



Myndigheten för yrkeshögskolan

# Pilotstudie Riktat statsbidrag för validering inom YH

Rapport | 2016





## Innehåll

Sammanfattning .....	2
<b>1 Inledning och bakgrund .....</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Pilotstudiens syfte, mål och målgrupp.....	4
1.2.1 Syfte.....	4
1.2.2 Mål .....	5
1.2.3 Målgrupp .....	6
1.3 Utgångspunkter för genomförandet av pilotstudien.....	6
1.3.1 Validering och yrkeshögskolan.....	6
1.3.2 Mångfald och breddad rekrytering.....	9
1.3.3 Ekonomisk ersättningsmodell.....	10
1.3.4 Kriterier för och ansökan om att ingå i pilotstudien.....	11
1.3.5 Stödmaterial.....	13
<b>2 Genomförande av pilotstudien.....</b>	<b>14</b>
2.1 Uppstartsmöte.....	14
2.2 Regionala träffar .....	15
2.3 Genomförda rekvisitioner .....	15
2.4 Enkätutvärdering .....	16
2.5 Resultat från enkäter.....	17
2.5.1 Enkät till deltagare.....	17
2.5.2 Enkät till utbildningsledare.....	22
<b>3 Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>31</b>
3.1 Tre huvudsakliga slutsatser .....	31
3.2 Hur kan validering inom YH genomföras?.....	32
3.2.1 Validering i praktiken.....	33
3.2.2 Hur kan förordningen omsättas i praktisk verksamhet? .....	34
3.2.3 Behörighet, urval och prov .....	36
3.2.4 Validering för tillgodoräknande.....	37
3.3 Breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande .....	38
3.3.1 Bidrar validering till mångfald och breddad rekrytering? .....	38
3.3.2 Inga formella meriter – klarar man studierna?.....	40
3.4 Hur kan ekonomiska incitament för validering skapas? .....	41
3.5 Fortsatt implementeringsarbete .....	43
3.5.1 Stöd till utbildningsanordnare.....	43
3.5.2 Uppföljning och dokumentation .....	43
3.5.3 Kvalitetskriterier.....	44

## Sammanfattning

Under 2015 påbörjades arbetet med en försöksverksamhet för att använda validering för tillträde till och tillgodoräknande inom yrkeshögskolan. Försöksverksamheten genomfördes i form av en pilotstudie som gavs namnet *Riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan*. Syftet med pilotstudien var att utveckla valideringsverksamheten inom yrkeshögskolan, undersöka effekterna av ett riktat statsbidrag avseende validering för tillträde och tillgodoräknande, hur ett sådant bidrag ska villkoras, vilka faktiska kostnader som kan uppstå, vilka effekter det kan få på breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv samt vilket anordnarstöd som är relevant för ändamålet. Totalt medverkade 59 utbildningar hos 38 utbildningsanordnare på 48 orter med sammanlagt 1605 utbildningsplatser i pilotstudien.

När utfallet och återkopplingen från de medverkande utbildningsanordnarna analyseras framkommer tre centrala slutsatser:

- Medverkande utbildningsanordnare är i huvudsak positiva till genomförandet av försöksverksamheten. De har höjt sin kunskap, de säger sig ha rekryterat motiverade studerande, de har haft möjlighet att fylla sina platser, stödmaterialet har hjälpt till och kvaliteten på utbildningarna har höjts
- Preliminärt pekar återkoppling från pilotstudien på sambandet mellan validering, mångfald och ökad verkningsgrad. Detta behöver dock analyseras vidare när det blir möjligt att följa upp effekten av pilotstudien.
- Ekonomiska incitament är a och o för att öka användningen av validering. Om viljan är att validering ska användas i en ökad omfattning inom yrkeshögskolan behövs ekonomiska incitament och hur en ekonomisk ersättningsmodell ska se ut behöver utredas vidare.

Utöver detta så är resultaten en viktig utgångspunkt för fortsatt mångfaldsarbete och hur myndigheten framöver kan stödja utbildningsanordnarna i det arbetet.

Nedan sammanfattas erfarenheterna och övriga slutsatser från pilotstudien:

- Det finns ett fortsatt behov av att förtydliga vad som är tillåtet enligt förordningen avseende antagningsprocessen, särskilt skillnader mellan behörighet och urval, framförallt för att säkerställa att behöriga på reell kompetens inte missgynnas.
- Stödmaterial inklusive dokumentmallar som kan användas vid validering och som möjliggör kvalitetsgranskning av verksamheten togs fram inför genomförandet och delar av materialet har efter revidering och kvalitetssäkring publicerats som ett generellt stöd på [www.myh.se](http://www.myh.se).

- Utöver behov av stödmaterial framkommer även ett behov av stöd i form av kunskapshöjande insatser för de som är involverade i valideringsarbetet.
- Pilotstudien pekar på att validering som verktyg bidrar till att fler antas utan formella meriter och att det i sin tur kan bidra till en ökad kvalitet på utbildningen, bland annat i form av ett större studerandeengagemang. Flera av de medverkande utbildningsanordnarna upplevde att de studerande som var antagna på "reell kompetens" visade större engagemang och presterade bättre studieresultat jämfört med övriga studerande.
- För att kunna se om mångfalden förändrats behövs uppföljning. En jämförelse mellan gruppen antagna på reell kompetens med gruppen övriga studerande på samma utbildningar, som ingick i pilotstudien, skulle kunna ge indikationer på om de två grupperna skiljer sig åt avseende indikatorerna ålder, kön, svensk eller utländsk bakgrund samt möjligen både den studerandes och föräldrars utbildningsbakgrund.
- Återkopplingen pekar även på att nyttjandegraden av utbildningsplatser förändras när fler sökande antas på reell kompetens. Utbildningsanordnarna i pilotstudien tar upp detta som en vinst, i form av det de kallar "fulla klasser". De indikerar även att när fler sökande kan förklaras behöriga, alltså större urvalsgrupper, underlättar detta att anta fler studerande med goda förutsättningar att klara utbildningen.

# 1 Inledning och bakgrund

## 1.1 Bakgrund

Denna rapport omfattar en slutrapportering av pilotstudien *Riktat statsbidrag för validering inom yrkeshögskolan*. Pilotstudien (härefter även kallad studien) påbörjades i februari 2015 och har nu slutförts. Rapporten beskriver dess syfte, mål, målgrupp och genomförande samt lyfter fram slutsatser och rekommendationer för fortsatt arbete.

Två huvudsakliga faktorer som låg till grund för beslutet att genomföra pilotstudien var den enkätstudie<sup>1</sup> om omfattning och behov av validering inom yrkeshögskolan (YH) från oktober 2014 samt det uppdrag Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) fick i regleringsbrevet för 2015 avseende breddad rekrytering.

Enkätstudien visade att begreppet validering har varit svårtolkat utifrån yrkeshögskolans regelverk, där validering inte uttryckligen omnämns samt att erfarenheten och kunskapen av att arbeta med validering varierar stort hos utbildningsanordnare och arbetslivets representanter i ledningsgrupperna. Analysen baserad på enkätstudien gav inte några entydiga svar, men indikerade ett informations- och kompetensutvecklingsbehov inom utbildningsformen yrkeshögskola.

I regleringsbrevet för 2015 fick MYH i uppdrag att redovisa hur myndigheten stimulerar breddad rekrytering:

Myndigheten ska stimulera utbildningsanordnare att utifrån ett mångfaldsperspektiv bredda rekryteringen av sökande till yrkeshögskolan. I arbetet ingår att särskilt uppmärksamma den möjlighet som finns enligt förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan att anta en sökande på grundval av reell kompetens. Om utbildningsanordnaren använder statlig finansiering för bedömning av sådan kompetens ska dessa kostnader redovisas. Myndigheten ska redovisa hur arbetet fortskrider i en delrapport till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 17 augusti 2015. Uppdraget ska redovisas i sin helhet i årsredovisningen för 2016.<sup>2</sup>

Med dessa två huvudsakliga utgångspunkter beslutade myndigheten att initiera en försöksverksamhet kring reell kompetens och validering och i februari 2015 beslutades att pilotstudien skulle genomföras.

## 1.2 Pilotstudiens syfte, mål och målgrupp

### 1.2.1 Syfte

Syftet med pilotstudien var att utveckla valideringsverksamheten inom yrkeshögskolan, undersöka effekterna av ett riktat statsbidrag avseende validering för tillträde och

---

<sup>1</sup> MYH 2014/3841

<sup>2</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för yrkeshögskolan

tillgodoräknande, hur ett sådant bidrag ska villkoras, vilka faktiska kostnader som kan uppstå, vilka effekter det kan få på breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv samt vilket anordnarstöd som är relevant för ändamålet.

MYH ska utifrån ett mångfaldsperspektiv arbeta för att bredda rekryteringen av sökande till yrkeshögskolan. Speciellt för målgruppen nyanlända kan validering av reell kompetens för tillträde ha en avgörande betydelse då de flesta saknar den svenska gymnasiala utbildningsbakgrund som är grunden för behörighet enligt 3 kap.1 § punkterna 1–3 Förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan (YHF)<sup>3</sup>.

Detta syfte formulerades baserat på ett antal grundantaganden. Den som av en eller annan anledning behöver karriärväxla står ofta inför problemet att relevant grundutbildning och arbetslivserfarenhet saknas i förhållande till behörighetskraven inom yrkeshögskolan. Situationen är liknande för den som har avbrutit sina gymnasiestudier eller för den som är långtidsarbetslös. Dessa individer har sannolikt inte de gymnasiebetyg eller den arbetslivserfarenhet som efterfrågas för tillträde till yrkeshögskolan. Även individer som är varslade eller friställda och saknar formella meriter kan ha samma problem. Här kan validering av reell kompetens öka chanserna för tillträde till en YH-utbildning och därigenom skapa möjligheter till (åter)inträde arbetsmarknaden.

Den ansvariga utbildningsanordnaren ska se till att det finns vägledning om studiealternativ, antagning och tillträde samt yrkesvägledning. Utbildningsanordnaren ska också se till att de studerande som behöver det, får särskilt pedagogiskt stöd i utbildningen. Sökande med funktionsnedsättning har inte sällan en annan utbildningsbakgrund än andra sökande. Validering av reell kompetens kan bidra till att underlätta tillträde för denna målgrupp och i de fall en sökande antas till en utbildning kan underlaget som genererats under valideringen även ligga till grund för att fånga upp eventuella behov av särskilt pedagogiskt stöd på ett tidigt stadium.

### 1.2.2 Mål

Utifrån det övergripande syftet med studien formulerades ett antal mer preciserade mål:

- Bredda rekryteringsunderlaget till YH ur ett mångfaldsperspektiv, samt utveckla och utvärdera rationella metoder för att ta till vara reell kompetens och utveckla indikatorer för uppföljning avseende mångfald.
- Utvärdera effekterna av ett riktat statsbidrag för validering inom YH, samt pröva hur det kan utformas. Pilotstudien ska även pröva och utvärdera de effekter vägledning/karriärrådgivning och individuella/anpassade studieupplägg kan ha för att ta tillvara valideringens resultat.

---

<sup>3</sup> Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan

- Utveckla kvalitetskriterier och indikatorer avseende validering av reell kompetens inom YH som kan ligga till grund för anordnarstöd och anvisningar inför beslut.
- Utveckla och sprida stödmaterial till utbildningsanordnare avseende validering inom YH.
- Genomföra externa informationsinsatser för att informera om nytta och nödvändighet av att arbeta med validering inom YH samt sprida goda exempel.

### 1.2.3 Målgrupp

Pilotstudiens huvudsakliga målgrupper var:

- Utbildningsanordnare som har behov av stöd för att utveckla sin verksamhet avseende tillträde samt tillgodoräknande utifrån de studerandes reella kompetens.
- Enskilda individer som har behov av en rättssäker och kvalitetssäkrad validering för tillträde och tillgodoräknande, med särskilt fokus på utrikes födda; individer med svagare socioekonomisk bakgrund; individer som bryter könsbundna yrkesval, behöver karriärväxla, är varslade/friställda samt individer med funktionsnedsättning.

## 1.3 Utgångspunkter för genomförandet av pilotstudien

För att kunna genomföra pilotstudien behövde ett antal förutsättningar klargöras. Vad som styr arbetet med validering inom yrkeshögskolan, hur statsbidraget skulle villkoras och användas samt vilka kriterier som skulle uppfyllas för att ingå i studien beslutades inför starten av pilotverksamheten. Ett av pilotstudiens mål var att utveckla riktlinjer och stödmaterial för validering av reell kompetens till stöd för utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan, för att göra validering inom YH mer likvärdig, ändamålsenlig och rättssäker. Som en del av pilotstudien, både för styrning, feedback och för erfarenhetsutbyte, anordnades ett uppstartsmöte och flera regionala träffar.

### 1.3.1 Validering och yrkeshögskolan

2003 definierade regeringen validering som: "en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats"<sup>4</sup>. Denna definition formaliserades sedan ytterligare i den nya Skollagen<sup>5</sup> som trädde i kraft 2011.

Begreppet validering får idag anses vara väl känt, även om en förståelse för det praktiska genomförandet av en validering fortfarande behöver utvecklas. Det förekommer ibland förvirring kring begrepp och kring gränsdragning mellan validering och närliggande

<sup>4</sup> Definitionen togs fram i Ds 2003:23 och återfinns i bl.a. skollagen (2010:800) och i Myndigheten för yrkeshögskolan (2012) Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens.

<sup>5</sup> Skollagen (2010:800)



insatser, som även de syftar till att synliggöra och ge ett värde till individers tidigare lärande. Validering används för att generera underlag som kan användas för att ta beslut om behörighet och tillgodoräknande. Det är alltså inte valideringen i sig som resulterar i antagning eller tillgodoräknande men validering är ett systematiskt verktyg för att på ett rättssäkert sätt bedöma individers tidigare lärande. Även andra tillvägagångssätt och metoder kan användas för att fastställa behörighet och ligga till grund för tillgodoräknanden.

Valideringsprocessen kan i huvudsak delas in i två faser, kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Kompetenskartläggning syftar till att med en utforskande ansats identifiera och dokumentera individers tidigare lärande som sedan kan jämföras och erkännas mot i förväg uppställda krav genom en kompetensbedömning. I utbildningssammanhang utgörs dessa krav vanligtvis av uppställda läranderesultat. Det praktiska genomförandet av en validering är i grunden arbetet, med hjälp av olika metoder och verktyg, att bedöma en individs synliggjorda kompetens mot sådana krav.<sup>6</sup>

Två av valideringens huvudsyften är att ge individer tillträde till fortsatt utbildning samt att kunna individanpassa pågående utbildning för att om möjligt förkorta utbildningstiden. Inom ramen för yrkeshögskoleutbildning regleras detta i YHF, tillträde i förordningens 3 kap. *Tillträde till utbildningen*, samt i 2 kap. *Utbildningen*.

## **2 kap. Utbildningen**

### Tillgodoräknande

**12 §** En studerande ska för en del av utbildningen kunna få tillgodoräkna sig annan genomgången utbildning, om de kunskaper, färdigheter och kompetenser som den studerande åberopar är av sådan beskaffenhet och har en sådan omfattning att de i huvudsak svarar mot den aktuella utbildningen. En studerande ska även kunna få tillgodoräkna sig motsvarande kunskaper, färdigheter och kompetenser som har förvärvats i yrkesverksamhet eller på annat sätt.

## **3 kap. Tillträde till utbildningen**

### Behörighet

**1 §** Behörig att antas till utbildningen är den som

1. avlagt en gymnasieexamen i gymnasieskolan eller inom kommunal vuxenutbildning,
2. har en svensk eller utländsk utbildning som motsvarar kraven i 1,
3. är bosatt i Danmark, Finland, Island eller Norge och där är behörig till

---

<sup>6</sup> Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens diarienummer: YH 2012/428

motsvarande utbildning, eller

4. genom svensk eller utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller på grund av någon annan omständighet har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Myndigheten för yrkeshögskolan får meddela föreskrifter om kraven i första stycket 2. Förordning (2011:110).

**2 §** Den som har annat modersmål än svenska, danska, färöiska, isländska eller norska ska ha de kunskaper i svenska som behövs.

