

RAPPORT 2024

Vägledning för branschvalidering av yrkeskompetens

FÄRDIGSTÄLLD: 2024-05-29

DNR: MYH 2024/570

ISBN: 978-91-89815-64-3



Myndigheten för yrkeshögskolan

Innehållsförteckning

Introduktion till branschvalidering av yrkeskompetens	4
Branschvalidering av yrkeskompetens	4
Nyttan med branschvalidering	4
Syfte, mål och målgrupper	5
Disposition	5
1. Vägledning för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller för validering av yrkeskompetens	6
1.1 Centrala begrepp	6
1.2 Roller och ansvar	9
1.2.1 Exempel på roller och ansvar under utvecklingsfas	9
1.2.2 Exempel på roller och ansvar under utförandefas	9
1.3 En gemensam grund för validering av yrkeskompetens	10
1.3.1 Kompetenskrav	10
1.3.2 Valideringsleverantörer	10
1.3.3 Resultat av lärande	10
2. Vägledning för utförande och anpassning av branschvalidering	12
2.1 Användningen av branschvalidering för rekrytering	12
2.1.1 Information och vägledning före valideringen	12
2.1.2 Fördjupad kartläggning	13
2.1.3 Kompetensbedömning	13
2.1.4 Dokumentation av valideringens resultat	13
2.1.5 Uppföljning efter validering	13
2.2 Branschvalidering inom strategisk kompetensförsörjning	14
2.2.1 Syften och konsekvenser	14
2.3 Förhållningssätt och bemötande	15
2.4 Yrkesbedömare/testledare – legitimitet och kompetensutveckling	15
2.5 Metoder och verktyg för kartläggning och bedömning	16
2.5.1 Dialog och samtal	16
2.5.2 Redogörelser och självskattningar	16
2.5.3 Observationer i arbete	17
2.5.4 Simuleringar och rollspel	17
2.5.5 Bedömning av arbetsprover	17
2.5.6 Tester och prov	18
3. Vägledning för att utveckla branschvalidering	19
3.1 Utvecklingen steg för steg	19
3.1.1 Identifiera branschens yrkesroller	19
3.1.2 Utse referensorganisationer samt identifiera centrala och nödvändiga arbetsuppgifter	19
3.1.3 Utse sakområdesexperter för identifiering och klassificering av kompetenser	19
3.1.4 Samla och sortera kompetenser till en kvalifikation	20
3.1.5 Identifiera metoder och verktyg för kartläggning och bedömning av kompetenser	20
3.1.6 Formulera krav på valideringsleverantörer och yrkesbedömare	20
3.1.7 Utforma dokumentmallar och register samt välja format och gränssnitt för valideringsresultat	21
3.1.8 Utforma modell för förvaltning och kvalitetssäkring samt en långsiktig affärsmodell	21
3.2 Vidareutveckling och frågor för reflektion	21

3.2.1	Dokumentationskrav och meritöverföring	21
3.2.2	Format och gränssnitt.....	22
3.2.3	Organisatoriska förutsättningar och krav	22
3.2.4	Förvaltning.....	22
3.2.5	Kvalitetssäkring, kvalitetsgranskning och uppföljning	23
3.2.6	Kompetensbaserad matchning	23
3.2.7	Överförbara kompetenser.....	23

Bilaga 1: Metodmatris

Introduktion till branschvalidering av yrkeskompetens

Branschvalidering av yrkeskompetens

Branschvalidering är validering av individers kompetens som genomförs i branschernas regi. Branschvalideringens legitimitet utgår från ett mandat från branschens verksamheter och företag och har ett nationellt erkännande.

Det är branschernas krav på yrkeskompetens som är fokus för branschvalidering, det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar inom ett kompetensområde eller i en yrkesroll. Därför är branschvalidering ofta ett förstahandsval när syftet är att förbättra individens möjligheter på arbetsmarknaden och för att kunna erhålla en yrkeskvalifikation. Företag och verksamheter kan också använda branschvalidering för att effektivisera sin kompetensförsörjning.

I några fall är den integrerad med det formella utbildningssystemet, till exempel inom den kommunala vuxenutbildningen, men ofta saknar den koppling till formell utbildning.

Nyttan med branschvalidering

Det kan finnas olika skäl till att en bransch väljer att utveckla en valideringsmodell. Här följer några exempel:

- Att definiera kompetenskrav för olika yrkesroller ger tydligare karriärvägar och en statushöjning i branschen.
- Möjligheten att koppla kvalifikationerna till SeQF¹ bidrar till ökad kvalitetssäkring och transparens. Det underlättar också för branschen att kommunicera kraven med olika utbildningsaktörer för att få till stånd relevanta yrkesutbildningar.
- För strategisk kompetensförsörjning. Genom att inventera medarbetares befintliga kompetens kan den komma till nytta på rätt plats i rätt tid. Företaget blir effektivare och kan skraddarsy kompetensutveckling som i sin tur skapar möjligheter till karriärutveckling.
- För att underlätta vid planering för framtida kompetensbehov och behålla kompetenta medarbetare för att bibehålla företagets konkurrenskraft.
- För att underlätta branschöverskridande kompetensförsörjning. Vilka yrkeskompetenser är gemensamma och överförbara? Kan konjunktursvängningar mötas genom en större mobilitet hos arbetskraften/medarbetare? Kan man i samverkan definiera för kompetenser som underlättar matchning, rörlighet och omställning?
- För att verka på en alltmer globaliserad och konkurrensutsatt marknad. Om inte företagets och arbetsgivares kompetens är synliggjord, finns det risk för att omvärlden betraktar den som obefintlig. Det kan bli svårare att ta hem en order eller att vinna en upphandling. Vissa sektorer har utvecklat internationella standarder. Certifieringar av olika slag blir allt vanligare för att klara konkurrensen på den öppna europeiska marknaden. Validering gör det lättare att synliggöra kompetensen och ligga i framkant i utvecklingen.

¹ SeQF – Sveriges referensram för kvalifikationer – Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se).

Syfte, mål och målgrupper

Syftet med vägledningen är att den ska vara ett stöd vid branschernas utveckling och förvaltning av kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller.

Målet med vägledning för utveckling och genomförande av validering är

- att den validering som genomförs sker med god kvalitet och på ett rättssäkert sätt för individen
- att kvaliteten ska vara likvärdig oavsett vem som utför valideringen eller var i landet valideringen genomförs
- att tillgodose möjligheten till validering genom en god regional och lokal spridning
- att valideringen är legitim och erkänd – det vill säga att valideringens resultat erkänns av de aktörer, exempelvis arbetsgivare eller utbildningsanordnare, som individen vill visa sin kompetens för.

Målet utgår från syftet och målgruppernas möjliga behov enligt tabellen nedan.

Tabell 1. Målet utgår från syftet och målgruppernas möjliga behov.

Vad?	Hur?
Kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller.	Vägledning för att utveckla och förvalta branschmodeller.
Stöd för branschernas utveckling och förvaltning av valideringsmodeller.	Vägledning för hur branschvalidering kan utföras och anpassas.
Anpassning till olika branschers och yrkesområdets behov och förutsättningar.	

De primära målgrupperna för vägledningen är de som utvecklar, förvaltar och genomför branschvalidering av yrkeskompetens.

Disposition

Vägledning för branschvalidering av yrkeskompetens är uppdelad i tre avsnitt:

- Kapitel 1 – Vägledning för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller
- Kapitel 2 – Vägledning för utförande och anpassning av branschvalidering
- Kapitel 3 – Vägledning för att utveckla och vidareutveckla branschmodeller

1. Vägledning för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller för validering av yrkeskompetens

För en valideringsmodell framtagen av en specifik bransch används begreppet branschmodell. Denna vägledning syftar till att fungera som stöd vid utveckling av nya och för vidareutveckling av redan befintliga branschmodeller.

