energi, fastighet och parkering, fiber och stadsnät, personlig assistans samt vatten och avlopp.

Yrkesprofilerna är nationellt förankrade och överens- komna av berörda parter och företag inom respektive bransch. Drift och förvaltning sker genom det partsgemen- samma kompetenskansliet.

SeQF ger nationell förankring

SeQF är Sveriges referensram för kvalifikationer och Myn- digheten för yrkeshögskolan (MYH) ansvarar för referens- ramen. Syftet med SeQF är att göra det lättare att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv både nationellt och internationellt.

Ett verktyg för framtiden

Validering bidrar till att arbetsmarknaden fungerar bättre, eftersom både behov och tillgänglig kompetens blir tydlig. Genom validering synliggörs en kvalitetssäkrad och grund- läggande kunskapsnivå för olika yrken. Det ger nya möjlig- heter att anställa individer med olika bakgrund.



Framtagande av en yrkesprofil

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





Utbildade bedömare är nyckeln

Bedömaren stödjer deltagaren under valideringen, genom att samla in bevis och ge återkoppling.

Digital bedömarutbildning

Under utbildningen får bedömaren lära sig metod, verktyg, innehåll i yrkesprofiler, hur bedömningar görs och hur kvalitetssäkringen går till. Bedömaren lär sig att anpassa valideringen utifrån deltagarnas förutsättningar.

För att det ska fungera behöver bedömaren få tid avsatt för uppgiften. Bedömaren växer i rollen som handledare eller mentor och får ett tydligt erkännande.



Exempel på nationellt framtagna yrkesprofiler.

Så här går valideringen till

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

1. YRKESBEDÖMARE UTBILDAS

Digitala utbildningen för att bli bedömare tar fyra halvdagar. Den genomförs av Nordiskt Valideringsforum på uppdrag av Kompetenskansliet.

3. SJÄLVSKATTNING OCH KARTLÄGGNING

Ofta börjar deltagaren med en självskattning av yrkeskompetenserna. En handlingsplan görs tillsammans med handledaren och bedömare.

5. KVALITETSSÄKRING

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



2. BEDÖMNINGSPÅN

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

Individen 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. KVALIFIKATIONSBEVIS

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

Validering är till för den som vill synliggöra sin kompetens. Här är några exempel på vem det passar för.



BASEL
DELTAGARE I JOBBSPÅR

Validering ger Basel ett formellt erkännande av det han kan och det han lär sig. Validering ger nya möjligheter att anställa personer med olika bakgrund.



SVEN
CHAUFFÖR

Genom det strukturerade innehållet i yrkesprofilerna kan Svens kompetens som chaufför kvalitetssäkras. Kompetensförflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig och enklare att göra.



ANNA
INHYRD PERSONAL

När det är tydligt vilka kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra ett jobb, blir det lättare att ställa rätt kvalitetskrav i upphandlingar och vid externa konsulttjänster. Anna, som är inhyrd resurs, kommer snabbt in i sin yrkesroll och blir effektiv. Det blir smidigt att utbilda till rätt kompetens inom ett yrke.



CARMEN
PRAKTIKANT

Att validera sina kompetenser kan leda till ökad anställningsbarhet och underlätta omställning. När Carmens kunskaper som butiksbiträde validerades, kunde hon snabbt få praktikplats på en återvinningscentral. Många kompetenser är överföringsbara mellan olika yrken. Kvalifikationsbeviset är mer värt än ett vanligt intyg eller diplom eftersom det är sakligt, innehållsrikt, kvalitetssäkrat och överföringsbart.

Använd verktyget på ditt sätt

Branschvalideringsmodellen ger en tydlig struktur, vilket skapar trygghet under hela processen i arbetet med kompetensförsörjning.

Morgondagens medarbetare

För att företaget ska bli lönsamt måste medarbetarna trivas och må bra. Många organisationer hävdar att "personalen är vår viktigaste resurs." Men hur får du ut mesta möjliga av medarbetarnas potential? Hur skapas förutsättningar så att alla blir en vinnare på arbetsplatsen?