**3 §** För behörighet att antas till en utbildning får det utöver vad som anges i 1 och 2 §§ ställas krav på särskilda förkunskaper. Sådana krav ska vara nödvändiga för att den studerande ska kunna tillgodogöra sig utbildningen och får avse

1. kunskaper från en eller flera kurser i gymnasieskolans nationella program eller motsvarande kunskaper,
2. yrkeserfarenhet som kan vara av betydelse för utbildningens speciella inriktning eller det yrkesområde som utbildningen förbereder för, och
3. andra villkor som betingas av utbildningen eller är av betydelse för det yrkesområde som utbildningen förbereder för.

**4 §** Behörig att antas till utbildningen är, trots vad som anges i 1-3 §§, även den som bedöms kunna tillgodogöra sig utbildningen och därefter utöva det yrke som utbildningen förbereder för. Högst 20 procent av årsplatserna i en utbildning får avsättas för sådana sökande. Förordning (2014:1098).

Arbetet med validering för tillträde till och tillgodoräknade inom YH utgår ifrån dessa paragrafer i förordningen och de har legat till grund för hur pilotstudien utformats och genomförts. Efter studiens avslut har en förordningsförändring trätt i kraft, vilket i det här sammanhanget inneburit förändringar avseende tillträde (3 kap.). Begreppet validering används inte explicit i förordningen, men myndighetens tolkning är att validering inom YH innebär att bedöma sökandes reella kompetens för tillträde till och tillgodoräknande för att kunna tillvarata individers tidigare erfarenheter. Skillnaden mellan validering och tillgodoräknande är att tillgodoräknande prövas för betygssättning och beslut. Validering kan ge underlag för denna prövning. Myndigheten har även tagit ställning för att använda validering för breddad rekrytering av sökande ur ett mångfaldsperspektiv.<sup>7</sup>

Inte heller begreppet reell kompetens används i styrdokumentet för yrkeshögskolan, men är det begrepp som används i valideringssammanhang, definierat som:

en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor. Denna kompetens kan ha utvecklats genom ett formellt lärande (organiserad utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet), icke formellt lärande (organiserad utbildning vid sidan om det offentliga utbildningsväsendet) eller informellt lärande (från t ex arbetslivet eller vardagen). Det innebär att även en individs tidigare formella lärande och eventuella

---

<sup>7</sup> Breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv. Diarienummer: MYH 2015/570

formella dokument kan utgöra underlag i en validering. Även begreppet tidigare lärande används och innefattar både formellt, icke-formellt och informellt lärande.<sup>8</sup>

Inom högre utbildning används begreppet reell kompetens i samband med både antagning/behörighet och tillgodoräknande. Fortsättningsvis när vi använder begreppet reell kompetens i denna rapport utgår vi ifrån denna definition och avser de skrivningar i YHF som finns i 1 § punkten 4: ”genom svensk eller utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller på grund av någon annan omständighet har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.” Samt i 4 §: ”den som bedöms kunna tillgodogöra sig utbildningen och därefter utöva det yrke som utbildningen förbereder för”. Ibland används även begreppet tidigare lärande synonymt med reell kompetens.

### 1.3.2 Mångfald och breddad rekrytering

En viktig startpunkt för pilotstudien var det regeringsuppdrag myndigheten fick 2015, där regeringen ville bredda rekryteringen av sökande till yrkeshögskolan utifrån ett mångfaldsperspektiv. Mångfald avseende studerande i yrkeshögskolan definierades i en delrapport<sup>9</sup> för ovanstående uppdrag som:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Utbildningsbakgrund
- Föräldrars utbildningsbakgrund

Dessa olika aspekter ligger till grund för hur ökad mångfald ska kunna analyseras och följas upp, det vill säga om sammansättningen på gruppen studerande inom YH förändras avseende dem. Vissa är ej uppföljningsbara, men är ändå viktiga utifrån diskrimineringsperspektivet. Ur perspektivet breddad rekrytering vill myndigheten främst se om ålder, könsfördelning, utbildningsbakgrund, föräldrars utbildningsbakgrund samt huruvida de studerande är födda inom eller utanför Sverige, förändras över tid.

För att öka mångfalden inom YH är breddad rekrytering bara det första steget. Även att behålla de studerande på utbildningarna samt att verka för att arbetslivet tar emot individer med annan bakgrund är centralt ur ett mångfaldsperspektiv. Universitets- och högskolerådet har vidgat begreppet breddad rekrytering till att även omfatta breddat

---

<sup>8</sup> Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens. Diarienummer: YH 2012/428

<sup>9</sup> Breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv. Diarienummer: MYH 2015/570

deltagande och breddat mottagande. Pilotstudien utgick tidigt ifrån detta vidgade perspektiv.



Om en utbildning exempelvis riktar in sitt arbete på att även kvinnor ska söka en traditionellt mansdominerad utbildning, måste deltagandet även underlättas under hela utbildningstiden, genom exempelvis värdegrundsarbete. Arbetslivet och arbetsgivare behöver också arbeta för ett breddat mottagande. Till exempel vittnar flera utbildningsanordnare om svårigheten att få ut studerande som inte till fullo har svenska språket med sig på lärande i arbete (LIA). Detta kan ses som en indikation på att alla arbetsplatser inte är helt redo att integrera personer med annan bakgrund.

### 1.3.3 Ekonomisk ersättningsmodell

Under 2014 hade en summa statsbidrag för yrkeshögskoleutbildning avsatts till startstöd för utbildningar som annars skulle riskera att inte genomföras på grund av för få sökande. För 2015 såg myndigheten att motsvarande startstöd skulle kunna ge större effekt om krav ställdes på att genomföra validering av reell kompetens för att bredda rekryteringen. Budgetutrymmet för detta var i storleksordningen 15–20 miljoner kronor. I regleringsbrevet för 2015<sup>10</sup> fick myndigheten bland annat två uppdrag avseende reell kompetens: dels att ta fram stödmaterial om tillträde till yrkeshögskoleutbildningar med särskilt fokus på reell kompetens och dels att stimulera utbildningsanordnare att bredda rekryteringen till yrkeshögskolan ur ett mångfaldsperspektiv, även det med särskilt fokus på reell kompetens. I det senare uppdraget skulle också eventuella kostnader redovisas.

Inom ramen för pilotstudien användes statsbidrag som ett ekonomiskt incitament för att yrkeshögskoleanordnare skulle kunna utveckla, anpassa och implementera rutiner och verktyg för att validera individers tidigare lärande för rekrytering av potentiella studerande, antagning till utbildningen och anpassning av studiegång. Det riktade och villkorade statsbidraget för validering skulle ersätta merkostnader i samband med sådan validering och den redovisning, uppföljning och utvärdering av studien som anordnarna förband sig att medverka i.

Fyra förslag på ersättningsmodell togs fram och myndigheten beslutade att gå vidare med förslaget om en tvådelad ansökan, där ersättningen byggde på schabloner. Första delen innebar en ansökan om att ingå i pilotstudien med på förhand uppsatta

<sup>10</sup> Regleringsbrev 2015 avseende Myndigheten för yrkeshögskolan

kvalitetskriterier. Den andra delen omfattade möjligheten att rekquirera statsbidrag i form av tre schablonbelopp med krav på redovisade insatser. När nivåerna för de tre schablonbeloppen skulle beslutas vägdes olika faktorer in: att ansökan om att ingå i pilotstudien kom i ett skede då flertalet utbildningsanordnare redan höll på med antagning; att ge tillräckligt starka incitament för den kompetensutveckling som tidigare enkätstudie indikerade behov av; att ge ett substantiellt startstöd för utbildningsanordnare som satsar på breddad rekrytering; samt att hitta rimliga nivåer ur ett förvaltningsperspektiv. Den ursprungliga budgeten på 17,5 miljoner kronor byggde på tre schabloner om vardera 25 000 kronor. Schablonerna minskades något utom för rekryteringsfasen, som för vissa utbildningsanordnare redan pågick och som antogs vara mer kostnadskrävande, vilket resulterade i en budget på 14 miljoner kronor. Nedan redovisas schablonerna och vilka merkostnader de förväntades täcka:

- **Schablon 1**, rekrytering 25 000 kronor/individ, skulle täcka merkostnader för: samverkan med Arbetsförmedlingen, kommuner och andra intressenter för att rekrytera sökande med reell kompetens; förstärkt vägledning där varje individ får en personlig kontaktperson; kompetensinventering och kartläggning; samt en första bedömning av förutsättningarna för tillträde.
- **Schablon 2**, antagning 10 000 kronor/individ, skulle täcka merkostnader för: att bedöma reell kompetens för behörighet på ett sätt som motsvarar uppställda krav i pilotstudien; att leda behörigheten i bevis på ett kvalitetssäkrat sätt som kan ha ett fortsatt värde för individen; att anpassa urvalsprocessen så att de som förklarats behöriga utifrån reell kompetens har likvärdiga möjligheter till tillträde.
- **Schablon 3**, anpassning 20 000 kronor/individ, skulle täcka merkostnader för: att ge förhandsbesked om tillgodoräknande och utarbeta en individuell studieplan; att anpassa kurser på ett sådant sätt att utbildningstiden kan förkortas för den studerande; att utifrån reell kompetens betygssätta kurser som kan tillgodoräknas.

De två senare schablonerna gällde endast de som förklarades behöriga enligt 3 kap. 1 § punkten 4 YHF (och vid behov 3 §) eller 4 § samt därefter antogs till utbildningen. Antalet studerande i denna kategori fick högst motsvara 50 procent av de beviljade studerandeplatserna. Den första schablonen betalades ut i samband med första rekvisitionen och de två andra efter redovisning av relaterad verksamhet och resultat den 1 december 2015.

#### 1.3.4 Kriterier för och ansökan om att ingå i pilotstudien

Inför start fastställdes följande kriterier för att ingå i pilotstudien och rekquirera statsbidrag:

- Lämplighet att delta i pilotstudien ifråga om arbetslivets efterfrågan, utbildningsområde, sökandetryck, regional placering och möjlighet att utse referensutbildningar.
- Professionell studievägledning och karriärrådgivning tillhandahålles av utbildningsanordnaren såväl vid antagning som under utbildningens hela förlopp.
- Utbildningsanordnaren har kontakt och samverkan med Arbetsförmedlingen och andra intressenter för att utröna tillgången till potentiella studerande med särskilt fokus på individer med utländsk bakgrund, svagare socioekonomisk ställning, funktionsnedsättning, individer som bryter traditionellt könsrelaterade yrkesval, behöver karriärväxla eller är varslade/friställda.
- Mätbara läranderesultat för bedömning av reell kompetens används, relevanta för att kunna tillgodogöra sig utbildningen och därefter utöva det yrke som utbildningen förbereder för. Samma kriterier används för att utvärdera hur de studerande har utvecklat sin kompetens under utbildningen.
- För kartläggning och bedömning av reell kompetens (validering) används individanpassade metoder och verktyg som uppfyller krav på validitet och reliabilitet.
- Anlitade personer som utför validering har, genom kunskap och erfarenhet, kompetens för sitt uppdrag.
- Bedömning av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande utförs enligt de Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens som MYH tillhandahåller.
- Urvalet ska vara utformat så att samtliga behöriga sökande (även enligt 3 kap. 4 § YHF) får en likvärdig möjlighet till tillträde till utbildningen (vilket i praktiken innebär att urvalsgrunden "särskilt prov" måste användas om ett urval blir aktuellt).
- Individens möjlighet att på grundval av reell kompetens tillgodoräkna sig vissa kurser i utbildningen bedöms före utbildningsstart (förhandsbesked om tillgodoräknande).
- Utbildningen anpassas individuellt i förhållande till möjligheten att tillgodoräkna kurser så att utbildningsförloppet förkortas (individuell studieplan) och tid för annan verksamhet och försörjning frigörs för individen (utan studiemedel).
- Utbildningsanordnare som deltar i pilotstudien förbinder sig att dokumentera både process, resultat och resursåtgång enligt ovan uppställda kriterier, samt att delta i utvärdering av pilotverksamheten. Individernas kartlägningsutlåtanden registreras i MYH:s databas för valideringsresultat.

Den 2 mars 2015 öppnades ansökningsmöjligheten för utbildningsanordnare att delta i pilotstudien. Då intresset var större (92 ansökningar) än vad pilotstudien kunde rymma, gjordes ett urval med syftet att nå så stor erfarenhetsspridning som möjligt. Antalet utbildningar minimerades därmed för samma utbildningsanordnare på samma ort. Resultatet blev 59 utbildningar hos 38 utbildningsanordnare på 48 orter med sammanlagt 1605 utbildningsplatser.

### 1.3.5 Stödmaterial

Efter att beslutet att initiera pilotstudien med validering inom yrkeshögskolan fattats, påbörjades arbete med att utveckla material i form av mallar, formulär och processbeskrivning. Materialet var tänkt att vara till stöd för anordnarna i deras arbete med bedömning av reell kompetens och ge vägledning i valideringsprocessen. Den första versionen av materialet testades under pilotstudiens gång och har efter projektavslut reviderats, dels utifrån studiens genomförande och återkoppling från deltagande utbildningsanordnare och dels utifrån den förordningsförändring som trädde i kraft 1 april 2016<sup>11</sup>.

*Steg för steg* var en vägledning för hur de olika formulären skulle användas. I den angavs även vilka dokument som skulle rapporteras in i *Registrera valideringsresultat* och som låg till grund för rekvisition och kvalitetssäkring av utfört valideringsarbete. Stegen i processen och dess koppling till de olika formulären beskrevs samt även vad man som kompetenskartläggare/vägledare borde tänka på i förhållande till dessa. *Steg för steg* kan ses som en beskrivning av den valideringsprocess som tillämpades av de som skulle utföra arbetet med validering under pilotstudien. Under pilotstudiens gång, baserat på de praktiska erfarenheter utbildningsanordnarna gjorde, har processen och dess beskrivning reviderats och resulterat i en ny version *Validering – en vägledning*<sup>12</sup>. Under genomförandet av pilotstudien ingick följande steg:

1. Vägledande samtal
2. Kompetenskartläggning
3. Kartlägningsutlåtande behörighet, Kartlägningsutlåtande tillgodoräknande och Avslagsmotivering behörighet
4. Kompetensintyg för behörighet
5. Kompetensintyg för tillgodoräknade och Tillgodoräknandeutredning
6. Individuell studieplan

<sup>11</sup> Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan

<sup>12</sup> <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Yrkeshogskolan/For-utbildningsanordnare/Validering/Stodmaterial/>

## 2 Genomförande av pilotstudien

Detta avsnitt i rapporten tar upp hur pilotstudien genomfördes, utfallet i antalet valideringar och rekvisitioner samt de enkätutvärderingar, en för deltagare i studien och en per utbildning/utbildningsledare, som gjorts. Enkätutvärderingarna genomfördes för att erhålla återkoppling kring stöd och samordning samt för att följa upp effekten av valideringsarbetet på enskilda utbildningar.

### 2.1 Uppstartsmöte

I april 2015 genomfördes ett uppstartsmöte för alla deltagare i pilotstudien där grundförutsättningarna för deltagande presenterades. Drygt 40 deltagare medverkade, både de som hade tidigare erfarenhet från validering och de som inte hade använt sig av verktyget. Inför mötet uppmanades deltagande utbildningsanordnare att välja en representant som operativt skulle arbeta i pilotstudien.

Vid mötet redogjordes för kriterierna för medverkan i pilotstudien och vad de innebar i praktiken samt vilka gemensamma verktyg som kunde underlätta arbetet.

Sammanfattningsvis presenterade myndigheten följande på uppstartsträffen:

- Regeringsuppdraget avseende breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv.
- Hur ansökningsförfarandet och urvalet för pilotstudien genomfördes.
- Planeringen för de regionala träffarna.
- Begreppet validering och hur verktyget praktiskt kan användas introducerades av en extern föreläsare.
- Stödmaterial som myndigheten inom ramen för projektet hade arbetat fram inklusive exempel på hur en kompetenskartläggning och en kompetensbedömning för behörighet till en YH-utbildning kan genomföras.