Branschvalidering används i en komplex kontext, som i huvudsak styrs av arbetsmarknadens parter. Hur en branschvalidering ska genomföras eller vad en branschmodell ska innehålla är upp till varje enskild bransch att organisera utifrån dess specifika syfte, förutsättningar och behov.

Erfarenheterna från arbetet med branschvalidering under de senaste 25 åren har visat att det finns vinster med att branschmodellerna i allt högre grad utgår från ett par minsta gemensamma nämnare.

I detta kapitel presenteras det som MYH i samverkan med representanter från flera branscher bedömt vara värdefullt att utgå från vad gäller centrala begrepp och definitioner samt exempel på roller och ansvar som kan vara aktuella under en utvecklings- eller utförandefas. Slutligen ges ett antal rekommendationer som syftar till att nå en ökad kvalitet och transparens för branschmodellen och dess användare.

1.1 Centrala begrepp

Nedan presenteras centrala begrepp kopplat till arbetet med branschvalidering och branschmodeller. Begreppen presenteras i en ordning som går från de mer övergripande områdesbegreppen ner till det som är kopplat till dess innehåll och delar. Begreppen är hämtade från den av myndigheten framtagna listan över grundläggande begrepp för SeQF och validering och baseras på gällande förordningar.²

Validering

Validering syftar till att synliggöra och erkänna en individs kunnande (reella kompetens) oberoende av var, när och hur det utvecklats. Enligt valideringsförordningen är validering en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning.

Valideringen ska kunna leda till en hel eller delar av en kvalifikation med nivå enligt SeQF eller till behörighet till en utbildning som kan leda till en sådan kvalifikation eller del av.³

Branschvalidering

Det är branschernas krav på yrkeskompetens som är fokus för branschvalidering, det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar inom ett yrkesområde eller i en yrkesroll.

För en valideringsmodell framtagen av en specifik bransch används begreppet branschmodell. En branschmodell omfattar

- den kvalifikation eller kompetensstandard som används som referens för bedömning
- metoder för kartläggning och bedömning
- intressentförankring
- kvalitetssäkring
- beskrivning av kompetenskrav avseende professionella som arbetar med validering samt hur valideringsutförare utses.

² Myndigheten för yrkeshögskolan. (2023). *Grundläggande begrepp för SeQF och validering*. grundläggande-begrepp-for-seqf-och-validering-2023.12.19.pdf (myh.se).

³ Valideringsförordning (2022:1549) | Sveriges riksdag (riksdagen.se).

Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande

Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF) är ett system för att organisera och klassificera olika kvalifikationer som förekommer i Sverige, både inom utbildning och arbetsliv.

SeQF:s syfte är att främja livslångt lärande och förbättra anställningsbarhet och underlätta rörligheten för arbetstagare och studerande både i Sverige och inom EU.⁴

SeQF har åtta nivåer, där nivå åtta motsvarar det mest avancerade kunnande en kvalifikation representerar.

Nivåerna i SeQF beskrivs i tre kategorier: *kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet*.

Fördjupad kartläggning

En fördjupad kartläggning är det första steget i en validering. Syftet med fördjupad kartläggning är att identifiera, ringa in och synliggöra en individs kunnande och dokumentera detta för att ge underlag för en bedömning.

En fördjupad kartläggning kan genomföras med olika metoder beroende på i vilket sammanhang och med vilket syfte valideringen genomförs.

Vid en branschvalidering genomförs den fördjupade kartläggningen vanligtvis av en yrkesbedömare eller HR-funktionen på företaget i samarbete med till exempel en yrkeslärare. Det förekommer även inom vissa metoder att detta moment genomförs av en annan medarbetare på arbetsplatsen.

Bedömning

Bedömning är det andra steget i en validering och innebär att avgöra om en individs kunnande motsvarar i förväg fastställda krav.

Bedömning används förutom vid validering även vid till exempel betygssättning och examinering. Metoderna är ofta samma, men behöver vara anpassade för syftet de ska användas till och i vilket sammanhang bedömningen genomförs.

Bedömningen ska genomföras med hjälp av relevanta och tillförlitliga bedömningsmetoder. I en validering ska bedömningen genomföras av en person som har ämnes- eller yrkeskompetens inom området.

För att en individ ska kunna erhålla ett kvalifikationsbevis, till exempel ett yrkesbevis eller ett certifikat, måste en bedömning ske för att säkerställa att individen når upp till kraven i en kvalifikation eller del av kvalifikation.

Kompetensstandard

En kompetensstandard är en specifik samling i förväg fastställda krav på kunskaper, färdigheter och ansvar och självständighet. Kallas ibland även yrkes- eller jobbprofil. I de fall en sådan standard är nivåplacerad i SeQF⁵ kallas den för kvalifikation.

Kvalifikation

En kvalifikation kan förenklat förklaras som i förväg fastställda och beskrivna krav på kunnande inom ett visst yrkes- eller utbildningsområde. En individ måste ha uppnått kraven för att erhålla ett kvalifikationsbevis.

⁴ §1 i Förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande

⁵ SeQF – Sveriges referensram för kvalifikationer – Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)

I SeQF:s förordning definieras en kvalifikation som *ett dokumenterat resultat av lärande i form av kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet*.⁶

I både EQF⁷- och valideringsrekommendationen använder EU följande definition:

En kvalifikation är ett formellt resultat av en bedömnings- och bekräftelseprocess varigenom ett behörigt organ fastställer att en person har uppnått läranderesultat enligt en viss standard.

I EU:s definition är "en viss standard" de i förväg fastställda och beskrivna kraven (förväntande/dokumenterade resultat av lärande, på engelska *intended learning outcomes*).

Delkvalifikationer

Kvalifikationer är ofta uppbyggda av flera mindre delar, delkvalifikationer. Dessa benämns ibland också som moduler.

Delkvalifikationer har egna resultat av lärande som är mer detaljerade än de för hela kvalifikationen och ska vara kopplade till hela kvalifikationens övergripande resultat av lärande.

Kvalifikationsbevis

Ett kvalifikationsbevis är det bevis som en individ får som en bekräftelse på att denne har bedömts uppnå kvalifikationens i förväg fastställda krav (kvalifikationens resultat av lärande) av den som ansvarar för kvalifikationen. Ett kvalifikationsbevis är alltså ett kvitto på att innehavaren har ett specifikt kunnande/kompetens.

Exempel på kvalifikationsbevis kan vara certifikat, yrkesbevis, examens- och utbildningsbevis, diplom med mera. Kvalifikationsbevis kan utfärdas analogt, på papper, eller digitalt (jämför med engelskans *digital credentials*).

Kunnande

Kunnande innefattar individens resultat av lärande i form av kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet. Kunnande är individens uppnådda läranderesultat som på engelska kallas för *achieved learning outcomes*.

En individs kunnande är ett resultat av ett tidigare lärande oavsett var lärandet har ägt rum och oavsett om individen har formella bevis på kunnandet eller inte. Se *reell kompetens*.

Kompetens

Kompetens är förmågan att använda kunskaper och färdigheter för att i ett givet sammanhang möta externa krav och lösa en uppgift.

Kompetens ska ses som ett övergripande begrepp som inbegriper kunskaper, färdigheter och ansvar och självständighet.

Kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet

I SeQF och i de kvalifikationer som har en nivå enligt SeQF används tre kategorier som läranderesultat ska beskrivas i. I SeQF-sammanhang definieras de enligt följande:

Kunskaper: resultatet av tillgodogörande av information genom lärande. Kunskaper utgörs av fakta, principer, teorier och praxis som är kopplade till ett arbets- eller studieområde. Kunskap är teoretisk eller faktabaserad.

⁶ §2 i Förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande

⁷ Den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) | Europass

Färdigheter: förmåga att tillämpa kunskaper och beprövad erfarenhet för att utföra uppgifter och lösa problem. Färdigheter är kognitiva (inbegriper logiskt, intuitivt och kreativt tänkande) eller praktiska (inbegriper manuell skicklighet och användning av metoder, material, verktyg och redskap).