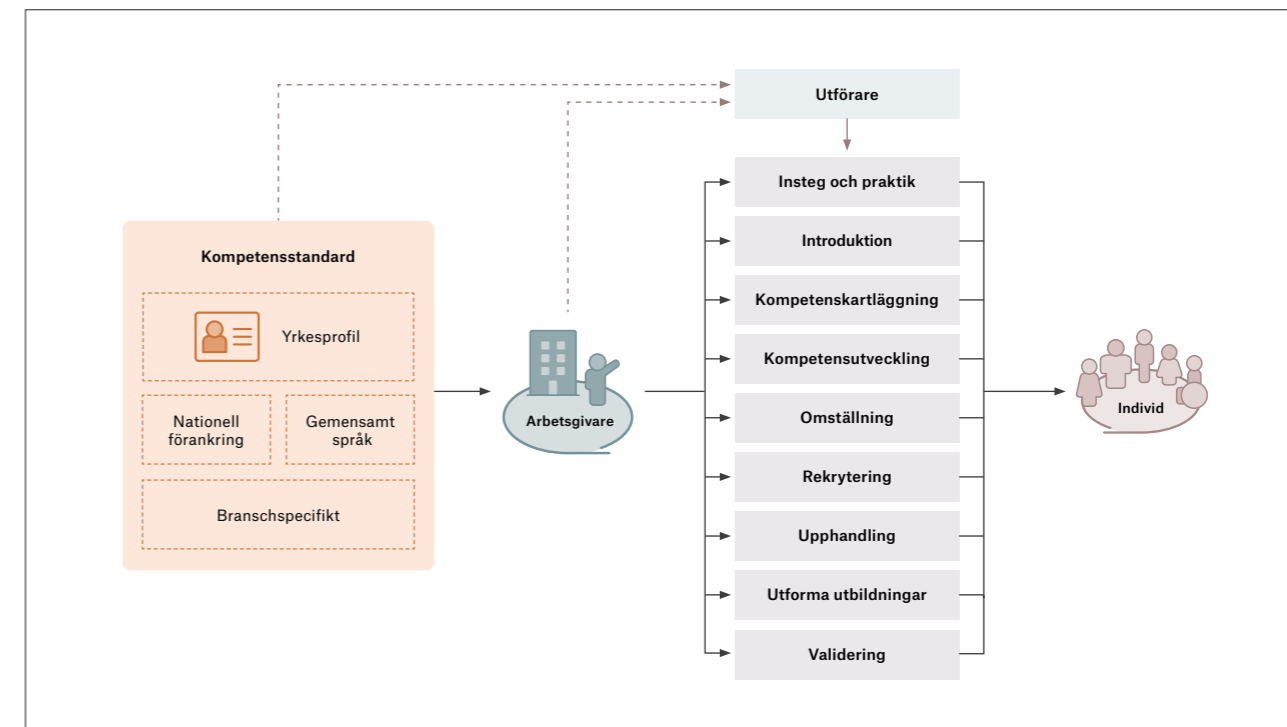
Det börjar med en självskattning

En självskattning kan göras både för enskilda individer och

på gruppnivå. Det är en naturlig startpunkt, där individen bedömer sin kompetens.

En ständigt pågående process

De olika delarna i branschvalideringsmodellen följer och stödjer ett kompetensförsörjningsarbete. Huvudstegen är kompetensanalys, planering, genomförande och utvärdering. Utgå från företagets behov och använd yrkesprofilerna på det sätt som passar bäst.



Branschvalideringsmodellen används för att kvalitetssäkra och trygga verksamhetens kompetensförsörjning.

Bransch

ÖKAR BRANSCHENS ATTRAKTIONSKRAFT

Branschen förklarar vad som faktiskt behövs för att vara anställningsbar och utvecklas inom olika yrkesroller. Det underlättar både rekrytering och intern kompetensutveckling.

MÖJLIGGÖR KVALIFIKATIONSINTYG

De kriterier som bestäms i valideringen kan användas som en branschstandard för kompetensbevis, kompetensintyg och yrkesbevis. Det ger en samsyn som gagnar branschen. Branschens kvalifikationer 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 aktörer, exempelvis inom utbildning och arbetsmarknad, att förhålla sig till rätt kompetenser inom yrket.

Företag

ENKLARE ATT REKRYTERA

I dag beskrivs de flesta befattningar utifrån arbetsuppgifter, ansvarsområden och personliga egenskaper. Genom att utgå från läranderesultaten – 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?

KOMPETENSUTVECKLING AV MEDARBETARE

Genom det strukturerade innehållet i yrkesprofilerna kan de befintliga medarbetarnas kompetens kvalitetssäkras. Det underlättar vid kompetensutveckling och omställning. Kompetensflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig. På så vis 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.

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 arbetsuppgifter.

ÖKAD TRYGGHET SOM HANDEDARE

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

VÄXER I SIN ROLL

Bedömare och handledare får lära sig konkreta verktyg och riktlinjer kring de kunskaper som behövs. Den viktigaste vinsten är ofta att se hur individerna växer.

Validand

STÖRRE MÖJLIGHETER I FRAMTIDEN

Kvalifikationsbeviset är mer värt än ett vanligt intyg eller diplom, eftersom det är sakligt, konkret, kvalitetssäkrat och överföringsbart. Via samsyn i branschen skapas nationell legitimitet för kvalifikationsbevisen.

ETT INTYG PÅ VAD MAN FAKTISKT KAN

Ofta är det inte själva kompetensintyget, kompetensbeviset eller yrkesbeviset som ger det största värdet. Att veta vad man kan stärker självförtroendet och självinsikten. Det skapar trygghet, vilket ger motivation för nästa steg – på jobbet eller till vidare studier.

MOTIVATION ATT UTVECKLAS

Att validera sina kompetenser kan leda till ökad anställningsbarhet och underlättar för omställning. Många kompetenser är överföringsbara mellan olika yrken. En validering kan i vissa fall också ge tillgodoräknande, exempelvis kortare studietid.

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 kvalitetssäkrare 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