Myndigheten gick även igenom när och hur de olika rekvisitionerna av statsbidrag skulle genomföras samt vad de tre olika schablonbeloppen grundade sig på. För att kunna kvalitetssäkra arbetet inför rekvisitionerna valde MYH att använda sig av en redan befintlig tjänst, *Registrera valideringsresultat*, tillgänglig via myndighetens *Mina sidor*. Tjänsten är främst framtagen för registrering av valideringsresultat gjorda enligt branschmodell, men ansågs även kunna användas inom pilotstudien med några mindre justeringar. Alla organisationer som ingick i projektet hade redan tillgång till *Mina sidor* i och med att de bedriver yrkeshögskoleutbildning. Dock behövde en justering göras för att få tillgång till tjänsten avseende validering. Genom att använda tjänsten *Registrera valideringsresultat* kunde redan existerande rutiner kring PUL användas. Registreringen i myndighetens databas var en tillfällig lösning enbart för pilotstudien.



Under den andra delen av uppstartsmötet genomfördes en workshop där deltagarna i mindre grupper diskuterade vad det innebär att sätta upp lärandemål i förhållande till 3 kap. 4 § YHF.

## 2.2 Regionala träffar

Även vid uppstartsmötet blev det tydligt att det fanns ett behov av att ses i mindre grupper och samtala kring det praktiska arbetet med validering. De planerade regionala träffarna utökades därför både i antal och i regional spridning för att kunna möta behovet av stöd hos deltagande utbildningsanordnare. Under april och maj 2015 genomfördes således ett antal regionala träffar i Stockholm, Linköping, Malmö och Göteborg. En andra omgång av de regionala träffarna genomfördes i oktober samma år.

Efter de första träffarna framkom behovet av fortsatt stöd och uppföljning, bland annat kring tillgodoräknanden, vilket blev fokus för den andra omgången träffar. Även om många av de frågor som uppstod under det praktiska genomförandet av kartläggning och bedömning var specifika för de olika utbildningarna kunde ett antal gemensamma beröringspunkter också identifieras:

- Validering i praktiken
- Tolkning av förordning
- Behörighetsförklaring, urvalsprocess och prov
- Kunskapssyn
- Nyckelkompetenser vid validering

Dessa uppkomna frågeställningar ligger till grund för de slutsatser om fortsatt arbete med validering för behörighet och tillgodoräknade inom yrkeshögskolan som presenteras längre fram i denna rapport.

## 2.3 Genomförda rekvisitioner

Nedan redogörs för genomförda rekvisitioner under hela pilotstudien. Den totala summan utbetalt statsbidrag var 10 770 000 kr, fördelning mellan de olika schablonerna framkommer i tabell 1. Den första rekvisitionen var kopplad till anordnarnas rekrytering av potentiella studerande. Rekvisition två avsåg antagning av studerande till utbildningen och rekvisition tre användes för eventuell individanpassning av utbildningen genom tillgodoräknanden. Storleken på de olika schablonbeloppen framkommer i avsnitt 1.3.3.

	<b>Rekvisition 1</b> Schablon 1 för rekrytering	<b>Rekvisition 2</b> Schablon 2 för antagning	<b>Rekvisition 3</b> Schablon 3 för anpassning
<b>Totalt antal rekvireringar</b>	47 utbildningar	27 utbildningar (av de 44 godkända)	8 utbildningar
<b>Efter granskning antalet godkända rekvireringar</b>	44 utbildningar	N/A	N/A
<b>Antal individer</b>	360	147 studerande blev antagna	15 studerande fick tillgodoräknande
<b>Totalt utbetalt statsbidrag för validering</b>	9 000 000 kr	1 470 000 kr	300 000 kr

Tabell 1. Antalet genomförda rekvisitioner i pilotstudien

## 2.4 Enkätutvärdering

Utvärderingen av pilotstudien har genomförts med hjälp av två webbenkäter som skickats ut via e-post. Dels har en enkät skickats ut till alla personer, hos de medverkande utbildningsanordnarna, som på något sätt varit involverade i pilotstudien. Enkäten benämns fortsättningsvis för "Enkät till deltagare" och handlade om de träffar som ägt rum, kontakten med Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) samt det stödmaterial som myndigheten tagit fram för arbetet med valideringsprocessen. Dels har en enkät skickats ut till varje utbildning som ingått i pilotstudien och handlat om arbetet med valideringsprocessen samt effekterna av medverkan i pilotstudien och det genomförda valideringsarbetet. Denna enkät har skickats till en utbildningsledare per medverkande utbildning och kallas fortsättningsvis för "Enkät till utbildningsledare".

Se figur 2 för en sammanställning av svarsstatistik för båda enkäterna. Totalt var det 59 utbildningar som initialt ingick i pilotstudien men två utbildningar meddelade kort efter beslut om att ingå att de inte skulle komma att delta aktivt i projektet. Till dessa två utbildningar har ingen enkät till utbildningsledare skickats.

**Figur 2 | Svarsstatistik för enkäterna**

Enkättyp	Innehåll	Antal mottagare	Antal svarande	Svarsfrekvens (%)
Enkät till samtliga deltagare	Information, kontakt och stöd	106	60	57%
Enkät till utbildningsledare	Arbete och effekter	57	51	89%

## 2.5 Resultat från enkäter

Resultaten från enkäterna redovisas i den här rapporten som andelar där andelarna är beräknade utifrån dem som besvarat frågan. De som hoppat över frågan har exkluderats innan andelsberäkningen. Några av frågorna är konstruerade som påståenden där de svarande fått ange hur väl de instämmer i påståendet (Instämmer inte alls, Instämmer till liten del, Instämmer till stor del eller Instämmer helt). För dessa frågor har även svarsalternativet "Vet inte" exkluderats innan andelarna beräknats. Dessa andelar är därmed beräknade utifrån dem som haft en åsikt i frågan. Syftet med detta är att kunna jämföra resultaten mellan de olika påståendena. I tabellbilagan (se bilaga 3) redovisas svarsfördelningen i procent och antal för samtliga enkätfrågor med fasta svarsalternativ.

### 2.5.1 Enkät till deltagare

Som tidigare nämnts skickades denna enkät ut till alla personer hos de medverkande utbildningsanordnarna som på något sätt varit involverade i pilotstudien. Enkäten handlade om de träffar som ägt rum, kontakten med MYH samt det stödmaterial som myndigheten tagit fram.

För att få en bild av hur många av de som fick enkäten som också var med på uppstartsmötet den 8 mars 2015 ställdes frågan om man var med på mötet. Av de 60 som svarade på enkäten var det 31 personer som närvarade vid uppstartsmötet. Av de som närvarade instämmer 71 procent helt eller till stor del i att informationen de fick på uppstartsmötet kring projektupplägget var klar och tydlig.

Även om den större delen av de som närvarade vid uppstartsmötet ansåg att det fick klar och tydlig information är det av intresse för myndigheten att få återkoppling kring vad som kan förbättras i informationshänseende. Därför ställdes även en öppen fråga kring förbättringsmöjligheter. De sammanfattande reflektionerna kring förbättringar var:

- tydligare beskrivning av projektet och vilka förväntningar som myndigheten hade,
- mer konkreta tips och råd på hur man kan arbeta med kartläggningar och
- fler praktiska exempel och varianter på valideringsprocesser.

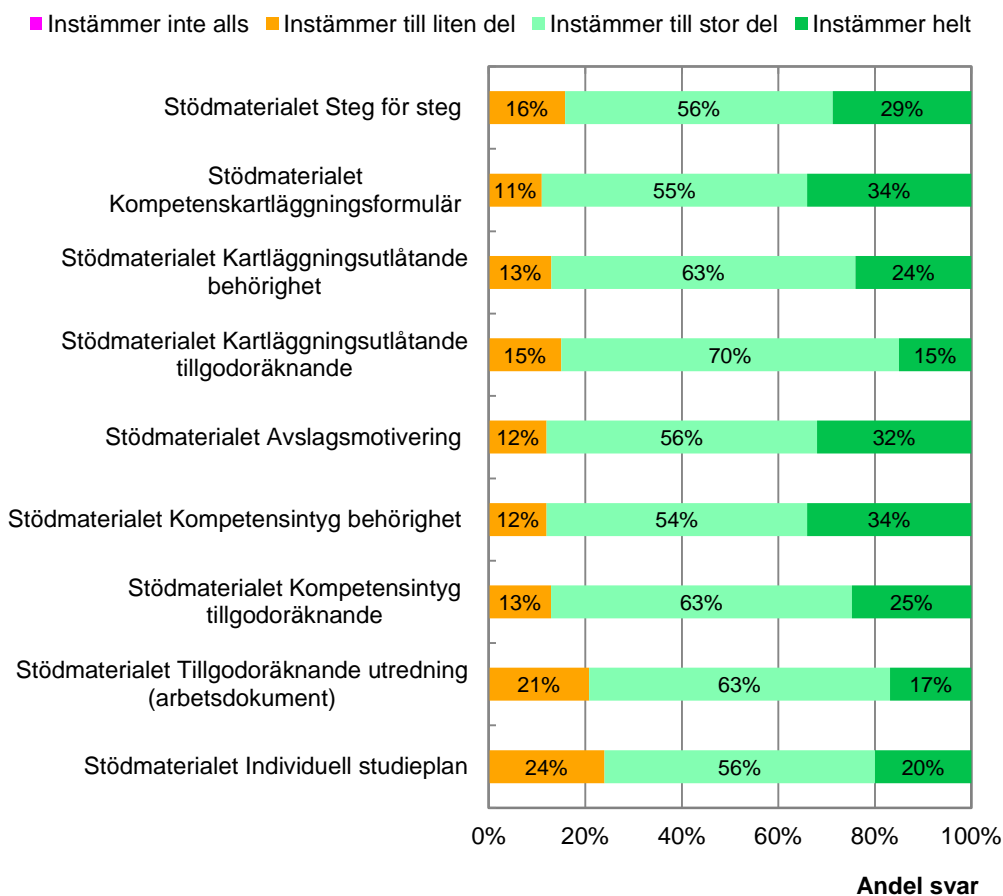
Det var också av intresse att få en bild av hur många som deltagit vid någon av de regionala träffarna som myndigheten anordnade. Av de som svarade på enkäten var det 46 personer som uppgav att de närvarade vid minst ett tillfälle. Eftersom de regionala träffarna präglades av mer dialog och även praktiska exempel ville myndigheten undersöka om påståendet stämde att de regionala träffarna var givande för arbetet med valideringsprocessen. Av de som deltagit på träffarna var det 89 procent som instämde helt eller till stor del i detta. Några kommentarer till frågan kan sammanfattas med att det som speciellt uppskattades var möjligheten att få höra hur andra arbetar i frågan och utbyta erfarenheter och idéer samt att MYH fanns tillgänglig för frågor. Det var även

någon som upplevde den första träffen som förvirrande på grund av att man till en början hade för lite kunskaper i ämnet, men att andra omgången av de regionala träffarna gav mer givande diskussioner.

Mycket intressant att få input från andra som var med i projektet eftersom många hade goda erfarenheter sedan tidigare. Bra med goda informativa samtal med YH-myndighetens representanter.

I enkäten gavs även möjlighet till att kommentera och tycka till om det stödmaterial som myndigheten hade arbetat fram. Vad man ansåg om materialet presenteras i diagram 3. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de flesta ansåg att stödmaterial var till stor hjälp i arbetet med validering, även om vissa dokument var mer uppskattade än andra. En förklaring kan vara att det var få utbildningsanordnare som arbetade med tillgodoräknande under pilotstudien och därmed användes inte det stödmaterial i lika stor omfattning som det övriga stödmaterial.

**Diagram 3 |** Hur väl deltagarna instämmer i att nedanstående stödmaterial var till stor hjälp i arbetet med validering.



Not: Antal svar som resultatet baseras på varierar mellan stödmaterialen (24-47 svar), se tabellbilagan. Diagrammet redovisar svaren på flera av enkätens frågor kring stödmaterial.

Av de som tyckte till om stödmaterialet *Steg för steg* var det 85 procent som instämde helt eller till stor del i att materialet var till stor hjälp i arbetet med validering. Några kommenterade att *Steg för steg* var en bra beskrivning av hela processen fram till antagning och som hjälpte till att reda ut de olika delarna och eventualiteterna på ett bra sätt. Det fanns dock de som ansåg att för en person som inte är insatt i validering och reell kompetens kan materialet verka abstrakt. Det var först genom dialog som stöddokumentet blev mer greppbart. Även ytterligare konkretisering efterfrågades samt bättre struktur på formulären.

När det gäller *Kompetenskartlägningsformuläret* instämde 89 procent, helt eller till stor del, i att det var till stor hjälp i valideringsarbetet. Några kommentarer kopplat till *Kompetenskartlägningsformuläret* var att namn och personuppgifter bör finnas med på första sidan och att det borde finnas fler spalter under respektive fråga för att kunna skriva in ytterligare kommentarer runt följdfrågor. Andra kommentarer var att formuläret var till stor hjälp för att hitta och tydliggöra de sökandes kompetenser.

När det gäller det övriga stödmaterialet svarade flertalet att de var nöjda och de upplevde att inget saknades. Det fanns dock punkter där man ansåg att materialet skulle kunna kompletteras eller förbättras och dessa kan sammanfattas enligt följande:

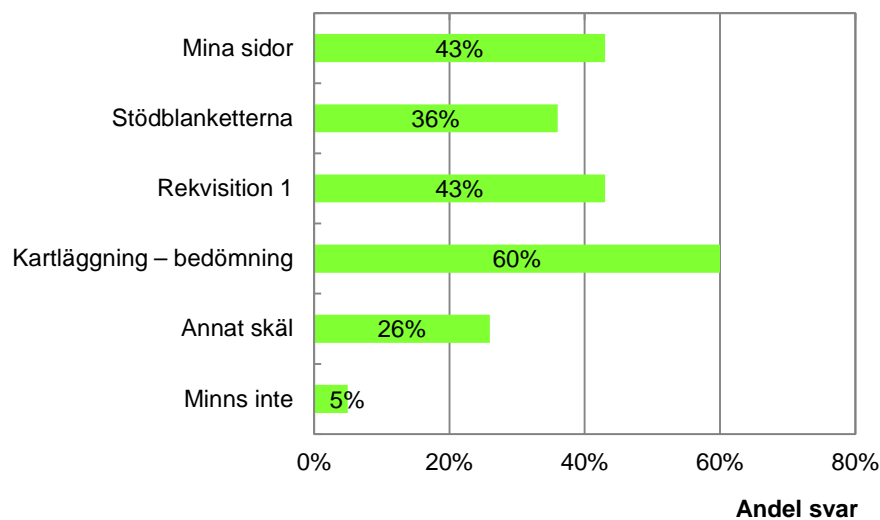
- Tydligare handbok med konkreta exempel
- En checklista för de olika dokumenten
- Att *Kartlägningsutlåtande* och *Kompetensintyg behörighet* kan slås ihop till ett dokument – möjlighet till att göra dokumentet mer levande och ge möjlighet till kommentarer
- Plats för bild på den person som söker
- Förklarande text och exempel på varje dokument
- Tydligare rubriker
- Tydliggöra vilka dokument som är arbetsdokument och till för utbildningsanordnaren och vilka som är till för individen

En viktig utgångspunkt i pilotstudien har varit att myndigheten velat öppna upp för frågor och dialog för att kunna stötta utbildningsanordnarna i deras valideringsarbete. Därför ställdes i enkäten även ett antal frågor kopplade till information och bemötande från myndighetens sida.

De allra flesta som deltagit i projektet, 91 procent, anser att de har fått information om att man kunde kontakta MYH vid frågor eller vid behov av stöd i valideringsarbetet. Det var 72 procent av deltagarna som svarade att de varit i kontakt med MYH för frågor eller stöd med anledning av projektet. Det vanligaste var att kontakten tagits i samband med de regionala träffarna i april-maj eller i samband med den första rekvisitionen.

För att ytterligare få en bild av varför man valde att kontakta MYH ställdes en fråga kring vad skälet till kontakten var. Under projektets gång utkristalliserades vissa återkommande områden där ett behov av stöd fanns. Dessa olika skäl presenterades i frågan och kan avläsas i diagram 4. I diagrammet kan vi se att kartläggning och bedömning var ett av de främsta skälen till kontakt med MYH, även Mina sidor var ett område som projektdeltagarna var i behov av att kommunicera med myndigheten, lika så var det första rekvisitionstillfället ett annat skäl till att frågor och behov av stöd uppstod.