Ansvar och självständighet: en individs förmåga att tillämpa kunskaper och färdigheter självständigt och ansvarsfullt. Ansvar och självständighet kallades tidigare för *kompetenser*.

Resultat av lärande

Begreppet *resultat av lärande* kommer av engelskans *learning outcomes* och på svenska används oftast begreppet läranderesultat som betyder samma sak. Läranderesultat kan enkelt sägas vara ett sätt att beskriva krav på kompetens och utbildningars mål.

Inom EU används följande definition: läranderesultat beskriver vad en individ förväntas veta, förstå och kunna göra efter en lärandeprocess och uttrycks i form av kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet.

Resultat av lärande kallas inom utbildningssystemet för till exempel lärandemål, utbildningsmål, examensmål, med mera.

Reell kompetens

Reell kompetens är den samlade, faktiska kompetens en individ har utvecklat oavsett var den har utvecklats och oavsett om individen har formella bevis på den eller inte, se *kunnande*.

Tidigare lärande

Tidigare lärande innefattar allt lärande fram till ett bedömningstillfälle. Lärandet kan ha skett i olika sammanhang, alltså formellt, icke-formellt eller informellt. Jämför med begreppen *kunnande* och *reell kompetens*.

1.2 Roller och ansvar

Under såväl en utvecklingsfas som utförandefas finns det ett värde av att identifiera och definiera roller och dess ansvar för att tydliggöra och underlätta de olika arbetsprocesserna. I följande avsnitt följer några förslag.

1.2.1 Exempel på roller och ansvar under utvecklingsfas

Processledare är den person som ansvarar för struktur och processledning under framtagandet av en branschmodell.

Sakområdesexpert till exempel arbetsledare, första linjens chefer eller ämnesexperter, yrkeslärare med flera som har till uppgift att identifiera de centrala och nödvändiga arbetsuppgifter och formulera de kompetenser som krävs för en yrkesroll eller kvalifikation.

Referensorganisationer är de organisationer som bidrar till legitimitet, förankring och kvalitetssäkring genom att fungera som remissinstanser och genom att vara testpiloter.

1.2.2 Exempel på roller och ansvar under utförandefas

Validand är den person som genomgår validering.

Valideringssamordnare ansvarar för kontakt och uppdrag gentemot beställare, samordnar interna och externa insatser och resurser före, under och efter valideringen, samt följer upp kvaliteten i valideringsutförandet.

Yrkesbedömare/testledare är den person som är godkänd av ett behörigt organ för att utföra bedömning av individers reella kompetens. Kan också vara en behörig yrkeslärare.

Det kan även finnas medbedömare, exempelvis i form av valideringshandledare på arbetsplats.

Vägledare är den som ansvarar för att

- informera om och vägleda validanden genom processen
- stöder validanden i att identifiera och verifiera sin kompetens
- bidrar till anpassning av valideringens genomförande
- återkopplar resultat till validanden
- ger stöd vid olika vägval.

Vägledare finns normalt inte inom branschernas ansvarsområde, utan uppgifterna fördelas vanligen på yrkesbedömare och valideringssamordnare. Rollen motsvarar i stort vad en studie och yrkesvägledare inom vuxenutbildningen ansvarar för under en validering.

1.3 En gemensam grund för validering av yrkeskompetens

Varje enskild bransch ansvarar och äger rätten att själva utifrån sina specifika behov, krav och förutsättningar utveckla och förvalta sin modell för validering av yrkeskompetens. Det finns dock ett par gemensamma grunder som branschmodeller bör utgå ifrån för att säkerställa och upprätthålla modellens kvalitet och legitimitet. Dessa bidrar även till ökad transparens och tydlighet kring vad som ska bedömas.

1.3.1 Kompetenskrav

En valideringsmodell utgår ifrån tydliga och inom branschen överenskomna kompetenskrav som individens kompetens (kunnande) kartläggs och bedöms emot. Kraven bör utformas som en kvalifikation i enlighet med den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF, och

- nivåplaceras i den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF
- utformas i moduler/delkvalifikationer, som beskriver omfattning och innehåll, vilket främjar livslångt lärande genom att individer kan samla ihop delkvalifikationer till en hel kvalifikation
- beskrivas som resultat av lärande i kategorierna kunskaper, färdigheter samt förmåga till ansvar och självständighet på ett sätt som ger ökad transparens och överförbarhet
- vara föremål för systematiskt kvalitetsarbete samt extern granskning och tillsyn.

1.3.2 Valideringsleverantörer

Valideringsleverantör är den juridiska person som levererar valideringstjänster inom ramen för en branschmodell. Utsedda leverantörer bör

- vara tillgängliga för upphandling av valideringstjänster
- samverka med andra aktörer för att individen ska få relevanta insatser i en kedja av vägledning, validering, kompetensutveckling och matchning
- kunna påbörja en valideringsprocess i rimlig tid efter en beställning (inom två till tre månader).

1.3.3 Resultat av lärande

Resultat av lärande säger något om det planerade utfallet av ett lärande, alltså vad en individ förväntas ha lärt sig. Vid validering mot (förväntade) resultat av lärande ska processen vara neutral i förhållande till var, när och hur man har lärt sig något.

Detta leder i sin tur till att tid inte är ett relevant begrepp för att avgöra omfattningen av ett lärande. Några lär sig snabbare och andra långsammare, därför är det inte heller relevant med tidskrav som måste uppfyllas före en validering.

För att skapa tydlighet och underlätta bedömning bör en valideringsmodells kompetenskrav eller en kvalifikations innehåll utformas som förväntade resultat av lärande. En lämplig form för att utforma förväntade resultat av lärande är att använda aktiva verb och följa form enligt exempel nedan.

Tabell 2. Att utforma förväntade resultat av lärande

Inledning	Aktivitet	Innehåll	Sammanhang och kvalitet
Efter certifiering ska innehavaren...	En handling/aktivitet som kan observeras och mätas, uttrycks med ett aktivt verb som kan hämtas från olika taxonomier. ⁸	Föremål för den handling/aktivitet som utförs, vad den relaterar till för ämne eller vilken process som avses.	Hur handlingen/aktiviteten utförs och i vilket sammanhang den värderas.
Exempel	Exempel	Exempel	Exempel
Efter godkänt prov ska deltagaren...	Kunna utföra.	Första hjälpen enligt ABC.	På ett korrekt sätt vid en olycksplats.

Genom att kombinera aktiva verb, innehållsbeskrivning, sammanhang och kvalitet i handlingen/aktiviteten, kan resultatet av lärande värderas i förhållande till hur pass avancerad den beskrivna handlingen/aktiviteten är.

För fördjupning se myndighetens stöd om att utforma läranderesultat på MYH:s webbplats: Stöd för att utforma kvalifikationer och valideringsmodeller.

⁸ Det finns olika taxonomier för att beskriva progressionen i lärandet, ett känt exempel är Blooms taxonomi.

2 Vägledning för utförande och anpassning av branschvalidering

2.1 Användningen av branschvalidering för rekrytering

Branschvalidering utgår ifrån de kompetenskrav branschen har identifierat för att individen ska vara anställningsbar inom ett kompetensområde eller i en yrkesroll. Valideringen kan svara på frågan om individen är anställningsbar, med eller utan kompetensutveckling, och om individen uppfyller kompetenskraven för att erhålla relevant kvalifikation.

Om individen uppfyller alla kompetenskrav kan resultatet från valideringen vara ett underlag för utfärdandet av ett yrkesbevis eller en certifiering (kvalifikationsbevis). Det kan dock finnas ytterligare krav som först måste uppfyllas som inte har med valideringen att göra.⁹

Om individen har stora delar av den kompetens som krävs för yrkesrollen, men saknar någon del för att vara anställningsbar, kan ett intyg och ett bifogat kompletteringsutlåtande utgöra underlag för en kompetensutvecklande insats av kortare karaktär. Om individen endast har möjlighet att nå yrkesrollen efter en längre och mer fullständig utbildningsinsats anges detta i ett kartlägningsutlåtande och avbrott sker efter kompetenskartläggningen.