**Diagram 4 |** Vad var skälet till att du tog kontakt med MYH via telefon eller e-post för frågor/stöd/dialog med anledning av projektet? (42 svar)



Not: Endast de 42 deltagare som varit i kontakt med MYH via telefon eller e-post för frågor/stöd/dialog med anledning av projektet har fått frågan. Det har varit möjligt att besvara frågan med flera alternativ.

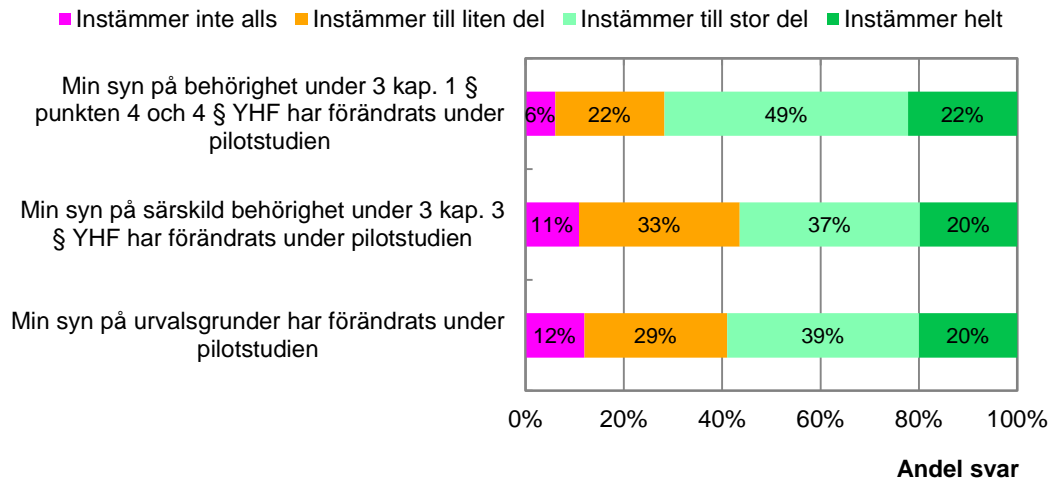
Det fanns även de som inte kontaktade myndigheten under projektiden. Skäl till detta var till exempel att man hade en organisation där det antingen fanns en utpekad kontaktperson mot MYH, att man arbetade i team där valideringskompetensen redan fanns eller att man inom utbildningen inte hade behov av att validera någon person.

Som nämnts tidigare i rapporten har YHF, med speciellt fokus på 3 kapitlet som behandlar tillträde till utbildning, haft en central roll i pilotprojektet. En del av studien har just handlat om hur och när de olika paragraferna ska användas. Därför är det av intresse att se om deltagarna genom pilotstudien har fått en förändrad syn på hur paragraferna för behörighet och urval ska tillämpas. I diagram 5 kan vi se till vilken grad de som svarat instämmer i de påståenden som presenteras.

Det är 71 procent som instämmer helt eller till stor del i att de har fått en förändrad syn på behörighet enligt 3 kap. 1 § punkten 4 och 4 § YHF. Det är inte lika många som anser att de har fått en förändrad syn när det gäller särskild behörighet, men det är ändå 57

procent som helt eller till stor del instämmer i detta. Nästan lika stor andel instämmer i att de har fått en förändrad syn när det gäller urvalsgrunder.

#### Diagram 5 | Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Not: Antal svar som resultatet baseras på skiljer sig mellan påståendena, se tabellbilagan.

En sammanfattning av kommentarerna som lämnats kring frågorna i diagram 5 är att många respondenter har fått en förändrad syn och förståelse för paragraferna kopplat till behörighet och hur de kan tillämpas vid antagning. Några anser att de redan från början var väl insatta i förordningen, men genom projektet kunde de få bekräftelse på det arbete de redan utförde. Genom att myndigheten initierade pilotstudien Validering inom YH finns uppfattningen att detta sänder ut signaler till utbildningsanordnarna om att reell kompetens är viktigt. Till exempel säger en av utbildningsanordnarna:

Har arbetat med validering sedan flera år. Glad att MYH valt att lyfta upp reell kompetens, det ger signaler till oss utbildningsanordnare! Bra med piloten för att skapa gemensam referens och verktyg.

På frågan om det finns några hinder kopplat till arbetet med reell kompetens inom yrkeshögskolan och i så fall, på vilket sätt, kunde svar ges i fritextform. Några generella hinder som framkom kan sammanfattas enligt följande punkter:

- Tidskrävande arbete som skapar ännu högre arbetsbelastning
 

Ja. Det är tidskrävande i form av personal och utbildning av den samma. Det kräver en helt annan information till sökande. Det kräver ganska lång tid eftersom det rimligen ska göras med alla som kräver det och det är allt fler.
- Utökad kostnad och ingen permanent ekonomisk ersättning
 

Vi upplever att den tidsinsats som krävs för att genomföra validering inte kostnadskompenseras eller finns inbakad i organisationen. Det upplevs ofta som "oavlönat extraarbete".

- Inte tillräcklig kompetens i valideringsarbetet  
Det behövs resurser i form av både tid och kompetens och det finns inte alltid.
- Komplex område som ställer höga krav på administration och transparens  
Inte innehållsmässigt men reell kompetens ställer höga krav på administration och kvalitetssäkring.
- Otydlighet och brist i samsyn från MYH  
Nej, men det måste finnas en större tydlighet från MYH om vad som gäller.
- Förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan och tolkningen av den  
Till viss del hur förordningen är formulerad. Den skulle kunna vara ännu mer anpassad till arbetet med validering och det sättet att se på kunskap.
- Incitament för tillgodoräknande  
Incentament saknas för tillgodoräknande, eftersom det blir en märklig situation vad gäller ersättning för kostnader för att genomföra utbildningen samt inte bidrar till en gemensam läroprocess om utbildningen fragmentiseras. Visserligen beroende på vilken utbildning och dess upplägg.

I enkäten till deltagare fanns det även möjlighet att lämna övriga synpunkter kring pilotstudiens genomförande och den information och det stöd som erhöles från myndigheten i detta arbete. Något som här lyfts fram som mindre bra var brist på tid för genomförandet. Det uppfattades som om projektet initierades med väldigt kort varsel. Olika utbildningar var i olika faser gällande antagningsprocessen och vissa hade redan öppnat sin ansökningsomgång. Det hade varit önskvärt med bättre framförhållning från myndighetens sida.

Synpunkter om att projektet har varit värdefullt och viktigt och att det har fungerat bra har också lyfts fram här. Många upplever att de har fått ett bra stöd från myndigheten i de frågeställningar som uppkommit. Några lyfter även att de under projektets gång har kunnat höja sin egen kompetens inom området.

### **2.5.2 Enkät till utbildningsledare**

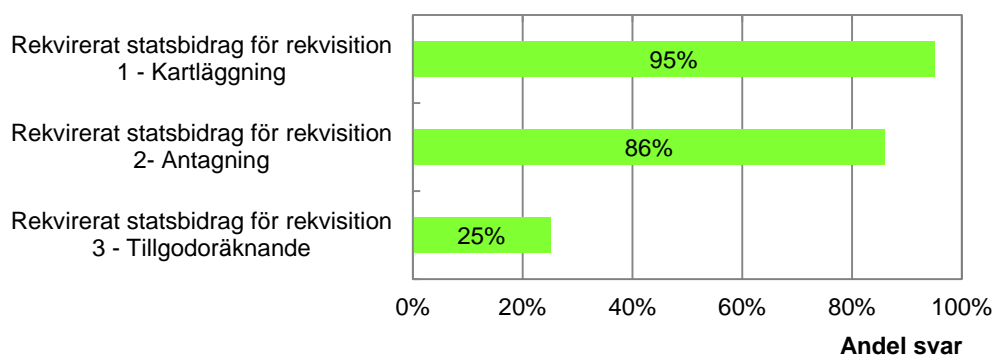
Som nämnts tidigare gick denna enkät ut till en utbildningsledare för varje utbildning som medverkat i pilotstudien. Enkäten tog upp frågor som handlade om arbetet med valideringsprocessen samt effekterna av medverkan i pilotstudien och det valideringsarbete som genomförts.

Enkäten inleddes med en fråga kring vilka utbildningsanordnare som hade rekviderat statsbidrag för validering för den utbildning som ingick i pilotprojektet. Av de 50 som svarade på frågan uppgav 44 att de hade rekviderat statsbidrag för utbildningen, vilket motsvarar 88 procent.



De som svarade att de hade rekviderat statsbidrag för validering fick frågan om vid vilka tillfällena de rekviderade. I diagram 6 nedan kan andelarna för de olika rekvisitionstillfällena avläsas. Av de 44 som rekviderat statsbidrag var det 42 som lämnade in underlag för rekvisition 1, 38 utbildningsanordnare lämnade in underlag för rekvisition 2 och en mindre andel, 11 utbildningsanordnare, lämnade in till rekvisitionstillfälle 3 som handlade om tillgodoräknande.

**Diagram 6 |** Vid vilka tillfällena har ni rekviderat statsbidrag för validering?



Not: Endast de 44 utbildningar som rekviderat statsbidrag för validering har fått frågan. Det har varit möjligt att besvara frågan med flera alternativ.

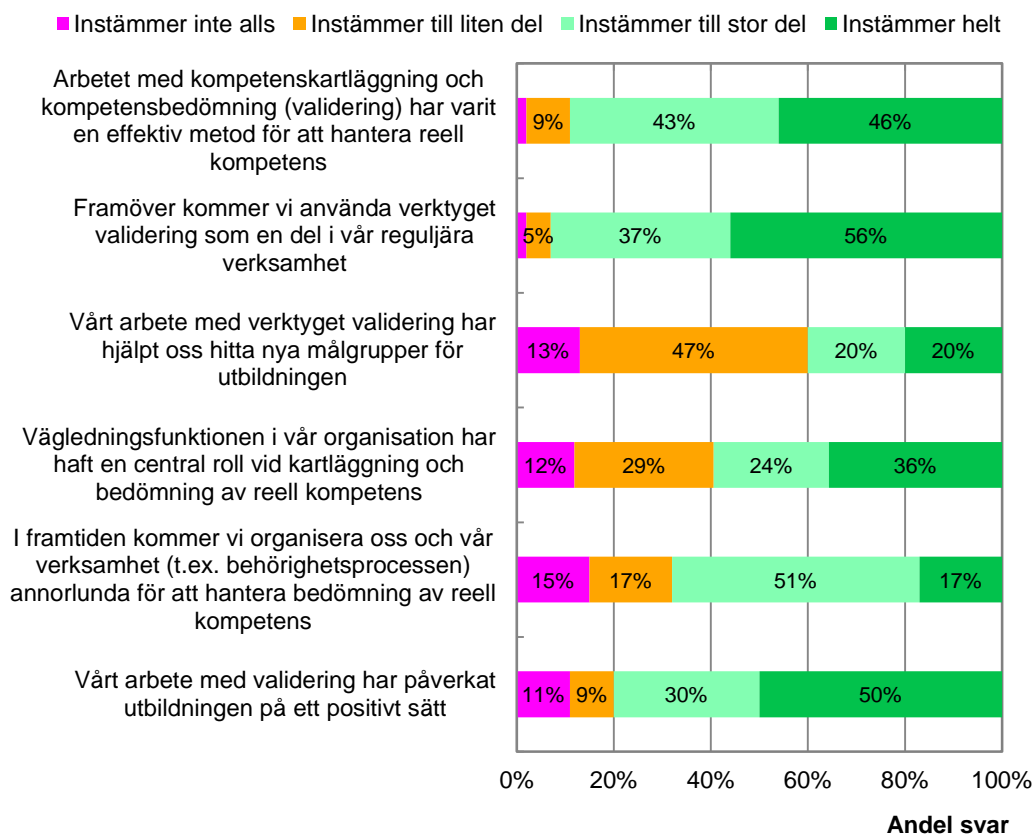
De 33 som svarat att de rekviderat statsbidrag men inte för rekvisition 3, som var kopplat till arbetet med tillgodoräknande, fick frågan om varför de inte lämnat in till det tredje rekvisitionstillfället. I frågan presenterades olika tänkbara alternativ till varför man inte rekviderade. Det gick att svara med flera alternativ på frågan. Den största anledningen till att man inte sökte statsbidrag för tillgodoräknande var att ingen studerande hade grund för tillgodoräknande (48 procent). Därefter uppgav man att anledningen var att tid för att arbeta med tillgodoräknande sakades inför rekvisitionstillfället (27 procent). Sedan uppgavs även skälet att det fanns grund för tillgodoräknande, men den studerande ville genomföra hela utbildningen (18 procent). En tämligen liten andel uppgav att anledningen till att man inte lämnade in underlag till rekvisition 3 var att kompetensen för arbete med tillgodoräknande saknades.

För några få utbildningar (6 stycken) har man i enkäten svarat att man inte rekviderade något statsbidrag för validering. Det var främst två orsaker som framkom som skäl till varför inte någon rekvisition genomfördes. Antingen var det ingen av de sökande som ansökte om att få bli behörig genom att få sin reella kompetens bedömd eller så saknades tiden för att arbeta med bedömning av reell kompetens. Det fanns även andra orsaker så som att man inte hann med att rekquirera eller att det var för få sökande vilket medförde att utbildningsomgången ställdes in.

För myndigheten har det varit intressant att ta reda på om anordnarna upplever att deras arbete med validering under pilotstudien har medfört förändrat förhållningssätt till hur reell

kompetens kan hanteras, både när det gäller metoder, arbete och organisation. Även upplevd effekt av arbetet med validering är något myndigheten velat få kunskap om. I enkäten fick därför utbildningsanordnarna svara på i vilken grad de instämmer i påståenden kring detta. Resultaten från enkäten visar att en majoritet (89 procent) instämmer helt eller till stor del i att arbetet med kompetenskartläggning och kompetensbedömning (validering) har varit en effektiv metod för att hantera reell kompetens. 93 procent instämmer helt eller till stor del i att de framöver kommer använda verktyget validering som en del i deras reguljära verksamhet. Det är 60 procent som instämmer helt eller till stor del i att vägledningsfunktionen i organisationen haft en central roll vid kartläggning och bedömning av reell kompetens. 68 procent instämmer helt eller till stor del i att man i framtiden kommer att organisera sig och sin verksamhet annorlunda för att hantera bedömning av reell kompetens. Det är inte lika många (40 procent) som instämmer helt eller till stor del i att arbetet med validering hjälpt dem att hitta nya målgrupper för utbildningen, men 47 procent instämmer till liten del i samma påstående. Däremot är det 80 procent som instämmer helt eller till stor del i att deras arbete med validering har påverkat utbildningen på ett positivt sätt.

**Diagram 7 | Hur väl instämmer ni i följande påståenden?**



Not: Antal svar som resultatet baseras på skiljer sig mellan påståendena, se tabellbilagan.

I enkäten var det även möjligt att motivera svaren i tabell 7. Några kommentarer därifrån lyder:

Bra metoder för att hitta dolda talanger.

Vi har validerat på ett liknande vis redan innan men fick på detta sätt en annan struktur och lite andra verktyg för att göra arbetet.

Vi har validerat även innan detta projekt i mindre skala och tycker att det genererar antagning av mycket motiverade studenter som lyckats väl!

Har inte haft sökande med valideringsbehov.

Det är 42 procent av de svarande utbildningsledarna som uppger att medverkan i pilotstudien lett till att man gjort förändringar i tillträdesprocessen för utbildningen som var med i projektet eller eventuella övriga pågående YH-utbildningar inom organisationen. Om man svarat att man gjort förändringar ombads man beskriva vilka förändringar som gjorts. Nedan presenteras några av svaren på denna fråga:

De eventuella studerande som tidigare bedömdes som icke behöriga och därmed hamnade utanför urvalsgruppen ges numera genom valideringen en likvärdig chans att komma in på utbildningen.

Infört att göra kartläggning och behörighetsbedömning, i stort sett på samtliga sökanden.

Sökande som ej har dokumenterad särskild behörighet kallas till en provdag för validering av kunskaper, färdigheter och kompetenser som motsvarar de kurser som nämns i särskilda förkunskaper.

Under projektiden utfördes intervjuer med alla sökande som så önskade, vilket resulterade i att vi kunde hjälpa de sökande att finna sina kompetenser.

Vi har gjort mallar för bedömning, som både innefattar vanlig meritbedömning och till viss del även bedömning av reell kompetens. Vi har utvecklat flera tester.

Vi har skrivit om kraven för särskild behörighet till en del utbildningar så att det ska passa att tillämpa validering.

Vi har varit tydligare på samtliga utbildningar att alla ska skicka in en ansökan och att vi utvärderar reell kompetens om något saknas i behörighetskraven. Har gjorts tidigare också men vi har tydliggjort det.

Vi har ändrat urvalsgrunderna.

För att ta reda på om medverkan i pilotstudien lett till att anordnarna gjort förändringar i sin beskrivning av tillträdesprocessen för den/de ansökningar som lämnades in i den senaste ansökningsomgången om att bedriva YH-utbildning ställdes en fråga om detta. Det var 38 procent som uppgav att de hade gjort förändringar i beskrivningen av tillträdesprocessen, 56 procent svarade att de inte hade gjort det och 6 procent svarade att de inte skickade in någon ansökan i den senaste ansökningsomgången. Nedan

presenteras några svar på frågan om vilka förändringar som har gjorts i beskrivningen av tillträdesprocessen:

Beskrivit valideringsprocessen utförligare.

Bl.a. så har man tydliggjort den reella kompetensen på ett annat sätt i samband med förkunskaperna. Vilket nu gör att vi tror att tillgängligheten till utbildningarna blir tydligare, och med det hoppas vi på fler sökande till utbildningarna.

Förtydligat Reell kompetens och vad det innebär att valideras.

I de fall tillräcklig dokumentation saknas kallas den sökande till ett kartläggande samtal med mål att säkerställa behörighet.

Tydligare information om möjligheten till att söka med reell kompetens.

Under rubriken Genomförande och dokumentation av behörighetsprocessen har vi gjort förtydliganden av hur behörighetsprocessen går till. Vi har under rubriken reell kompetens tydliggjort hur valideringsprocessen går till för att fastställa behörighet. Även när det gäller urvalsgrunder har förtydliganden gjorts.

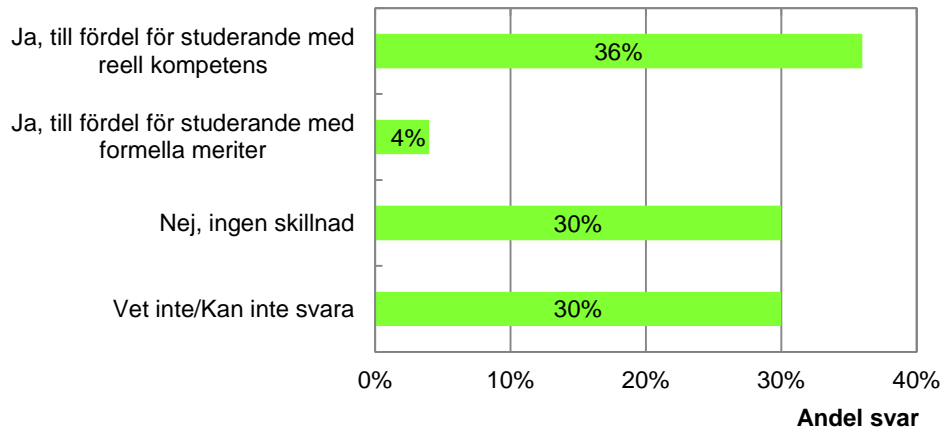
Vi har förtydligat att det kommer att ske en kompetenskartläggning för att lättare bedöma reell kompetens.

Vi har försökt att göra en tydligare tillträdesprocess. Vi kommer att arbeta med detta betydligt mer i årets ansökning.

Under projektiden uppkom emellanåt resonemanget kring om studerande som förklarats behöriga utifrån reell kompetens ofta visade ett större engagemang och även uppvisade bättre studieresultat än de som var formellt behöriga. Utifrån dessa diskussioner ville myndigheten undersöka om utbildningsledarna upplevde några skillnader i attityder, engagemang och studieresultat bland antagna som förklarats behöriga utifrån reell kompetens jämfört med antagna som förklarats behöriga utifrån formella meriter.

Resultaten från enkäten visar att 36 procent upplever en skillnad i attityder, engagemang och studieresultat till fördel för studerande som behörighetsförklarats utifrån reell kompetens. Andelen som upplever en sådan skillnad till fördel för studerande som behörighetsförklarats utifrån formella meriter är i sin tur 4 procent. Det är således totalt 40 procent som svarat att de upplever skillnader i attityder, engagemang och studieresultat mellan dessa grupper. Det är emellertid nästan lika stora andelar som inte upplever några skillnader mellan grupperna (30 procent) eller som anser sig inte kunna svara på frågan (30 procent).

**Diagram 8 |** Upplever ni några skillnader i attityder, engagemang och studieresultat bland antagna som förklarats behöriga utifrån reell kompetens jämfört med antagna som förklarats behöriga utifrån formella meriter? (50 svar)



Utbildningsledarna ombads motivera svaret kring upplevda skillnader i attityder, engagemang och studieresultat och nedan följer några citat:

Dessa studerande tillhör ofta toppskiktet utav de studerande och detta tror vi beror på deras egen drivkraft och förmånen att bli bedömda på deras faktiska kunskaper och chansen det innebär för dessa studerande att bli antagna.

Detta har inte undersökts på ett tillförlitligt sätt även om känslan att det finns en högre grad av motivation hos de som behörighetsbedömts inom reell kompetens.

Flera har "växt" av att inse att de faktiskt hade kompetens med sig som de själva inte uppmärksammat som användbar.

Kan inte påstå att de som har formell kompetens inte är lika engagerade som de med reell kompetens. Men de med reell kompetens visar en stor tacksamhet och ett driv som gör att de oftast inte har några problem med att följa utbildningsplanen och gör väl så bra resultat som övriga. Tacksamheten bygger oftast på att de själva aldrig en vågade hoppas på ett deltagande.

Upplever att de har ett större engagemang för sin utbildning och sprider det i klassen.

Vi får de studerande som verkligen är intresserade av utbildningen vilket leder till ett bättre studieresultat.

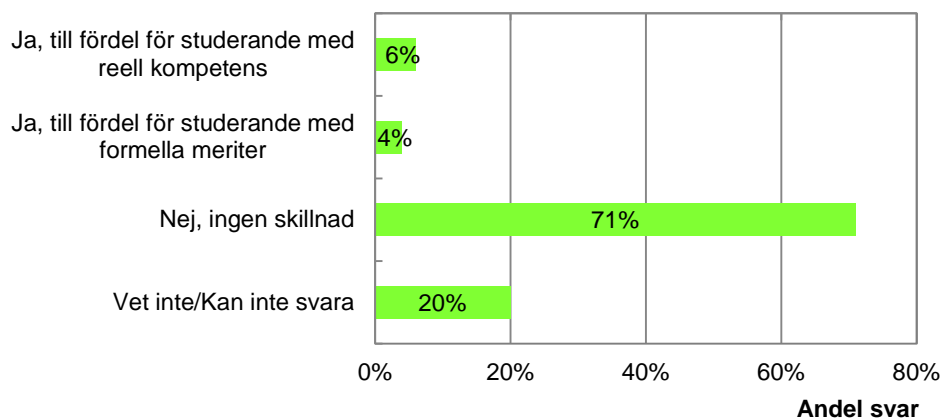
Vi kan få de studerande som verkligen är generellt mer intresserade och motiverade för utbildningen och därmed få ett bättre studieresultat.

Vi kan se fördelar på olika vis för båda grupperna.

För att ta reda på om deltagande utbildningsanordnare i pilotprojektet tror att det finns skillnader i möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden för de som antagits på grundval av reell kompetens jämfört med de som antagits på formella meriter ställdes även en fråga kring detta. Här svarade övervägande del, 71 procent, att de inte tror det finns

någon skillnad i möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden mellan dessa två grupper. Endast ett fåtal har svarat att de tror att det finns skillnader i möjligheten att etablera sig. Det är 6 procent som tror att det finns skillnader till fördel för studerande som behörigförklarats utifrån reell kompetens och 4 procent tror att det finns skillnader till fördel för studerande som behörighetsförklarats utifrån formella meriter.

**Diagram 9 |** Tror ni att det finns skillnader i möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden för de studerande som förklarats behöriga utifrån reell kompetens jämfört med de studerande som förklarats behöriga utifrån formella meriter? (51 svar)



Några av anordnarna har motiverat sitt svar på frågan ovan enligt följande:

Det är väldigt beroende på individen. En del av dem som antogs genom validering har en stor drivkraft vilket kan vara av stor betydelse för att etablera sig på marknaden.

Detta har vi inte undersökt. En behörig sökande oavsett grund för behörighet är den andra lik efter genomförd utbildning.

Efter genomförd utbildning ska det inte finnas någon skillnad. Hur enskilda företag och individer ser på sökandes bakgrund är en allt för omfattande frågeställning för oss att ta ställning till.

Förkunskaper och kapacitet/förmåga att klara en utbildning för att i förlängningen kunna arbeta i yrkesrollen är vad som avgör etableringen på arbetsmarknaden.

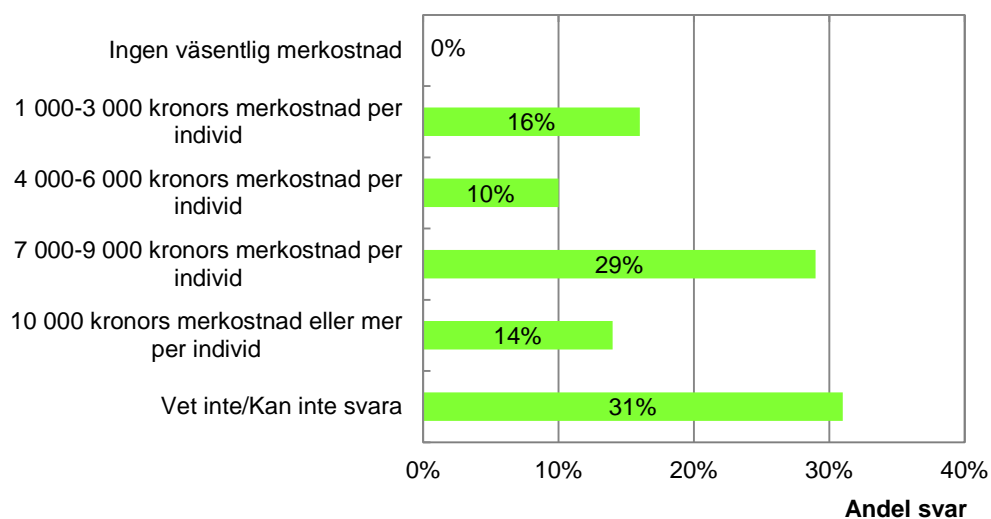
Nej, jag tror inte att det utgör någon avgörande skillnad i vårt fall men det kan underlätta något ur mångfaldsperspektivet.

I diagram 10 presenteras svaren på frågan om eventuella merkostnader som kan uppstå om validering av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande fullt ut integreras inom utbildningen. I den här frågan ville myndigheten fånga upp hur utbildningsledarna såg på de uppskattade merkostnaderna för validering.

Det är 31 procent av de svarande som uppger att de inte kan uppskatta hur stor merkostnaden för validering av reell kompetens är. Alla övriga anger att validering av reell kompetens innebär en merkostnad av olika storlek. Den uppskattade merkostnad

som störst andel angett är 7 000–9 000 kronor per individ, vilket 29 procent svarat. Sedan är det jämförelsevis jämnt fördelat mellan de övriga merkostnadsalternativen, i fallande ordning: 16 procent uppskattar merkostnaden till 1 000–3 000 kronor per individ, 14 procent till 10 000 kronor eller mer per individ och 10 procent till 4 000–6 000 kronor per individ.

**Diagram 10** | Under förutsättning att ni fullt ut integrerar validering av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande i er utbildning samt att myndigheten främjar detta arbete, hur uppskattar ni då merkostnaderna för validering per individ? (51 svar)



Utbildningsledarna ombads ange vilka typer av kostnader som tillkommer vid validering och vilka eventuella ekonomiska vinster som kan uppkomma. Följande svar är hämtade från enkäten:

### Kostnader

Av kommentarerna är det tydligt att kostnaderna främst är kopplade till:

- utökad arbetstid
- utökad personalkostnad
- mer administrativt arbete

Arbetstid och arbetsledning vad gäller validering samt administration + eventuell rådgivning/bedömning av branschen (ledningsgrupp mm) är insatsen.

Faktiska kostnader i samband med valideringsdagen för intern personal och extern branschkompetens. Hög personaltäthet och kompetens krävs, för- och efterarbete.

Kostnader: Tidsmässigt större åtgång per sökande. Inkallad hjälp från ledningsgruppsrepresentant vid behörighetsbedömning, samt poängsättning för urvalet. Administrativt stöd, dokumentation och arkivering.

Kostnaderna består av intervju, analys och lärartid för bedömning av individuell kunskapsnivå och utformning av ny individuell utbildningsplan.

### Vinster

De främsta eventuella vinsterna med att tillämpa validering som lyfts fram i kommentarerna är:

- motiverade studenter
- fulla klasser
- större urvalsgrupper
- och även vinster för individ och samhälle

Motiverade studerande som via kartläggning/validering ges möjlighet att göra än mer aktiva val för än bättre verkningsgrad i slutändan är vinsten. Kunna behålla studerande som klarar examen och är anställningsbara i branschen.

För skolan ger valideringen ingen vinst, men för individen och samhället är vinsten stor.

Vinst är naturligtvis fler studerande som kan behörighetsförklaras och därmed att bättre urval till utbildningen kan ske, vilket i slutändan leder till fler studerande som examineras och får jobb efter avslutad utbildning.

Enkäten avrundades med att ställa en öppen fråga kring om det fanns några övriga synpunkter som man ville framföra. Nedan följer några kommentarer.

Bra med ett valideringsprojekt som sätter reell kompetens i fokus! Bra med insamling av erfarenheter ute i verksamheterna - det ger verktyg och system till alla inom YH.

De studerande som validerats i vår del av projektet anser att valideringsprocessen varit mycket positiv och uppskattar möjligheten att genom validering av sina reella kunskaper/erfarenheter fått tillträde till utbildningen.

Det är jättesvårt att skilja på de olika begreppen validering, tillgodoräknande, reell kompetens, 20% osv. Vi har jobbat länge med detta och får ändå inte alltid ihop det, inte ens när vi ställer frågor till er på MYH.

Kontakterna med de ansvariga för valideringsprojektet har varit mycket positiva och givande. Vi har fått en bra och fördjupad kunskap om valideringsprocessen.

Tack vare valideringsprojektet kunde vi anta ambitiösa studenter som ej var formellt behöriga.

Tror validering är framtiden för många personer som under de senaste åren kommit till vårt land, men som saknar underlag betyg mm från sitt hemland eftersom de flytt från allt.

De träffar vi genomfört har även ökat kunskaperna hos samtliga inblandade.

Vi är positiva till validering i alla led eftersom vi ser att det finns många kompetenta individer som inte är formellt behöriga men har förutsättningar att klara studierna. Ett stort problem är dock hur vi ska hinna göra denna arbetsuppgift inom rådande ram.



YH ger individen möjlighet att utvecklas inom det område de har talang och intresse för. Det gör att de individer som kan ha svårt att komma in på och gå har genom YH fått en möjlighet och förutsättning till utbildning. Bedömning av reell kompetens är ett antagningsförfarande som passar oss väl som skola, där andra kvaliteter är viktigare än de som bedöms inom gymnasieskolan.

Av de synpunkter som avslutningsvis framfördes kan vi se att flertalet anser att pilotstudien har varit ett bra och viktigt projekt beträffande validering av reell kompetens inom yrkeshögskolan. Det lyfts också fram att de individer som genomgår en validering ofta går stärkta ur processen och att validering framöver kommer att bli ett viktigt verktyg för att bland annat kunna ta tillvara på nyanlända individers kompetenser men också för att underlätta det livslånga lärandet. Flera deltagare i pilotstudien anser att de har fått bra och fördjupade kunskaper om valideringsprocessen och myndigheten har stöttat i de frågor som uppstått under projektets gång. Däremot efterfrågas klargörande och tydligare riktlinjer från MYH när det gäller tolkningar av förordningen, YHF.