2.1.1 Information och vägledning före valideringen

Det finns moment som ligger utanför branschernas ansvar och som behöver genomföras innan valideringen startar. Till exempel måste individen ta del av information om branschens valideringsmodell, vad det innebär att gå igenom en validering och för vilka syften branschvalidering kan användas. Det är också viktigt att individen får information om vilka alternativ som står till buds. Ett väl underbyggt val och rimliga förväntningar ökar förutsättningarna för en framgångsrik valideringsprocess.

Om det är en extern aktör som fastställer att en branschvalidering fyller ett syfte för individen, sker det vanligen genom en inledande kartläggning där individens möjligheter värderas. Yrkesidentiteten behöver vara klar före en branschvalidering så att individens kompetens bedöms mot rätt yrkesroll. En extern aktör behöver då tillgång till branschens informationsmaterial och eventuella kartlägningsstöd och/eller självskattningsverktyg. Ofta är det handläggare på Arbetsförmedlingen eller en studie- och yrkesvägledare på vuxenutbildningen som utför inledande kartläggning.

Ett väl genomtänkt och systematiskt inledande kartlägningsstöd har funktionen av att identifiera individens yrkesidentitet och att avgöra om nyttan för individen motsvarar tidsåtgång och kostnader, så att valideringsresursen utnyttjas effektivt för alla parter. Individen bör heller inte riskera att uppfatta valideringen som ett misslyckande, då är det bättre att satsa på andra åtgärder.

Det finns också förberedande insatser som branschen själv kan välja att utföra. Karriärrådgivning kan visa att en utbildning kan vara ett bättre alternativ för den som vet med sig att avgörande delkvalifikationer saknas för att framgångsrikt kunna matchas mot en arbetsgivares behov. Vägledaren kan tillsammans med individen identifiera detta redan under en inledande kartläggning. Det är en styrka om branschen kan peka ut relevanta yrkesutbildningar och kompetensutvecklingsinsatser i detta läge.

⁹ Se till exempel byggbranschens yrkesbevis, förarbevis för olika fordon eller hantverksbranschernas gesällbrev.

2.1.2 Fördjupad kartläggning

Den fördjupade kartläggning är det första steget i en validering. Syftet med fördjupad kartläggning är att identifiera, ringa in och synliggöra en individs kunskaper och dokumentera detta för att ge underlag för en bedömning.

Den fördjupade kartläggning kan genomföras med olika metoder beroende på i vilket sammanhang och med vilket syfte valideringen genomförs.

Individen är sällan själv helt medveten om vilken kompetens och erfarenhet som är relevant att ta med i en kartläggning, vilket innebär att det måste finnas utrymme för dialog för att kartläggningen ska bli så heltäckande som möjligt.

Vanligtvis genomförs den fördjupade kartläggningen av en yrkesbedömare eller HR-funktionen på företaget i samarbete med till exempel en yrkeslärare.

2.1.3 Kompetensbedömning

De underlag som kompetenskartläggningen resulterar i ligger sedan till grund för kompetensbedömningen. När till exempel en tidigare examen eller ett diplom är en del av bedömningsunderlaget kan det vara aktuellt att kontrollera dokumentets äkthet.

Perspektivet är kontrollerande och bedömning sker mot erkända kompetenskriterier (kompetensstandard/kvalifikation).

Verktyg och metoder för kompetensbedömning ska vara relevanta, tillförlitliga och anpassade till den reella kompetensens karaktär när bedömning mot yrkeskrav eller kompetenskrav sker. Det kan exempelvis ske genom bedömning av samlade underlag eller bevis för reell kompetens i kartläggningen, kunskapsprov och observation i arbete med mera. För en branschmodell som är integrerad med gymnasial yrkesutbildning sker bedömning mot kursmål och betygskriterier.

2.1.4 Dokumentation av valideringens resultat

Kvalifikationsbevis (kompetensbevis) - när kompetenskraven för en hel kvalifikation är uppfyllda ska ett kvalifikationsbevis (kompetensbevis) utfärdas. Detta kan exempelvis vara ett yrkesbevis, ett certifikat eller ett samlat betygskravdokument om validering sker inom formell utbildning. Syftet är att bekräfta individens kompetens mot uppsatta kompetenskrav och ge den ett erkännande som är gångbart på arbetsmarknaden eller för vidare studier.

Kompetensintyg och kompletteringsutlåtande – om en individ inte når upp till alla kompetenskrav för att erhålla ett kvalifikations- eller kompetensbevis ska ett kompetensintyg utfärdas. Intyget ska dokumentera det kunnande som valideringen bekräftat att individen har även om individen inte når upp till samtliga krav. Det är vad individen kan som ska intygas. Eventuella luckor i förhållande till kompetenskraven ska dokumenteras separat i ett kompletteringsutlåtande.

Kartlägningsutlåtande – när individens kunskaper inom det avsedda området inte motsvarar kompetenskraven och valideringen inte fullföljs bör ett kartlägningsutlåtande utfärdas. Utlåtandet är ett stöd för individens fortsatta beslut/vägval om utbildning eller arbete och kan innehålla rekommendationer.

2.1.5 Uppföljning efter validering

Återkoppling, uppföljning och eventuella kompletterande insatser är ofta avgörande för om en validering ska få avsedd effekt. När resultatet av en validering är klart bör en dialog föras med validand, beställare och valideringsutförare, om hur syftet med valideringen ska fullbordas.

Om validanden har möjlighet att med kompetensintyget som underlag direkt ansöka om, eller automatiskt erhålla, en kvalifikation, kan detta kräva ett visst administrativt stöd. Ibland finns kompletterande krav som måste uppfyllas vid sidan om valideringen för att en kvalifikation ska kunna utfärdas. För detta ändamål behöver validanden information och vägledning.

Om valideringen däremot visar att det behövs kortare kompetensutvecklingsinsatser innan individen är anställningsbar eller fullt ut klarar kompetenskraven för en yrkeskvalifikation, är det avgörande att det finns kompletterande insatser att tillgå. Då fungerar kompletteringsutlåtandet som ett underlag ungefär på samma sätt som en individuell utbildnings- eller utvecklingsplan.

Moduluppbyggda kvalifikationer med matchande möjligheter till utbildning eller praktik är rationella verktyg för att effektivt kunna fylla identifierade kompetensluckor. Det förekommer att en validering avbryts då kompetensluckor har identifierats, för att därefter återupptas efter en kompetensutvecklingsinsats. Syftet att erhålla en kvalifikation kan på detta sätt uppnås på kortare tid.

Om det visar sig att yrkesrollen är möjlig för individen, fast först efter en längre utbildningsinsats, är det vanligt att avbryta efter kompetenskartläggningen. Ett kartlägningsutlåtande ska då utformas så att det belyser de vägval och möjligheter som står till buds. Här krävs ofta stöd från studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlare eller omställningscoach för att klargöra varför vägen till att uppnå syftet blev längre än beräknat.

2.2 Branschvalidering inom strategisk kompetensförsörjning

När branschvalidering används som ett verktyg inom strategisk kompetensförsörjning för ett företag eller en organisation är perspektivet delvis annorlunda, eftersom det är redan anställdas kompetens som är föremål för bedömning. Det är inte längre anställningsbarhet som ska bedömas, utan en inventering av verksamhetens nyttjade och outnyttjade kompetens samt vilka utvecklingsbehov som kan identifieras.

2.2.1 Syften och konsekvenser

Syftet är dels att kvalitetssäkra att personalen har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter, dels att kunna sätta in kompetensutvecklingsinsatser där de bäst behövs för att utveckla verksamheten i önskad riktning. Det vill säga att främja långsiktigt hållbar konkurrenskraft. För det senare ändamålet behöver också en målbild med kompetenskriterier identifieras för att kunna utföra en relevant gap-analys. Genom att formulera verksamhetens målbild som resultat av lärande ges goda förutsättningar för att utveckla och anpassa valideringsmodellen för framtida behov.

En annan konsekvens kan vara att en yrkesroll är ett alltför smalt perspektiv för den verksamhet som är i fokus, valideringen kan behöva spänna över flera yrkesroller som inte säkert kan hanteras i samma branschmodell. Detta driver på utvecklingen av branschöverskridande valideringsinstrument, dels för att kunna identifiera en gemensam baskompetens, dels för att hitta ett gemensamt "kompetensspråk" som underlättar resultatöverföring från en branschmodell till en annan. Man kan likna detta vid en gemensam infrastruktur för kompetensförsörjning som stöder både kompetensutveckling, validering, matchning och omställning.

Konsekvenserna blir att det ofta är de mer specifika yrkeskompetenserna som blir föremål för bedömning och både kompetensurval och metoder anpassas för att ge största möjliga verkningsgrad, eftersom verksamheten sällan tål att stå stilla någon längre tid. Resultatet av valideringen tillfaller inte enbart individen, utan företaget eller organisationen äger resultatet och förhållandet mellan anställd och arbetsgivare är reglerat i ett anställningsavtal. Valideringen kan vara en del av den anställdas kompetensutvecklingsplan.

Det kan förekomma att verksamhetsspecifika kompetenser inte omfattas av branschens valideringsmodell. För en större organisation kan det löna sig att tillsammans med branschen utveckla de kompletteringar som behövs för att matcha verksamhetens behov.

2.3 Förhållningssätt och bemötande

Den som möter individer och genomför validering av deras reella kompetens bör ha

- en syn på yrkeskunnande som innefattar förståelse för det lärande som äger rum utanför ett formellt sammanhang (till exempel så kallad "tyst kunskap")
- förståelse för hur yrkeskunnande kan bedömas både i delar och i sin helhet på ett sätt som speglar individens olika kompetenser
- ett etiskt förhållningssätt som innebär att motverka all form av diskriminering och att värna om personlig integritet och alla människors lika värde
- förmåga att med respekt möta och kommunicera med personer med annan kulturell bakgrund och med andra erfarenheter än de egna
- förmåga att kunna välja och anpassa metoder och verktyg för bedömning utifrån individens förutsättningar på ett sätt som i möjligaste mån gör rättvisa åt individens unika kunnande
- förmåga att kunna ge relevant och motiverande återkoppling utifrån de resultat som valideringen har lett till.

2.4 Yrkesbedömare/testledare – legitimitet och kompetensutveckling

Den som bedömer en annan individs yrkeskompetens, bör själv ha minst samma yrkeskompetens som den som ska bedömas.¹⁰ Utifrån Valideringsförordningen ska bedömningen göras av en person som har ämnes- eller yrkeskompetens inom området för det kunnande som ska bedömas.¹¹

Nedanstående beskrivning av kompetensen hos en yrkesbedömare kan vara en allmän riktlinje som får anpassas efter respektive bransch.

En yrkesbedömare/testledare

- har specialiserade kunskaper inom det aktuella yrkesområdet, kunskaper om branschen med dess olika yrkesroller och karriärvägar, samt kunskap om vilka kvalitetskrav som ställs på den verksamhet som bedrivs i branschen
- har kunskaper i den aktuella branschmodellens utformning, standarder, verktyg och metoder, samt de krav som branschen ställer på en godkänd valideringsverksamhet
- kan välja och använda relevanta begrepp, material, verktyg och metoder för valideringen, samt anpassa dessa utifrån individens förutsättningar och syftet med valideringen
- kan kritiskt värdera och dra slutsatser av bedömningens resultat, samt leda och utvärdera individens insats under valideringen.

Normalt rekryteras yrkesbedömare utifrån att de redan har den kompetens och erfarenhet som efterfrågas inom yrkesroll och bransch. Eventuellt finns det inom branschmodellen även bedömningskriterier, verktyg och metoder för att validera mot denna

¹⁰ Som jämförelse kan nämnas att för antagning till yrkeslärarprogrammet krävs en yrkeskompetens på SeQF nivå 5 och dessa yrkeslärare ska sedan undervisa på gymnasiet på SeQF nivå 4.

¹¹ §5 Valideringsförordningen (2022:1549).

kvalifikationsnivå. Det kan till exempel vara användbart vid validering för tillträde till yrkeslärarutbildning.

Kunskapen om branschens specifika valideringsmodell och kompetensen att använda densamma är däremot vanligen något som kräver en utbildning. För detta ändamål behöver branschmodellen omfatta en grundläggande utbildning för yrkesbedömare/testledare och möjlighet till fortlöpande kompetensutveckling.

2.5 Metoder och verktyg för kartläggning och bedömning

Inom branschmodeller för validering används ett flertal olika bedömningsmetoder, allt ifrån intervjuer till tester och prov. Dessa metoder beskrivs i en matris, se bilaga 1. Valet av bedömningsmetoder måste ta hänsyn till bland annat vilken typ av läranderesultat det är som ska bedömas, exempelvis en kunskap eller en färdighet, samt hur höga beviskrav som ställs för att bedömningen ska vara giltig för sitt ändamål.

Andra faktorer som ofta vägs in är tidsåtgång och kostnad för en bedömning. En riktlinje är att en validering aldrig bör bli dyrare än motsvarande utbildning och målet är naturligtvis att valideringen ska spara resurser för alla inblandade. I det sammanhanget är det värt att nämna "triangulering" som ett arbetssätt, det vill säga använda flera metoder som verifierar varandras resultat. Om en individ exempelvis har gjort en strukturerad självskattning av sin yrkeskompetens och den kompletteras med ett par kursintyg, kan ett test som verifierar vissa kritiska kompetenser vara en komplettering som på ett tillfredställande sätt kan säkerställa ett valideringsresultat.

2.5.1 Dialog och samtal

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetenskartläggning.
- Bra för att utforska och medvetandegöra individens kompetens.
- Bra för att identifiera relevant kompetens och källor/metoder som kan styrka densamma.
- Strukturerade intervjuer kan användas för kompetensbedömning.
- Presentation inför opponenter kan användas för kompetensbedömning.

Fördelar: Hög validitet/relevans, missförstånd på grund av språk- eller erfarenhetsbakgrund kan hanteras och åtgärdas.

Utmaningar: Reliabilitet/tillförlitlighet och rättssäkerhet är beroende av hög utförarkompetens och tydliga protokoll för bedömning. Kan vara resurskrävande för valideringsutföraren.

2.5.2 Redogörelser och självskattningar

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetenskartläggning.
- Bra som stöd för individen att reflektera över sin kompetens och sina möjligheter.
- Bra för att fastställa yrkesidentitet och förbereda individens fortsatta validering.
- En redogörelse för kompetenser som styrks av annan part kan användas för kompetensbedömning (till exempel ett utförligt arbetsbetyg).
- Meritförteckningar kan användas för kompetensbedömning.

Fördelar: Hög flexibilitet, individen kan arbeta i sin egen takt, resurseffektivt för valideringsutföraren.

Utmaningar: För att få validitet och reliabilitet krävs tydliga riktlinjer, kompetenskriterier och support till individen för att göra realistiska bedömningar. Kan sällan ensamt utgöra grunden för kompetensbedömning och erhållande av kvalifikationer.