### 3 Diskussion och slutsatser

I detta avsnitt diskuteras pilotstudiens syfte och mål och slutsatser presenteras. Även ett antal frågeområden som framkommit under pilotstudiens genomförande lyfts fram och resoneras kring. Erfarenheterna från utbildningsanordnarnas sida var övervägande positiva och deltagande utbildningar har både höjt sin kompetens avseende validering och omvärderat sitt förhållningssätt till densamma. Ett förändrat förhållnings- och arbetssätt hos utbildningsanordnarna avseende tillträde och tillgodoräknande bör kunna ge önskade systemeffekter och öka effektiviteten för hela YH-systemet<sup>13</sup>. Validering är ett systematiskt och resultatriktat verktyg som i kombination med ett strategiskt rekryteringsarbete kan bidra till att öka mångfalden. Den ökade mångfalden är i sig en önskvärd systemeffekt som troligtvis påverkar verkningsgraden<sup>14</sup> inom YH i positiv riktning. Preliminärt pekar återkoppling från pilotstudien på sambandet mellan validering, mångfald och ökad verkningsgrad. Detta behöver dock analyseras vidare när det blir möjligt att följa upp effekten av pilotstudien.

#### 3.1 Tre huvudsakliga slutsatser

Det huvudsakliga syftet med pilotstudien var att utveckla valideringsverksamheten inom yrkeshögskolan för att som sagt se om validering som verktyg kan bidra till breddad rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv. Bidrar validering till minskad homogenisering avseende köns- och ålderssammansättning, utbildningsbakgrund samt för antalet studerande med utländsk bakgrund på YH-utbildningar? Ytterligare en fråga som

<sup>13</sup> Ökat antal utbildade/examinerade per krona statsbidrag.

<sup>14</sup> Med verkningsgrad avses här nyttjande av beviljade studieplatser, examensgrad samt sysselsättning, både generell men även i förhållande till utbildningsområde.

diskuteras är om validering kan bidra till breddat deltagande på utbildningarna. Har de studerande som antagits på andra grunder än formella meriter förutsättningar att klara utbildningen och skiljer sig denna grupp från övriga studerande i detta avseende? Även deras framtida utsikter på arbetsmarknaden är av intresse.

När utfallet och återkopplingen från de medverkande utbildningsanordnarna analyseras framkommer tre centrala slutsatser:

- Medverkande utbildningsanordnare är i huvudsak positiva till genomförandet av försöksverksamheten. De har höjt sin kunskap, de säger sig ha rekryterat motiverade studerande, de har haft möjlighet att fylla sina platser, stödmaterialet har hjälpt till och kvaliteten på utbildningarna har höjts
- För att se om den effekt vi preliminärt kan skönja, att validering kan bidra till ökad mångfald och verkningsgrad, är det viktigt att ytterligare uppföljning av medverkande utbildningar och studerande på dessa utbildningar genomförs.
- Ekonomiska incitament är a och o för att öka användningen av validering. Hur en ersättningsmodell ska se ut behöver utredas vidare.

Utöver detta så är resultaten en viktig utgångspunkt för fortsatt mångfaldsarbete och hur myndigheten framöver kan stödja utbildningsanordnarna i det arbetet.

Med utgångspunkt i syftet med pilotstudien definierades även ett antal mål, något mer preciserade (se avsnitt 1.2.2). Av dessa kan det ännu inte dras några slutsatser kring effekterna av det riktade statsbidraget, framförallt av det enkla skälet att de studerande som antogs under pilotstudien ännu inte har studerat färdigt. I nuläget kan heller inte några slutsatser dras avseende målet kring effekter av vägledning/karriärrådgivning samt individuellt anpassade studieupplägg. Detta beror till stor del på den korta uppstartstiden i projektet, som gjorde att detta inte hanns med i det praktiska genomförandet. Vad som dock framkommer är att vägledning har stor betydelse vid genomförande av valideringen, främst vid kompetenskartläggning. En mer detaljerad diskussion om syftet och de tre ovan nämnda slutsatserna tillsammans med övriga mål, avseende framförallt stödmaterial, informationsspridning samt mångfald, behandlas i detta kapitel. Vi börjar med att diskutera hur själva valideringen inom pilotstudien genomförts och om regelverket stödjer användandet av validering.

### 3.2 Hur kan validering inom YH genomföras?

Ett av målen för pilotstudien var att ta fram stödmaterial och en processbeskrivning för validering inom YH. Stödmaterial inklusive dokumentmallar som kan användas vid validering och som möjliggör kvalitetsgranskning av verksamheten togs fram inför genomförandet och delar av materialet har efter revidering och kvalitetssäkring publicerats som ett generellt stöd på [www.myh.se](http://www.myh.se). Materialet kommer behöva revideras

löpande allt eftersom myndigheten gör nya ställningstaganden runt validering och utifrån möjliga kommande förordningsförändringar. I den återkoppling myndigheten har fått från de utbildningsanordnare som deltog i pilotstudien framkommer behovet av stöd kring flera olika aspekter tydligt. Utöver behov av stödmaterial framkommer även ett behov av stöd i form av kunskapshöjande insatser för de som är involverade i valideringsarbetet.

Ett annat mål med anknytning till detta var att genomföra informationsinsatser samt att sprida goda exempel. En första sådan informationsinsats genomfördes under våren 2016 i samband med så kallade YH-dagar som anordnas av Yrkehögskoleförbundet. Om validering ska få genomslag inom YH bör sådana insatser genomföras kontinuerligt.

### 3.2.1 Validering i praktiken

Med förordningen som utgångspunkt avseende behörighet och tillgodoräknande ville man i pilotstudien testa om validering som verktyg kan vara ett effektivt sätt för fler individer med olika bakgrund att få tillträde till YH-utbildningar. Att validera i denna kontext innebär att man genomför kompetenskartläggning och kompetensbedömning av en individs reella kompetens. Vad dessa två delar i valideringsprocessen innebär i ett operativt arbete och vilket stöd som behövs för att genomföra dem har tydliggjorts under studiens gång. När validering används i syfte att få tillträde till utbildning, används oftast metoder för att identifiera och bedöma tidigare lärande som inte kräver fysiska möten, men som inkluderar dialog med den sökande. Vid tillgodoräknande kan det vara viktigt att även använda bedömningsmetoder som innebär praktiska moment.

- **Kompetenskartläggningen** kan i många fall utgå ifrån det som vid ansökan, oavsett validering, skickas in av den sökande. Det kan till exempel vara en form av CV med personligt brev samt intyg, betyg och arbetsgivarintyg. Det går ibland att göra en översiktlig bedömning redan utifrån det inkomna materialet, men i de flesta fall behövs kompletteringar. Kompetenskartläggning är ett kvalitativt arbete där det gäller att fråga så att den sökandes svar blir bedömningsbara, att den reella kompetensen blir synliggjord.
- **Kompetensbedömning** utgår ifrån vad som synliggjorts i kompetenskartläggningen och den reella kompetensen bedöms mot uppställda kriterier. Vad dessa kriterier ska baseras på beror på syftet med valideringen, tillträde eller tillgodoräknande. För tillträde beror det även på vilken behörighetsgrund som är aktuell för den enskilda sökande (se kommande avsnitt för diskussion om detta).

Stödmaterial för både kompetenskartläggning och kompetensbedömning är centralt för anordnarnas arbete med validering för att uppnå likvärdighet och transparens.

Att bedöma lärande som har skett utanför formella utbildningssammanhang kräver ett förhållningssätt som fokuserar på helheten istället för att kontrollera alla detaljer. I en

valideringskontext innebär detta konkret att det som ska bedömas måste vara relaterat till målet med bedömningen, till exempel att avgöra om en individ har förutsättningar att tillgodogöra sig en utbildning. Att arbeta med validering innebär en bred syn på lärande och frågor kring hur lärande kan bedömas blir centrala att reflektera kring. Deltagande utbildningsanordnare poängterar vikten av att utveckla synsätt och kompetens i förhållande till detta och att det är avgörande för genomförandet av validering.

Sammanfattningsvis pekar genomförandet av pilotstudien på att arbete med reell kompetens och validering kräver två nyckelroller med specifik kompetens – *kompetenskartläggarens* och *kompetensbedömarens*. Dessa kompetenser kan finnas hos en person eller vara uppdelade på flera. När det gäller kompetensbedömning för behörighet är god kännedom om gymnasieskolans styrdokument mer nödvändigt än då kompetensbedömning görs för tillgodoräkning. I det sistnämnda är det utbildningens kursplan samt betygskriterier i förhållande till yrkesutgången och dess branschkrav som blir relevant kompetens för bedömaren.

Den nära dialogen med deltagande utbildningsanordnare i studien visade sig vara en givande och effektiv metod för kunskapsbildning avseende arbete med validering. I de mindre sammanhangen kommer utbildningsanordnarens vardagsnära och rent praktiska frågor fram i ljuset. De erfarenheter som gjorts under arbetet med pilotstudien bör tas tillvara i det fortsatta arbetet med att stödja YH-anordnarnas arbete, både med validering, men även med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande. Det viktiga är att myndigheten fortsättningsvis har möjlighet att stödja anordnarna redan inför deras ansökningsförfarande, så att det inte uppstår inlåsningseffekter med exempelvis behörighetskrav och urvalsgrunder med tanke på mångfald och reell kompetens. Både informationsinsatser, stödmaterial och kunskapshöjning behövs.

### **3.2.2 Hur kan förordningen omsättas i praktisk verksamhet?**

Under pilotstudiens gång och i de kontakter med deltagande utbildningsanordnare myndigheten haft framkommer att deras syn på YHF förändrats och kunskapen om den fördjupats. Man uttrycker att detta lett till en annan tillämpning av förordningens paragrafer än tidigare. Men förordningen är uppenbarligen inte alltid lätt att tolka och omsätta i praktisk verksamhet. Erfarenheterna från pilotstudien pekar på att utbildningsanordnarna har ett behov av stöd för detta.

Vad ger då förordningen för utrymme avseende det vi oftast benämner "reell kompetens"? Förordningen ger den rättsliga grunden som det praktiska genomförandet måste utgå ifrån. När det gäller behörighet, i avsaknad av formell behörighet (formella meriter), ges två möjligheter:

1. Gymnasieexamen eller motsvarande (till exempel motsvarande examen från ett annat land) och eventuellt särskilda förkunskapskrav mot gymnasiala kurser samt

förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

(3 kap. 1 § punkten 4 och 3 kap. 3 §, punkten 1 YHF)

2. Förutsättning att tillgodogöra sig utbildningen och därefter utöva det yrke utbildningen förbereder för.

(3 kap. 4 § YHF)

Första alternativet innebär i praktiken att den sökandes reella kompetens bör bedömas i förhållande till gymnasieskolans läroplan med dess övergripande mål och innehåll. Finns det särskilda förkunskapskrav är det även dessa ämnesplaner bedömningen görs mot. Bedömningen måste i praktiken utgå ifrån helheten, om varje delmål måste kontrolleras fallerar hela arbetet med validering. Vid kompetensbedömning är detta helhetsperspektiv centralt och bör avspeglas i kunskapssynen hos de som utför bedömningen. Lägg märke till att även 2 § avseende kunskaper i svenska, måste uppfyllas i de fall den sökande inte har svenska, danska, färöiska, isländska eller norska som modersmål. I så fall måste även kunskaperna i svenska ingå i bedömningen.

Som tidigare nämnts uttryckte flera utbildningsanordnare att deras syn på förordningstexten förändrades under pilotstudiens gång. Framförallt att fjärde punkten är mycket mer användbar än man tidigare sett. Fjärde punkten (3 kap. 1 § punkten 4 YHF) säger att "den som genom svensk eller utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller på grund av någon annan omständighet har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen". I 3 kap. 3 § punkten 1, anges även att krav på särskilda förkunskaper, får avse "kunskaper från en eller flera kurser i gymnasieskolans nationella program eller motsvarande". När dessa paragrafer är utgångspunkten för bedömning av reell kompetens kan bedömningen praktiskt utgå ifrån gymnasieskolans läroplan och kursmål, vilket förenklar bedömningsarbetet och dokumentation omkring beslut om behörighet. Här finns ingen begränsning i antal sökande som kan antas.

Används det andra alternativet finns inga givna utgångspunkter, till exempel i form av ämnesplaner. Här måste varje utbildningsanordnare själv sätta upp läranderesultat att bedöma den sökandes reella kompetens mot. Men hur skulle dessa kunna se ut? Här är en bedömning om den sökande har förutsättning att tillgodogöra sig utbildningen för att därefter utöva yrket, utgångspunkten. En möjlighet för utbildningsanordnare är att utgå ifrån generella kompetenser<sup>15</sup> och EU:s 8 nyckelkompetenser<sup>16</sup> samt eventuella förkunskapskrav inom yrkesutgången för utbildningen när dessa läranderesultat och bedömningsmetoder tas fram. Detta alternativ är begränsat till att gälla maximalt 20 procent av antalet årsplatser i en utbildning. Denna paragraf är främst användbar för individer med helt annan bakgrund på såväl utbildning som yrkeserfarenhet än den YH-

<sup>15</sup> Se SKIM, Synliggöra kompetenser i matchning. En ESF-förstudie gjord av Arbetsförmedlingen.

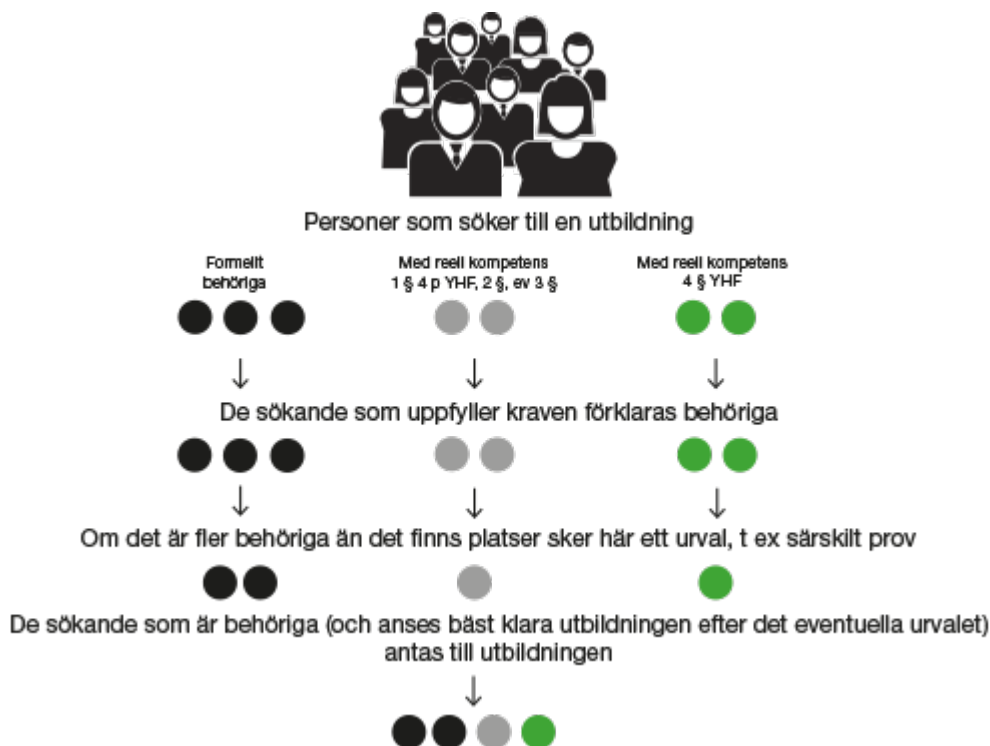
<sup>16</sup> Se Skolverkets: <http://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/laget-i-forskola-skola/skolverkets-lagesbedomning/tidigare-lagesbedomningar/lagesbedomning-2010/nyckelkompetenser-for-framtiden-1.141801>

utbildning individen söker till, till exempel "karriärbytare". I de allra flesta andra fallen går således 1–3 §§ att använda.

För att kunna omsätta intentionen i förordningen i ett fungerande praktiskt förfarande där bedömning av reell kompetens genomförs i en ökad omfattning bör myndigheten på olika sätt förtydliga hur det kan göras och stödja utbildningsanordnarna i genomförandet.