2.5.3 Observationer i arbete

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetensbedömning.
- Samma bedömning kan omfatta flera kompetensers bredd, djup och komplexitet.
- Fångar kompetenser som kan vara svåra att bedöma på annat sätt.
- Underlättar för medbedömare att medverka och kan också involvera arbetsgivare och validand i bedömningsarbetet (så kallad 360 graders-bedömning).
- Kan också användas under kompetenskartläggning för att identifiera kompetens som är svår att synliggöra på annat sätt.

Fördelar: Utsätter inte individen för samma stress som andra bedömningsmetoder och kan därför ge mer rättvisande och relevanta resultat.

Utmaningar: Kan vara svårt att genomföra på grund av säkerhetsfaktorer eller andra begränsande omständigheter. Bedömningen kan bli alltför situationsberoende. Kan vara resurskrävande för valideringsutföraren.

2.5.4 Simuleringar och rollspel

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetensbedömning.
- Samma bedömning kan omfatta flera kompetensers bredd, djup och komplexitet.
- Fångar kompetenser som kan vara svåra att bedöma på annat sätt.

Fördelar: Ger hög sannolikhet för relevanta, tillförlitliga och rättvisa resultat av bedömningar. Kan simulera specifika situationer som inte kan bedömas i verklig miljö på grund av exempelvis säkerhetsrisker.

Utmaningar: Kan vara tids- och kostnadskrävande att utveckla och organisera. Kräver ofta en gedigen analys av arbetsuppgifter och kompetenskrav för att uppnå en godtagbar realism i simuleringen.

2.5.5 Bedömning av arbetsprover

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetensbedömning.
- Kan vara komplement till redogörelser och självskattningar.

Fördelar: Individen kan själv välja relevanta objekt för bedömning. Kräver inte lika mycket resurser av valideringsutföraren som exempelvis observation i arbete eller simuleringar och rollspel.

Utmaningar: För att bedömningen ska bli relevant och tillförlitlig kan det behöva styrkas att arbetsprovet är egenhändigt och självständigt utfört, samt att det är representativt för individens prestationsförmåga. Kräver tydliga och i förväg kända bedömningskriterier.

2.5.6 Tester och prov

Användningsområde:

- Används framför allt under kompetensbedömning.
- Bra för att bedöma individens kunskaper och färdigheter inom utvalda områden.

Fördelar: En allmänt accepterad och erkänd form för bedömning. Kan ges en tydlig koppling till formella kvalifikationer. Är i allmänhet lätta att administrera och resurseffektiva.

Utmaningar: Tester och prov har svårt att spegla vissa aspekter av individens kompetens vilket kan minska bedömningens validitet, speciellt för arbetsrelaterade syften. För somliga individer kan tester och prov genom sin utformning verka exkluderande och blir därmed inte rättvisande.

3 Vägledning för att utveckla branschvalidering

3.1 Utvecklingen steg för steg

Beskrivningen utgår från branschens yrkesroller, men den kan lika gärna utgå från branschens kompetensområden när det är mer relevant. De första stegen är i stort sett identiska med processen för en bransch att ta fram och beskriva en kvalifikation i form av resultat av lärande enligt SeQF.¹²

Ett av de verktyg som utvecklades inom myndighetens ESF-projekt BOSS¹³ är Kvalitetskompassen¹⁴, ett interaktivt stödverktyg för att arbeta med utveckling av branschmodeller. I verktyget kan användaren göra självskattningar och ta fram handlingsplaner utifrån de målsättningar som satts upp för organisationen. Kvalitetskompassen finns tillgänglig på myndighetens hemsida.¹⁵

3.1.1 Identifiera branschens yrkesroller

En branschmodell baseras på en eller flera yrkesroller. En utgångspunkt för att identifiera och avgränsa yrkesroller kan vara att ta fram branschens egen yrkesnomenklatur, det vill säga beskriva vad olika yrkesroller heter och hur de relaterar till varandra och till olika utbildningsnivåer. Branschens arbetsgivare och anställda får då en god överblick över yrken, arbetsuppgifter och karriärvägar i branschen. Att kunna validera kompetens mot kraven för efterfrågade och relevanta yrkesroller stärker både legitimiteten och det ekonomiska värdet i branschens valideringsmodell samt bidrar till bättre matchning mellan utbildningsutbud och arbetslivets efterfrågan.

3.1.2 Utse referensorganisationer samt identifiera centrala och nödvändiga arbetsuppgifter

Nästa steg är att identifiera de centrala och nödvändiga arbetsuppgifterna för en aktuell yrkesroll. Här spelar referensorganisationer en central roll som kravställare och de kan också tillhandahålla sakområdesexperter för det vidare utvecklingsarbetet. Referensorganisationerna bör väljas för att nå största möjliga förankring och spridningseffekt. På så sätt får modellen god legitimitet och blir lättare att omsätta i praktiken. I denna fas är det också viktigt att utse en processledare som kan leda det fortsatta arbetet med att identifiera och formulera branschens kompetenskrav.

Urvalet av arbetsuppgifter bör styras av att de innehåller de olika kompetenser som är avgörande för att individer kan verka i yrkesrollen och att de är lätta för arbetsgivare och arbetstagare att känna igen sig i. Detta främjar identifiering av kompetenser i arbetssammanhang och underlättar också framtida matchningsarbete.

3.1.3 Utse sakområdesexperter för identifiering och klassificering av kompetenser

Sakområdesexperternas roll är att analysera de identifierade arbetsuppgifterna för att identifiera och klassificera¹⁶ de ingående kompetenser som är avgörande för yrkesrollen. Processledarens roll blir nu avgörande för att få struktur och effektivitet i arbetet.

Kompetenserna kan delas in i ämnesområden och/eller i hur generella alternativt specifika de är. De behöver också kunna beskrivas i en progression för att tydliggöra hur

¹² Myndigheten för yrkeshögskolan. (2016). *Från resultat av lärande till SeQF – En handbok*. Dnr: MYH 2016/1514.

¹³ ESF-projekt BOSS (Branschvalidering – operativ och strategisk samverkan), 2018–2023, Dnr: MYH 2023/5511.

¹⁴ Kvalitetskompassen (myh.se).

¹⁵ <https://minasidor.myh.se/kvalitetskompassen>.

¹⁶ Det underlättar väsentligt att ha en kompetenstaxonomi för detta ändamål, antingen branschens egna eller en branschgemensam taxonomi som ger större transparens och överförbarhet mellan olika branscher.

pass avancerade de är. Vidare kan det vara viktigt att avgöra hur omfattande de olika kompetensområdena är, det vill säga vilken mängd lärande som det i normalfallet behövs för att utveckla kompetensen.

3.1.4 Samla och sortera kompetenser till en kvalifikation

En validering ska typiskt kunna leda fram till att validanden får en hel kvalifikation, eller de delar av en kvalifikation som motsvarar den reella kompetens som har kartlagts och bedömts. För detta ändamål är det relevant att bygga upp kvalifikationen i moduler eller delkvalifikationer som är beskrivna till innehåll och omfattning, baserat på de avgörande kompetenser som har identifierats. Då blir det lättare att skraddarsy kompetensutveckling eller kompletteringsutbildning i de fall en individ inte uppfyller samtliga kompetenskrav för kvalifikationen.

Kvalifikationen bör också beskrivas i en form som gör den möjlig att jämföra och referera till andra kvalifikationer och till system för klassificering, såsom SeQF, SSYK¹⁷ och ESCO¹⁸. Sakområdesexperterna och processledare tar fram ett förslag som bör remissas och förankras hos referensföretagen. Det är väsentligt att fortsatt kunna beskriva och härleda arbetsuppgifter, kompetenser och kvalifikation/delkvalifikationer till varandra för full funktionalitet i valideringsmodellen.

3.1.5 Identifiera metoder och verktyg för kartläggning och bedömning av kompetenser

De avgörande kompetenserna för yrkesrollen ska kännetecknas av att de är observerbara, mätbara och utvecklingsbara. Genom att beskriva dem som resultat av lärande i en på förhand given form underlättas processen att bedöma dem med validitet och reliabilitet. Dessutom förhindras sammanblandning med personliga egenskaper som inte på samma sätt är mätbara, som till exempel att vara social och positiv med mera.

Kompetenskartläggning och kompetensbedömning utgör de centrala delarna i validering och processen behöver svara mot krav på objektivitet och rättssäkerhet.

De metoder och verktyg som väljs ut för kartläggning och bedömning av kompetenserna ska vara ändamålsenliga, relevanta och tillförlitliga. Metoder och verktyg bör också flexibelt kunna väljas och anpassas efter beställares krav och olika målgruppers behov.

Sakområdesexperternas sammansättning kan här behöva förändras för att komplettera med expertis på plattformar och metoder för bedömning. En pilotstudie ute på referensföretagen säkerställer att valet av metoder och verktyg fungerar som det ska.

3.1.6 Formulera krav på valideringsleverantörer och yrkesbedömare

För att garantera kvalitet och kompetens i valideringsgenomförandet behöver krav på valideringsleverantörer formuleras och ett system utformas för hur de ska godkännas.

Tillgängligheten till branschmodellen avgörs till stor del av hur nätverket av valideringsleverantörer ser ut. För vissa branschmodeller har branschen sina egna valideringsleverantörer, men allt fler leverantörer validerar för flera olika branschmodeller.

Yrkesbedömare, valideringskoordinatorer och vägledare behöver riktad information och ofta också utbildning i branschmodellen för att kunna tillämpa verktyg och metoder på rätt sätt. Kompetenskrav bör formuleras för dessa roller, framför allt för yrkesbedömare. Vissa branschmodeller kräver att yrkesbedömarna har en kvalifikation för att vara behöriga för sin uppgift.

¹⁷ Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) (scb.se).

¹⁸ Classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, <https://esco.ec.europa.eu/sv>.

Om en bransch väljer att förlägga sin validering inom vuxenutbildningens ram, styrs kraven på valideringsutförare delvis utifrån de regleringar som finns på området. Då kan det vara yrkeslärare, studie- och yrkesvägledare samt eventuella medbedömare på arbetsplatser som behöver information och riktad utbildning.

3.1.7 Utforma dokumentmallar och register samt välja format och gränssnitt för valideringsresultat

Den dokumentation som valideringen genererar behöver ha en enhetlig utformning och en tydlig avsändare för att få legitimitet och genomslag i branschen.

En kvalifikation är en värdehandling för individen som kan behöva styrkas och även ersättas om den har förkommit. Detta kräver att branschen för ett register över utfärdade kvalifikationer, vilket också innebär att individerna behöver lämna ett medgivande om lagring av personuppgifter. Ett register är även viktigt för uppföljning och utvärdering av valideringsverksamheten.

Resultatet av en validering kan också behöva kommuniceras till andra aktörer, exempelvis beställare av valideringstjänster och utbildningsanordnare. Här kan valet av format för den dokumentation valideringen resulterar i och gränssnittet för att kommunicera resultatet vara av betydelse för en rationell handläggning. Om data behöver överföras för att hanteras i andra aktörers interna system får det konsekvenser, till exempel Dataskyddsförordningen, GDPR.

3.1.8 Utforma modell för förvaltning och kvalitetssäkring samt en långsiktig affärsmodell

Planering, genomförande, uppföljning, utvärdering och revidering är centrala delar i allt kvalitetsarbete.

Det är viktigt för beställare och andra avnämare att kvalitetsarbetet är beskrivet i sina olika delar. Det bör därför finnas en plan, kvalitetskriterier och indikatorer för kvalitetsarbetet, samt möjlighet för externa aktörer att få insyn. Samverkan med andra branscher kan vara ett sätt att stärka legitimiteten och främja fortsatt utveckling.

Erfarenheterna visar också att en genomtänkt affärsmodell för valideringstjänsterna är avgörande för en långsiktigt stabil valideringsmodell. Det behöver avsättas medel för förvaltning och återkommande revidering av branschmodellen. Kostnaden för en validering måste vägas mot nyttan för individ, företag och bransch. Hur kostnaderna fördelas kan ha stor betydelse.

Valideringstjänsterna måste också kunna upphandlas av olika aktörer, till exempel Arbetsförmedlingen, kommuner, offentliga och privata arbetsgivare. Branschen behöver informera om och marknadsföra sin valideringsmodell, inklusive att tillhandahålla en förteckning över branschens godkända valideringsleverantörer.

3.2 Vidareutveckling och frågor för reflektion

3.2.1 Dokumentationskrav och meritöverföring

Dokumenteringen av individens bedömda reella kompetens är ett huvudsyfte inom varje validering. Hur ett kompetensintyg, kompletteringsutlåtande eller en kvalifikation utformas och hur resultatet av en validering kommuniceras är av stor betydelse för användbarheten. Eftersom digitala media blir allt viktigare både för att lagra och kommunicera resultat, bör varje modellägare överväga vilka format som ska användas.

Resultatet av en validering kan komma att användas för olika syften. Ett bra exempel på detta är ett utfall som resulterar i ett kompetensintyg (alternativt en delkvalifikation) och ett kompletteringsutlåtande. Individen kan vilja använda kompetensintyget för att söka

anställning, vilket till exempel ofta är Arbetsförmedlingens avsikt med en branschvalidering.

Kompletteringsutlåtandet kan däremot användas för att individen och beställaren ska kunna identifiera en relevant utbildningsinsats. Därför är det viktigt att särskilja dessa dokument för att inte minska användbarheten.

Med undantag för den branschvalidering som utförs mot formella utbildningskrav och betygsskalor, används inget betygssystem utan det är progressionen i resultat av lärande och eventuellt om branschkvalifikationen har en koppling till en nivå i SeQF som anger hur pass avancerat lärandet är. Om en individs bedömda kompetens bara delvis uppfyller ett resultat av lärande, kan antingen resultatet av lärande brytas ner i flera mindre omfattande resultat av lärande där vissa uppfylls och andra inte, eller så kan man redovisa resultatet av lärande i en lägre grad av lärandeprogression. Det vill säga resultatet av lärande uppfylls på en mindre avancerad nivå.

3.2.2 Format och gränssnitt

Ett kvalifikationsbevis kan förkomma och ibland kan äktheten hos ett yrkesbevis behöva kontrolleras. Intyg och kvalifikationer kan exempelvis lagras i pdf-format vilket gör det lätt att åtgärda ett förkommet dokument eller att bekräfta äktheten i ett yrkesbevis.

Det förekommer att bedömningar behandlas i databaser under valideringsprocessen och de databasbaserade valideringsverktyg som används idag arbetar ofta utifrån SQL-standarden.¹⁹

Detta öppnar möjligheten att kunna leverera data direkt till andra aktörer för olika ändamål som att kompetensutveckla eller matcha mot en anställning. Många programbibliotek har gränssnitt för applikationsprogrammering (API:er) som möjliggör att applikationsprogram kan använda programbiblioteken och kommunicera med dem. Dessa programmeringsgränssnitt är specifikationer som kan vara öppna standarder.

Gemensamma format och gränssnitt olika branscher emellan kan underlätta samverkan, om och när olika branschers system länkas samman. Vid all lagring av persondata måste hänsyn tas till Dataskyddsförordningen, GDPR.

3.2.3 Organisatoriska förutsättningar och krav

Organisatoriskt sett kan valideringstjänster levereras på två sätt: antingen av en godkänd yrkesbedömare ute på en arbetsplats, eller av en godkänd valideringsleverantör som utför valideringen inom sin egen verksamhet. Kraven ser därför olika ut beroende på hur valideringen organiseras.

I de fall en av branschen godkänd valideringsleverantör utför valideringen kan det ställas krav på att leverantören är kollektivansluten och kreditvärdig, det vill säga har stabil ekonomi och inga allvarliga betalningsanmärkningar. På liknande sätt kan det krävas att en arbetsplats där en yrkesbedömare utför validering är kollektivansluten.