### 3.2.3 Behörighet, urval och prov

Vid de regionala träffarna framkom behovet av att tydliggöra och kommunicera skillnaderna mellan behörighetsförklaring och urvalsprocess. Arbetet med behörighetsförklaring syftar till att förklara sökande för behöriga oavsett vilken behörighetsgrund de anger i sin ansökan till en YH-utbildning. De som förklaras behöriga på "reell kompetens" är lika mycket behöriga som de med formella meriter och det är utbildningsanordnarnas ansvar att beakta att YH-utbildning ska vara öppen för alla som uppfyller behörighetsvillkoren för utbildningen.<sup>17</sup> Detta är ett binärt arbete, i den meningen att antingen är den sökande behörig eller inte. Om fler sökande förklarats behöriga än vad som finns platser på en enskild utbildning får ett urval ske.



Exempel på urvalsprocess.

Prov används av utbildningsanordnarna både för att pröva behörighet och för att göra urval. Det är av vikt att hålla isär vilket typ av prov som kan användas vid dessa två olika

<sup>17</sup> Lag (2009:128) om yrkeshögskolan 15-17 §§

delar i antagningsprocessen och vad som bedöms med hjälp av proven. Behörighetsprov för samtliga sökande är inte tillåtet enligt YHF då en redan formellt behörig sökande inte kan göras obehörig genom ett prov. Däremot kan sökande med reell kompetens och avsaknad av formella meriter genomgå ett behörighetstest, även om det kan finnas andra sätt att fastställa behörighet på.

Om ett prov används i processen för behörighetsförklaring för de sökande som saknar formella meriter, måste det vara tydligt vad provet mäter och vad i YHF det stödjer sig på. Är det 1 § punkten 4 samt eventuellt 3 § punkten 1, kan provets innehåll baseras på gymnasieskolans läroplan och ämnesplaner (se ovan). Är provet däremot kopplat till 4 § bör frågorna ha en helt annan inriktning. Samma prov kan således inte användas för båda situationerna då det i så fall inte skulle framgå på vilka grunder (punkten 4 eller 4 §) en specifik sökande har förklarats behörig.

När alla behöriga har behörighetsförklarats och de är fler än antalet utbildningsplatser är det nödvändigt med ett urval. I ett urval kan en eller flera urvalsgrunder användas: betyg, särskilt prov, tidigare utbildning samt yrkeserfarenhet. För behöriga på reell kompetens kan det vara så att ett särskilt prov är den enda urvalsgrunden där de kan konkurrera med andra behöriga sökande på lika villkor. Betyg som urvalsgrund blir uppenbart problematiskt, då detta ger sökande med reell kompetens små möjligheter att bli antagna. Flera utbildningsanordnare har erfarenhet av att använda ett särskilt prov för alla behörighetsförklarade och anser att det är ett effektivt sätt att skapa urval. Det uppfattas som rättssäkert och bedömningsbart samt lika för alla, och beroende på utformning kan provet fånga den sökandes möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen.

Det finns ett fortsatt behov av att förtydliga vad som är tillåtet enligt förordningen avseende antagningsprocessen, särskilt skillnader mellan behörighet och urval, framförallt för att säkerställa att behöriga på reell kompetens inte missgynnas. Ett sådant förtydligande skulle till exempel kunna göras genom att ta fram ett allmänt råd om tillträde till yrkeshögskoleutbildning. Även här finns ett behov av stöd till utbildningsanordnare avseende det praktiska genomförandet.

### **3.2.4 Validering för tillgodoräknande**

Det rekviderades pengar för tillgodoräknade (schablon 3) för enbart 15 studerande under pilotstudiens genomförande. Det behöver inte betyda att enbart 15 studerande fick någon form av tillgodoräknande utan visar bara att validering för tillgodoräknade inte utfördes i större omfattning än så. Precis som för att bedöma reell kompetens för tillträde kan göras med andra metoder än validering kan även tillgodoräknande baseras på andra underlag. Ett exempel är att en studerande har läst motsvarande kurser någon annanstans och kan, för ett tillgodoräknande, styrka detta med formell dokumentation. Då bedöms enbart dessa dokument. Den typen av formella dokument kan även ingå som underlag vid en validering.

De utbildningsanordnare som inte rekviderade för tillgodoräknade, anger att den främsta anledningen var att de studerande inte hade grund för tillgodoräknade, alltså att deras reella kompetens inte motsvarade utbildningens innehåll och kursmål. Återkopplingen pekar också på att tiden då en validering för tillgodoräknade kunde genomföras, i syfte att individanpassa utbildningen, inte var tillräcklig då det skulle göras innan eller i samband med utbildningsstarten.

Förordningen ger i nuläget utrymme för att en studerande på en utbildning ska kunna tillgodoräkna sig del av utbildningen. Det innebär att den som inte är antagen till en utbildning inom yrkeshögskolan inte har rätt till ett förhandsbesked om tillgodoräknande (då de ännu inte är *studerande*) och att utbildningen därför är svår att individanpassa. För att i framtiden kunna möjliggöra detta behövs förordningsändringar. Orienteringskurser<sup>18</sup> liknande de som finns inom vuxenutbildningen skulle kunna skapa förutsättningar för att genomföra validering av reell kompetens och ge förhandsbesked om tillgodoräknande/individuell studieplan. Även fristående kurser inom YH öppnar upp för studerande som endast har behov av att läsa och komplettera valda delar av en utbildning, för att kunna få en examen. En målgrupp detta skulle kunna gynna är nyanlända med oavslutade eller odokumenterade studier på motsvarande YH-nivå från sina hemländer.

### 3.3 Breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande

Ytterligare ett av målen med pilotstudien var att bredda rekryteringsunderlaget till YH ur ett mångfaldsperspektiv, samt utveckla och utvärdera rationella metoder för att ta till vara reell kompetens och utveckla indikatorer för uppföljning avseende mångfald. Tidigt under genomförandet av pilotstudien vidgades perspektivet breddad rekrytering till att även inkludera breddat deltagande och breddat mottagande (se avsnitt 1.3.2). Validering av reell kompetens bör kunna bidra till alla tre. Erfarenheten från pilotstudien och återkoppling från deltagande utbildningsanordnare pekar på att validering som verktyg bidrar till att fler antas utan formella meriter och att det i sin tur kan bidra till en ökad kvalitet på utbildningen, bland annat i form av ett större studerandeengagemang.

I detta avsnitt diskuteras utfallet av pilotstudien först ur mångfalds- och rekryteringsperspektivet, för att sedan också ta upp huruvida validering kan bidra till både breddat deltagande och breddat mottagande.

#### 3.3.1 Bidrar validering till mångfald och breddad rekrytering?

I pilotstudien har totalt 147 sökande, på 27 olika utbildningar, antagits med hjälp av validering av deras tidigare lärande. Deltagande utbildningsanordnare vittnar om

---

<sup>18</sup> Skulle kunna integreras med förslaget om behörighetsgivande förutbildning inom YH.



möjligheter som öppnats upp för att hitta "dolda talanger" och att ge sökanden som tidigare lämnats utanför en chans att kunna studera en YH-utbildning. Flera av de deltagande utbildningsanordnarna säger sig vilja arbeta med validering i sin antagningsprocess i framtiden.

Har då de som antagits under pilotstudien en annan, mer diversifierad bakgrund, än övriga studerande? Har mångfalden förändrats? För att svara på dessa frågor behövs en mer detaljerad uppföljning. En jämförelse mellan gruppen antagna på reell kompetens med gruppen övriga studerande på samma utbildningar, som ingick i pilotstudien, skulle kunna ge indikationer på om de två grupperna skiljer sig åt avseende indikatorerna ålder, kön, svensk eller utländsk bakgrund samt möjligen både den studerandes och föräldrars utbildningsbakgrund. I framtida uppföljningar bör dessa indikatorer ingå för att kunna utvärdera om mångfalden förändras över tid. Möjligen behöver de även kompletteras med andra indikatorer. Det skulle även vara intressant att se om de utbildningar som ingick i pilotstudien skiljer sig från övriga utbildningar i samma utbildningsomgång, avseende i vilken omfattning 1 § punkten 4 och 4 § har nyttjats som behörighetsgrund.

Det kan vara svårt att följa upp om det är validering som ger en förändrad mångfald, utan uppföljningen bör fokusera på behörighetsgrunden oavsett vilket verktyg som använts. Om det är möjligt att urskilja huruvida det är validering som använts borde så göras, även om information myndigheten fått från utbildningsanordnarna pekar på att de inte alltid är konsekventa i vad som tolkas som validering. En grov uppskattning ger vid handen att 1 utbildningsanordnare av 20 aktivt arbetar med validering och att cirka hälften anger att de använder validering men i själva verket använder de uteslutande test<sup>19</sup>. Intressant är även att två femtedelar inte arbetar med andra sökande än de som är formellt behöriga och att en av 10 genomför validering, men inte är medvetna om att det faktiskt är validering.

Ett av syftena var som sagt att bredda rekryteringen till YH-utbildningar och schablon 1 avsåg att täcka kostnader bland annat för att kunna nå en bredare målgrupp av potentiella studerande än man vanligtvis når ut och riktar sig till, till exempel genom samverkan med lokala arbetsförmedlingskontor. Under genomförandet av pilotstudien visade det sig att detta vara svårt att genomföra. De utbildningsanordnare som deltog, upplevde att den korta förberedelse tiden i projektet gjorde att det var svårt att hinna med att arbeta med rekrytering inför antagningen, både att identifiera och att nå ut till nya målgrupper. Om breddad rekrytering med en mer diversifierad grupp studerande är önskvärd i framtiden, behöver utbildningsanordnarna stöd och utrymme för att kunna åstadkomma detta. Både utbildningsanordnarnas och myndighetens strategiska

---

<sup>19</sup> Denna uppskattning baseras dels på inkomna svar i den enkätstudie om omfattning och behov av validering inom yrkeshögskolan som genomfördes oktober 2014, samt diskussioner med utbildningsanordnare inom pilotstudien. Uppskattningen är som sagt grov och ska enbart ses som en indikation på hur mycket validering förekommer i YH (MYH 2014/3841).

kommunikation om yrkeshögskolan behöver fokusera på att informera om möjligheten att studera utan formella meriter.

### 3.3.2 Inga formella meriter – klarar man studierna?

En viktig effekt av validering som har uppmärksammats redan under kunskapslyftet på 1990-talet var att validering bidrog till en "andra chans" och ökade intresset att lära om och lära nytt även för de som kanske inte trivts i formella utbildningssammanhang. Inför pilotstudien diskuterades om validering inom YH skulle kunna generera sådana effekter? Under studiens genomförande upplevde flera av de utbildningsanordnare som medverkade att de studerande antagna på "reell kompetens" visade större engagemang och presterade bättre studieresultat jämfört med övriga studerande. De säger att dessa studerande uppvisade en större motivation.

Om denna upplevelse stämmer överens med det faktiska utfallet på utbildningarna går i nuläget inte att verifiera men detta skulle kunna följas upp, till exempel i form av att jämföra studieresultat, examensgrad samt sysselsättning för gruppen studerande antagna på reell kompetens med antagna på formella meriter. För just pilotstudien kan en jämförelse dessutom göras med fokus på antagna med hjälp av validering. Denna uppföljning blir möjlig att genomföra tidigast hösten 2017 (för studieresultat och examensgrad, och något senare avseende sysselsättning). För att följa upp studieresultat finns möjligheten att jämföra betyg för de som ingick i pilotstudien med övriga studerande på samma utbildning.

En annan aspekt som kan vara intressant att följa upp är om nyttjandegraden av utbildningsplatser förändras när fler sökande antas på reell kompetens. Återkoppling från utbildningsanordnarna i pilotstudien tar upp just detta som en vinst, i form av det de kallar "fulla klasser". De indikerar även att när fler sökande kan förklaras behöriga, alltså större urvalsgrupper, underlättar detta att anta fler studerande med goda förutsättningar att klara utbildningen. Båda dessa effekter bidrar troligen till en bättre kvalitet på utbildningen. I uppföljningen av pilotstudien har även några kritiska synpunkter framförts, där en farhåga att validering kan användas för att fylla utbildningar med lågt söktryck uttryckts. Kan man med validering helt bortse från de sökandes förutsättningar att klara utbildningen och blir därmed utbildningens kvalitet försämrade?

För framtida uppföljningar behöver myndigheten utveckla uppföljningskriterier samt system för hur tillförlitlig data samlas in. Vilken omfattning av och inriktning på sådan uppföljning är ett beslut som måste tas, där eventuell hänsyn tas till externa aktörer som har behov av denna typ av uppföljning/information.

### 3.4 Hur kan ekonomiska incitament för validering skapas?

Ett av huvudsyftena med pilotstudien var att undersöka effekterna av att använda statsbidrag för att finansiera validering, hur ett sådant bidrag skulle kunna villkoras samt vilka de faktiska kostnaderna är.

Det är inte möjligt att följa upp vilka systemeffekter det riktade statsbidraget gett, av samma skäl som att det i dagsläget inte går att följa upp studieresultat, examensgrad och sysselsättning för de studerande som ingick i pilotstudien. En rimlig slutsats är att, förutsatt att verkningsgraden inom YH ökar, att det riktade statsbidraget har gett en positiv effekt. Detta kan enbart utvärderas för de utbildningar och den utbildningsomgång som ingick i pilotstudien. Myndigheten behöver ta ställning till om resultatet från en sådan utvärdering utgör ett tillräckligt underlag för att fatta beslut om statsbidraget fortsättningsvis ska användas för att finansiera validering.

Men ekonomiska strukturer och incitament framhålls som nyckelfaktorer för att operationalisera validering, så även inom yrkeshögskolan. För att stärka de ekonomiska incitamenten behöver två huvudsakliga frågor besvaras:

- Hur ska utbildningsanordnarens arbetsinsats finansieras?
- Vad är en rimlig kostnad för en validering och ska den kostnaden differentieras beroende på valideringssyfte och/eller utfall?

I pilotstudien fördelades det riktade statsbidraget i form av schabloner (se avsnitt 1.3.3) som rekviderades efter genomförda valideringar samt efter en granskning av myndigheten. Det har diskuterats att schablonbeloppen var höga i relation till en reguljär valideringsverksamhet, men utifrån pilotstudiens förutsättningar får de ändå anses rimliga. Den arbetsinsats som pilotstudien krävde med kort förberedelsetid, omställning av sin ordinarie utbildningsorganisering (främst antagningsprocessen) samt i många fall ett behov av specifik kompetens som fick hyras in eller anställas med kort varsel. Schablonerna skulle också ersätta andra merkostnader än enbart kostnader för själva valideringen, som till exempel informationsinsatser, samverkan med Arbetsförmedlingen och förstärkt vägledning.

Vad validering inom yrkeshögskolan faktiskt kostar, när verktyget är fullt implementerat, är i nuläget endast möjligt att göra uppskattningar om. Återkoppling från de utbildningsanordnare som deltog i pilotstudien ger vid handen att en rimlig kostnad per individ bör vara i storleksordningen 7 000–9000 kronor. Denna summa kan jämföras med den ersättning lärosätena inom högre utbildning fick per validerad sökande till yrkeslärarprogrammet under 2014, vilken uppgick till cirka 8 000 kronor.

Det kvarstår dock att utreda om statsbidraget ska användas för validering och i så fall hur. Om viljan är att validering ska användas i en ökad omfattning inom yrkeshögskolan behövs ekonomiska incitament och en ekonomisk ersättningsmodell bör tas fram. Ska

validering finansieras med specifika schabloner eller ska den faktiska kostnaden täckas av normal finansiering av YH-utbildningar? Behöver en sådan ersättningsmodell vara differentierad beroende på om det är validering för antagning eller för tillgodoräknade som avses? Validering vid ett tillgodoräknade innebär oftast en mer omfattande arbetsinsats och ska kanske då innebära en högre kostnadsersättning? Med utgångspunkt i antalet genomförda rekvisitioner i pilotstudien, 147 för antagning och 15 för tillgodoräknande<sup>20</sup>, kan ett rimligt antagande vara att den totala belastningen på statsbidraget för validering för antagning kommer att vara högre än för tillgodoräknanden. Om då allt bakas in en ersättning i form av en klumpsumma, finns det en risk för att arbetet med tillgodoräknanden inte utförs i någon större omfattning, då ökad användning av tillgodoräknande minskar det totala kostnadsunderlaget (dock ska nämnas att ökad användning av tillgodoräknande borde innebära att man kan utbilda fler individer på samma antal utbildningsplatser). Det i sin tur talar för att en differentiering i ersättningsmodellen är nödvändig. Ersättningsmodellen måste fungera för en individualiserad utbildning och då bör det statliga stödet utgå med hänsyn tagen till studiernas omfattning i poäng.