3.2.4 Förvaltning

Kompetenskrav för olika yrkesroller förändras kontinuerligt, valideringsverksamheten måste följas upp och utvärderas, olika tillämpningar kan kräva fortsatt utvecklingsarbete. En kontinuerlig förvaltning är avgörande för att inte valideringsmodellen snabbt ska bli inaktuell.

Förvaltningen kräver att resurser avsätts och att det finns organisatoriska förutsättningar för förvaltningen. Till vissa branschmodeller finns det kompetensråd knutna med referensföretag som har till uppgift att med regelbundna intervaller uppdatera

¹⁹ Structured Query Language (SQL) är ett standardiserat programspråk för att hämta och modifiera data i en relationsdatabas.

kompetenskraven för respektive yrkesroller. En branschmodell bör ha en förvaltningsplan samt definiera roller och ansvar i det löpande förvaltningsarbetet.

3.2.5 Kvalitetssäkring, kvalitetsgranskning och uppföljning

Inom yrkesutbildning finns den europeiska referensramen för kvalitetssäkring, EQAVET²⁰, som föreskriver ett systematiskt kvalitetsarbete bestående av planering, genomförande, bedömning/utvärdering, samt översyn/revidering. Dessa fyra olika faser i kvalitetsarbetet behöver beskrivas i en plan för varje branschmodell. Här kan stödverktyget Kvalitetskompassen vara till god hjälp, se inledningen av detta kapitel.

3.2.6 Kompetensbaserad matchning

Kompetensbaserad matchning och möjligheten att föra över kompetenser från en yrkesroll till en annan är dagsaktuella frågor på den europeiska agendan. Branscherna har deltagit i olika projekt på området, där det mest kända förmodligen är Transferability of Skills across Economic Sectors, som publicerade sin rapport 2011.²¹ Projektet definierade tre kategorier av kompetenser: generella kompetenser (soft skills), allmänna yrkeskompetenser (generic hard skills) och specifika yrkeskompetenser (specific hard skills).

Yrkesroller är sällan statiska och kompetensinnehållet utvecklas snabbt, varför en detaljerad beskrivning på kompetensnivå ofta är mer relevant än yrkesbeteckningar i en matchningssituation. I arbetet med att klassificera och nivågradera olika kompetenser refereras ofta till ESCO²², som är en europeisk flerspråkig klassificering av kompetenser, kvalifikationer och yrken, och en del av Europa 2020 strategin.²³

3.2.7 Överförbara kompetenser

Det är främst de generella kompetenserna och de allmänna yrkeskompetenserna som är överförbara mellan olika yrkesroller, branscher och näringsgrenar i varierande grad. Då dessa kompetenser med hög överförbarhet står för en stor del av det som gör en individ anställningsbar, finns det ett intresse för att belysa detta område ur ett branschvalideringsperspektiv.

Det finns två faktorer som tillsammans har stor betydelse för hur överförbara kompetenser är mellan olika branscher och yrkesroller. Den ena är hur pass generella alternativt specifika kompetenserna är på en skala. Generella kompetenser är normalt sett betydligt mer överförbara än specifika yrkeskompetenser. Den andra faktorn är hur pass lika sammanhangen är där kompetenserna har utvecklats och bekräftats. Genom att beskriva kontexten i olika dimensioner som anger närhet och därmed graden av överförbarhet, kan man göra antaganden i närliggande sammanhang.

Följande dimensioner kan vara lämpliga att ta hänsyn till vid beskrivning av närhet:

- Vilka ämneskunskaper krävs.
- Vilka verktyg, redskap och maskiner används.
- Vilken arbetsprocess eller metod följs.
- Vilken typ av material bearbetas.
- Vilka resurser används.
- Vilken typ av vara/tjänst produceras.

²⁰ European Quality Assurance in Vocational Education and Training är en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning. EQAVET antogs av EU:s medlemsstater i juni 2009.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en>.

²² <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.

²³ https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en.

- I vilken arbetsmiljö sker verksamheten.
- Under vilka regelverk och ramar sker verksamheten.

Bilaga 1. Metodmatris

De metoder som redovisas i matrisen har följande beskrivningar:

- Samtal i utforskande syfte – samtal i syfte att ta reda på *vad* individen kan.
- Samtal i kontrollerande syfte – samtal i syfte att ta reda på *om* individen kan.
- Genomgång av dokument – genomlysning av tidigare erfarenheter, betyg och examina.
- Självsfattning – frågebatteri där individen skattar sin egen erfarenhet och/eller kompetens i en yrkesroll.
- Självsfattning i kombination med samtal – som ovan men med uppföljande dialogsamtal.
- Observation på arbetsplats, styrda uppgifter – yrkesbedömaren observerar individen när denna utför specifika arbetsmoment/uppgifter.
- Observation på arbetsplats, ingen styrning – yrkesbedömaren observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter.
- Medbedömaren 360° undersökning – gemensamt frågebatteri avseende individen, arbetsutförande och kompetenser. Besvaras av personer som arbetar nära validanden samt individen själv. Vanligaste respondenterna är närmaste chef och kollegor/medarbetare.
- Medbedömaren, kollegial – kollega som observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.
- Medbedömaren, handledare – handledare som observerar individen i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.
- Observation på testcentra, styrda uppgifter – används i uppbyggda testmiljöer där förhållandena är konstanta och uppgifterna tydligt avgränsade.
- Observation på testcentra, ingen styrning – som ovan men individen får arbeta fritt inom yrkesområdet som ska valideras.
- Teoretiska fallstudier som ska genomföras och redovisas – färdiga test som individen självständigt ska lösa bestående av frågor/påståenden kopplade till specifika uppgifter eller situationer. Redovisas muntligt och eller skriftligt.
- Muntliga frågor med flervalsalternativ – yrkesbedömaren ställer frågor där individen har olika svarsalternativ att välja på.
- Muntliga öppna frågor – yrkesbedömaren ställer öppna frågor där validanden svarar med egna ord.
- Skriftliga frågor med flervalsalternativ – frågeformulär där validanden får välja mellan olika svarsalternativ.
- Skriftliga öppna frågor – frågeformulär där validanden skriver sina svar med egna ord.

Kryssa för de metoder som används i branschmodellen. Kryssa även i under vilken fas den används samt vad du avser att bedöma med metoden, kunskaper, färdigheter och ansvar och självständighet.

Metod	Använd metod	Stöd*	Kartläggning**	Bedömning			Kommentar
				Kunskaper	Färdigheter	Ansvar och självständighet	
Dialog och samtal							
Samtal i utforskande syfte							
Samtal i kontrollerande syfte							
Redogörelser och självskattning							
Genomgång av dokument							
Självskattningsformulär							
Självskattning i kombination med samtal							
Observationer i arbete							
Observationer på arbetsplats, styrda uppgifter							
Observationer på arbetsplats, ingen styrning							
Medbedömare, 360° undersökning olika former							
Medbedömare: kollegial							
Medbedömare: handledare							
Simuleringar och rollspel							
Observationer på testcenter; styrda uppgifter							
Observationer på testcenter: ingen styrning							
Bedömning av arbetsprover							
Teoretiska fallstudier som genomförs och redovisas muntligt och/eller skriftligt							
Tester och prov							
Muntliga frågor med flervalssvar							
Muntliga öppna frågor							
Skriftliga frågor med flervalssvar							
Skriftliga öppna frågor							

*Stöd för inledande kartläggning – görs inte inom branschmodell.

**Kompetenskartläggning (motsvarar fördjupad kartläggning) – görs normalt inom branschvalideringen och riktar sig mot ett specifikt yrkesområde. Är strukturerad och genomförs med deltagande av en person med goda kunskaper inom aktuellt yrkesområde. Huvudsakligen en utforskande ansats.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden
www.myh.se