Om en differentierad ersättningsmodell tas fram, behöver även andra ekonomiska förutsättningar tas hänsyn till, bland annat möjligheten för individen att ta studielån<sup>21</sup> samt hur rekvisitioner av statsbidrag genomförs. Även hur man definierar "att bedriva studier" påverkas. Ur ett utbildningsplaneringsperspektiv kommer en ökad flexibilitet krävas, framförallt hur utbildningarna och kurser planeras i tid, för att möjliggöra en faktisk anpassning av studietakt.

De faktiska kostnader inom pilotstudien som utbildningsanordnarna nämner i deras återkoppling till myndigheten kan främst kopplas till utökad arbetstid, utökade personalkostnader och högre administrationskostnader. Slutsatsen är att validering kräver en större tidsåtgång för både tillträde och tillgodoräknande och att det är denna tidsåtgång som står för huvuddelen av de ökade kostnaderna. Det är igen värt att poängtera att validering i form av kompetenskartläggning och kompetensbedömning genererar högre kostnader initialt men när system är på plats och arbetssätt är implementerade bör kostnaderna stabiliseras.

---

<sup>20</sup> Antagandet är att det i en reguljär verksamhet alltid kommer att vara färre tillgodoräknanden än antagningar på "reell kompetens, jämför med högre utbildning, och att det därför kommer slå ojämnt mellan utbildningsanordnare beroende på hur många tillgodoräknanden de gör, ur ett ekonomiskt perspektiv om kostnadsersättningen inte differentieras. Siffrorna 147 och 15 i pilotstudien är sannolikt inte representativa för det normala förhållandet mellan antagning och tillgodoräknande då andra faktorer har spelat in, till exempel korta tidsramar för att arbeta med tillgodoräknande.

<sup>21</sup> I dagsläget ställs krav på studieprestationer för fortsatta studiemedel på 100 % inom yrkeshögskolan (att jämföra med motsvarande 75 % inom högre utbildning).

### 3.5 Fortsatt implementeringsarbete

Pilotstudien har genererat fördjupad kunskap om validering inom YH men även många frågor som ännu inte är utredda. Mer uppföljning behövs för att kunna se effekter för att därefter kunna analysera och göra vägval beroende på vad som är önskvärt att åstadkomma. För att kunna fortsätta implementeringsarbetet med validering inom yrkeshögskolan, med erfarenheterna från pilotstudien som utgångspunkt, behöver en övergripande strategi och en plan för implementeringen tas fram. Var är vi, vart vill vi och hur ska vi gå till väga. Denna rapport avslutas med några konkreta förslag på vad som kan göras härnäst.

#### 3.5.1 Stöd till utbildningsanordnare

Det stödmaterial som tagits fram under pilotstudien behöver revideras och uppdateras kontinuerligt, kanske framförallt med förändringar i lag och förordning i åtanke. Men erfarenheter från detta projekt såväl som från andra valideringsverksamheter visar att enbart stödmaterial inte är tillräckligt, även kunskapsutveckling och utbildningsinsatser behövs. Viss kunskapshöjning bör kunna åstadkommas i samband med olika seminarier om YH men sannolikt skulle en dedikerad valideringsutbildning vara ett bra komplement till sådana kortare insatser. Utöver att både fördjupa diskussionen om reell kompetens, tillträde och tillgodoräknande skulle en sådan utbildning även kunna fokusera på mångfald, breddad rekrytering och breddat deltagande. I valideringssammanhang har konceptet med så kallade "communities of practice", där man delar erfarenheter såväl som kunskap, varit framgångsrika för att höja kvaliteten på de kartläggningar och bedömningar som genomförs. Kanske skulle en sådan lösning även vara framgångsrik för anordnare inom YH?

#### 3.5.2 Uppföljning och dokumentation

I och med att det finns behov av att kunna leverera tillförlitlig statistik och kunna följa nyttjandet av reell kompetens som behörighetsgrund och för tillgodoräknande behöver både dokumentation och datainsamling vidareutvecklas. Det har visat sig att data avseende behörighetsgrunder är svårt att samla in på ett tillförlitligt sätt vilket i nuläget gör att det inte går att följa upp i vilken utsträckning de olika behörighetsgrunderna nyttjas. Fler aspekter behöver tas i beaktande, myndighetens statistik- och uppföljningsarbete, men också utbildningsanordnarnas och individernas behov av dokumentation. En modell för hur denna information ska kunna samlas in samt för vilken information som är relevant, behöver tas fram. Om bedömning av reell kompetens ska finansieras med statsbidrag måste även en modell för rapportering och rekvisering av medel tas fram.

### 3.5.3 Kvalitetskriterier

Ett mål med pilotstudien var att utveckla kvalitetskriterier avseende validering av reell kompetens inom YH som kunde ligga till grund för anordnarstöd och anvisningar inför ansökan om att ingå i yrkeshögskolan. Detta arbete återstår men skulle kunna utgå ifrån de i pilotstudien identifierade framgångsfaktorerna: personalens kompetens avseende både validering och de regler som styr yrkeshögskolan; användning av studie- och yrkesvägledning framförallt för rekrytering och i antagningsprocessen; samt systematiskt arbete med validering med implementerade system för kartläggning och bedömning på anordnarnivå. Eventuellt kan dessa faktorer vara en utgångspunkt för kvalitetsgranskning av validering inom YH men kan behöva kompletteras och specificeras ytterligare.

## Bilaga 1

# Tabellbilaga

## Resultat av enkät till deltagare

### Deltog du vid uppstartsmötet den 8 mars 2015?

	Procent	Antal
Ja	53%	31
Nej	47%	28
	Svarande	59
	Inget svar	1

### Hur väl instämmer du i följande påstående?

(Endast de som deltog på uppstartsmötet har fått frågan.)

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Informationen som vi fick på uppstartsmötet kring projektupplägget var klar och tydlig	6%	23%	61%	10%	31	0

### Hur många regionala träffar deltog du i?

	Procent	Antal
Ingen träff	22%	13
1 träff	25%	15
2 träffar	44%	26
3 eller fler träffar	8%	5
	Svarande	59
	Inget svar	1

### Hur väl instämmer du i följande påstående?

(Endast de som deltog på någon regional träff har fått frågan.)

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
De regionala träffarna var givande för arbetet med valideringsprocessen	0%	11%	52%	37%	46	0

### Hur väl instämmer du i följande påstående om stödmaterialet Steg för steg ?

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Stödmaterialet Steg för steg var till stor hjälp inför arbetet med validering	0%	16%	56%	29%	45	15

**Hur väl instämmer du i följande påstående om stödmaterialet Kompetenskartlägningsformulär?**

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Stödmaterialet Kompetenskartlägningsformulär var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	11%	55%	34%	47	13

**Hur väl instämmer du i följande påståenden om övriga stödmaterial?**

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Stödmaterialet Kartlägningsutlåtande behörighet var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	13%	63%	24%	46	14
Stödmaterialet Kartlägningsutlåtande tillgodoräknande var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	15%	70%	15%	33	27
Stödmaterialet Avslagsmotivering behörighet var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	12%	56%	32%	34	26
Stödmaterialet Kompetensintyg behörighet var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	12%	54%	34%	41	19
Stödmaterialet Kompetensintyg tillgodoräknande var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	13%	63%	25%	24	36
Stödmaterialet Tillgodoräknande utredning (arbetsdokument) var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	21%	63%	17%	24	36
Stödmaterialet Individuell studieplan var till stor hjälp i arbetet med validering	0%	24%	56%	20%	25	35
					<b>Totalt</b>	<b>58</b>
						<b>2</b>

**Fick du information om att du kunde kontakta MYH vid frågor eller vid behov av stöd i valideringsprocessen?**

	Procent	Antal
Ja	91%	53
Nej	2%	1
Minns inte	7%	4
	<b>Svarande</b>	<b>58</b>



Inget svar **Har du varit i kontakt med MYH via telefon eller e-post för frågor/stöd/dialog med anledning av projektet?**

	Procent	Antal
Ja	72%	42
Nej	24%	14
Minns inte	3%	2
	Svarande	58
	Inget svar	2

**När tog du kontakt med MYH för frågor/stöd/dialog med anledning av projektet?***(Endast de som varit i kontakt med MYH har fått frågan. Det har varit möjligt att svara med flera alternativ.)*

	Procent	Antal
I samband med de regionala träffarna i april/maj	50%	21
I samband med rekvisition 1	50%	21
Efter rekvisition 1	29%	12
Vid annat tillfälle	29%	12
Minns inte	2%	1
	Svarande	42
	Inget svar	0

**Vad var skälet till att du tog kontakt med MYH via telefon eller e-post för frågor/stöd/dialog med anledning av projektet?***(Endast de som varit i kontakt med MYH har fått frågan. Det har varit möjligt att svara med flera alternativ på frågan.)*

	Procent	Antal
Mina sidor	43%	18
Stödblanketterna	36%	15
Rekvisition 1	43%	18
Kartläggning – bedömning	60%	25
Annat skäl	26%	11
Minns inte	5%	2
	Svarande	42
	Inget svar	0

**Hur väl instämmer du i följande påstående kring kontakten med MYH?***(Endast de som varit i kontakt med MYH har fått frågan.)*

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Jag är nöjd med den hjälp/det stöd jag fick vid kontakten med MYH	0%	5%	36%	60%	42	0

**Hur väl instämmer du i följande påståenden?**

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/ Inget svar
Min syn på behörighet under 3 kap. 1 § punkten 4 och 4 § YHF har förändrats under pilotstudien	6%	22%	49%	22%	49	11
Min syn på särskild behörighet under 3 kap. 3 § YHF har förändrats under pilotstudien	11%	33%	37%	20%	46	14
Min syn på urvalsgrunder har förändrats under pilotstudien	12%	29%	39%	20%	49	11
					<b>Totalt</b>	<b>57</b>
						<b>3</b>

**Resultat av enkät till utbildningsledare****Har din organisation rekviderat statsbidrag för validering för utbildningen?**

	Procent	Antal
Ja	88%	44
Nej	12%	6
	Svarande	50
	Inget svar	1

**Vid vilka tillfällen rekviderade ni statsbidrag för utbildningen?**

(Endast de som svarat att de rekviderat statsbidrag för validering för utbildningen har fått frågan.)

Det har varit möjligt att svara med flera alternativ på frågan.)

	Procent	Antal
Rekviderat statsbidrag för rekvisition 1 - Kartläggning	95%	42
Rekviderat statsbidrag för rekvisition 2- Antagning	86%	38
Rekviderat statsbidrag för rekvisition 3 - Tillgodoräknande	25%	11
	Svarande	44
	Inget svar	0

**Ni utförde kompetenskartläggningar och bedömningar för behörighet men sannolikt antogs ingen på grundval av reell kompetens – varför?**

(Endast de som svarat att de rekviderat statsbidrag för kartläggning men inte för antagning har fått frågan.)

Det har varit möjligt att svara med flera alternativ på frågan.)

	Procent	Antal
Ingen bedömdes behörig på grundval av reell kompetens	0%	0
De som bedömdes behöriga på grundval av reell kompetens föll ur vid urvalet	0%	0

De som bedömdes behöriga på grundval av reell kompetens och fick ett antagningsbesked till utbildningen valde att inte börja vid utbildningen	0%	0
Annat skäl	100%	3
Svarande		3
Inget svar		2

### Ni lämnade inte in rekvisition om statsbidrag för Tillgodoräknande (rekvisition 3) - varför?

(Endast de som svarat att de har rekviderat statsbidrag men inte för tillgodoräknande har fått frågan.

Det har varit möjligt att svara med flera alternativ på frågan.)

	Procent	Antal
Ingen studerande hade grund för tillgodoräknande	48%	16
Det fanns grund för tillgodoräknande men den studerande ville genomföra hela utbildningen	18%	6
Tid för att arbeta med tillgodoräknande saknades inför rekvisition 3	27%	9
Kompetens för att arbeta med tillgodoräknande saknades	3%	1
Annat skäl	12%	4
Svarande		33
Inget svar		0

### Av vilken/vilka anledningar rekviderade ni inte statsbidrag för validering?

(Endast de som inte rekviderade statsbidrag för validering för utbildningen har fått frågan.

Det har varit möjligt att svara med flera alternativ på frågan.)

	Procent	Antal
Sökande utan formell kompetens saknades	33%	2
Tid för att arbeta med reell kompetens saknades	33%	2
Kompetens om validering saknades	0%	0
Annat skäl	33%	2
Svarande		6
Inget svar		0

### Hur väl instämmer ni i följande påståenden?

	Instämmer inte alls	Instämmer till liten del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Svarande	Vet inte/Inget svar
Arbetet med kompetenskartläggning och kompetens-bedömning (validering) har varit en effektiv metod för att hantera reell kompetens	2%	9%	43%	46%	46	5

Framöver kommer vi använda verktyget validering som en del i vår reguljära verksamhet	2%	5%	37%	56%	43	8
Vårt arbete med verktyget validering har hjälpt oss hitta nya målgrupper för utbildningen	13%	47%	20%	20%	45	6
Vägledningsfunktionen i vår organisation har haft en central roll vid kartläggning och bedömning av reell kompetens	12%	29%	24%	36%	42	9
I framtiden kommer vi organisera oss och vår verksamhet (t.ex. behörighetsprocessen) annorlunda för att hantera bedömning av reell kompetens	15%	17%	51%	17%	41	10
Vårt arbete med validering har påverkat utbildningen på ett positivt sätt	11%	9%	30%	50%	44	7
Totalt					51	0

**Har er medverkan i projektet lett fram till att ni har gjort förändringar i tillträdesprocessen för den här utbildningen eller eventuella övriga pågående YH-utbildningar inom er organisation?**

	Procent	Antal
Ja	42%	21
Nej	58%	29
Svarande		50
Inget svar		1

**Har er medverkan i projektet lett fram till förändringar i er beskrivning av tillträdesprocessen i den/de ansökningar som lämnades in i senaste ansökningsomgången om att bedriva YH-utbildning?**

	Procent	Antal
Ja	38%	19
Nej	56%	28
Ansökte inte om att bedriva YH-utbildning i senaste ansökningsomgången	6%	3
Svarande		50
Inget svar		1

**Upplever ni några skillnader i attityder, engagemang och studieresultat bland antagna som förklarats behöriga utifrån reell kompetens jämfört med antagna som förklarats behöriga utifrån formella meriter?**

	Procent	Antal
Ja, till fördel för studerande med reell kompetens	36%	18
Ja, till fördel för studerande med formella meriter	4%	2
Nej, ingen skillnad	30%	15
Vet inte/Kan inte svara	30%	15
Svarande		50
Inget svar		1

**Tror ni att det finns skillnader i möjligheten att etablera sig på arbetsmarkanden för de studerande som förklarats behöriga utifrån reell kompetens jämfört med de studerande som förklarats behöriga utifrån formella meriter?**

	Procent	Antal
Ja, till fördel för studerande med reell kompetens	6%	3
Ja, till fördel för studerande med formella meriter	4%	2
Nej, ingen skillnad	71%	36
Vet inte/Kan inte svara	20%	10
Svarande		51
Inget svar		0

**Under förutsättning att ni fullt ut integrerar validering av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande i er utbildning samt att myndigheten främjar detta arbete, hur uppskattar ni då merkostnaderna för validering per individ?**

	Procent	Antal
Ingen väsentlig merkostnad	0%	0
1 000-3 000 kronors merkostnad per individ	16%	8
4 000-6 000 kronors merkostnad per individ	10%	5
7 000-9 000 kronors merkostnad per individ	29%	15
10 000 kronors merkostnad eller mer per individ	14%	7
Vet inte/Kan inte svara	31%	16
Svarande		51
Inget svar		0

# Rätt kompetens i rätt tid.



**Myndigheten för yrkeshögskolan**

Myndigheten för yrkeshögskolan  
Box 145, 721 05 Västerås  
[www.myh.se](http://www.myh.se)