

BRANSCHVALIDERINGENS ANVÄNDNING OCH NYTTA

EXEMPEL OCH ANALYS SOM GENOMFÖRTS
MED STÖD AV VALIDERINGSDELEGATIONENS
ARBETSGRUPP FÖR BRANSCHVALIDERING

INNEHÅLL

INLEDNING OCH BAKGRUND	3
ANALYSENS GENOMFÖRANDE	4
SYFTE.....	4
FRÅGESTÄLLNINGAR	4
MEDVERKANDE I ARBETSGRUPPEN	5
ARBETSPROCESSEN	5
RELEVANTA BEGREPP	5
STATLIGA INITIATIV FÖR UTVECKLING OCH ANVÄNDNING AV BRANSCHVALIDERING.....	7
EXEMPEL PÅ INITIATIV FÖR ATT FRÄMJA ANVÄNDNING OCH UTVECKLING	7
SVÅRT ATT NÅ UT	7
BRANSCHVALIDERINGENS UTMANINGAR.....	8
UTVECKLING AV BRANSCHMODELLER	8
ANVÄNDNING AV BRANSCHMODELLER	8
ÖVRIGA UTMANINGAR.....	10
RESULTAT – BRANSCHVALIDERINGENS ANVÄNDNING OCH NYTTA.....	11
KORT OM RESULTATET AV INVENTERINGEN	11
BRANSCHVALIDERING FÖR STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING.....	11
BRANSCHVALIDERING FÖR ARBETSSÖKANDE	13
BRANSCHVALIDERINGENS KOPPLING TILL DET FORMELLA UTBILDNINGSSYSTEMET	15
RESULTATSAMMANFATTNING	17
FRAMGÅNGSFAKTORER OCH FORTSATTA ANALYSBEHOV	19
KÄLLFÖRTECKNING.....	21
BILAGA 1 – GODA EXEMPEL.....	22
EXEMPEL 1 – INDUSTRITEKNIK BAS FÖR STÄRKT KOMPETENS PÅ SKF	22
EXEMPEL 2 - DIÖS SATSAR PÅ CERTIFIERING AV FASTIGHETSTEKNIKER	24
EXEMPEL 3 - EN SNABBARE VÄG FÖR NYANLÄNDA MOT ARBETE I ELTEKNIKBRANSCHEN.....	26
EXEMPEL 4 – NYANLÄNDA KOCKARS KOMPETENS SYNLI GGÖRS	29
EXEMPEL 5 – NATIONELLT YRKESPAKET INDUSTRI BAS	31

INLEDNING OCH BAKGRUND

Från arbetsmarknads-, närings- och utbildningspolitiskt håll finns höga förväntningar på vilken nytta branschvalidering, i ett välfungerande system, skulle kunna ge både för individ och samhälle. Bättre synliggörande och tillvaratagande av kompetens, förkortade utbildningsvägar, tryggare rekrytering och bättre matchning på arbetsmarknaden utgör några möjliga effekter av validering då den används på rätt sätt och i rätt sammanhang. Samtidigt pekar flera av de senaste årens utredningar och analyser inom valideringsområdet på att branschvalideringen ännu inte kommit till sin rätt till följd av en rad olika hinder och svårigheter. Valideringsdelegationen inrättades i november 2015 och har uppdraget från regeringen att följa, stödja och driva på en samordnad utveckling av validering inom utbildning och arbetsliv. I delegationens kommittédirektiv framhålls att det finns fortsatta utmaningar som behöver adresseras:

Utvecklingen av metoder inom valideringsområdet och tillämpningen av dem har gått framåt och gett validering en högre grad av legitimitet. Det kvarstår dock ännu brister som sammantaget begränsar tillgången till och värdet av validering. Det är angeläget att validering betraktas som ett naturligt inslag inom utbildningsväsendet och i arbetslivet.¹

I delbetänkandet från mars 2017 presenterade Valideringsdelegationen en nationell strategi för validering. Där pekar delegationen ut ett antal utvecklingsområden som den ser behov av att fortsatt fokusera för att nå det övergripande målet: Att betydligt fler ska få sin kompetens validerad i ett överblickbart, sammanhållet och kvalitetssäkrat system:

- Överförbarhet mellan kvalifikationer
- Ansvar på nationell och regional nivå
- Hög kvalitet
- Resurser och organisation
- Information och vägledning

Vidareutveckling av validering mot arbetslivets kvalifikationer – så kallad branschvalidering – lyfts fram som ett prioriterat område för delegationens fortsatta arbete:

Samordnad utveckling av validering i arbetslivet är ett prioriterat område i Valideringsdelegationens arbete. Bland annat finns behov av fördjupade analyser kring hur branschmodellerna ska finansieras, organiseras och marknadsföras. I arbetet med dessa frågor behöver även partsorganisationer som inte är representerade i delegationen involveras.²

Under våren 2017 inrättade Valideringsdelegationen följaktligen en arbetsgrupp med uppdrag att fördjupa och konkretisera analysen av branschmodellernas finansiering, organisering och marknadsföring. Som ett första steg har arbetsgruppen fokuserat på att belysa och exemplifiera de samlade erfarenheterna av branschvalideringens användning och nytta. Ambitionen har varit att identifiera framgångsfaktorer att bygga vidare på i en samordnad utveckling av branschvalidering. I analysen har det också varit viktigt att i detta första steg av en fördjupad analys få en sammanfattning av statliga initiativ för att främja utveckling och användning av branschvalidering samt resultat om branschvalideringens användning och nytta från tidigare studier.

Till stöd för arbetet anlätade Valideringsdelegationen en konsult (Ida Thomson, Bättra konsult) som ansvarat för att samlas och beskriva arbetsgruppens erfarenheter och goda exempel samt presentera och analysera resultatet i denna rapport.

¹ Kommittédirektiv – En samordnad utveckling för validering (Dir 2015:120), sid. 4

² SOU 2017:18 *En nationell strategi för validering*, Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019, sid. 48.

ANALYSENS GENOMFÖRANDE

SYFTE

Analysen ska ge ett en samlad bild av arbetsgruppens erfarenheter av branschvalideringens användning och nytta. Syftet har varit att med stöd av arbetsgruppen belysa användningen och nyttan av genomförd branschvalidering från ett arbetsmarknads-, utbildnings-, och näringspolitiskt perspektiv. Valideringsdelegationen har efterfrågat både en sammanfattande bild av branschvalideringens användning och nytta och belysande exempel. Analysen ska vara till stöd för arbetsgruppens fortsatta diskussioner och Valideringsdelegationens kommande vägval rörande branschmodellens organisering, finansiering och marknadsföring.

FRÅGESTÄLLNINGAR

Utöver att sammanfatta tidigare statliga initiativ rörande branschvalidering och genomförda studiers resultat om branschvalideringens nytta har arbetet tagit sin utgångspunkt i resultatet av en förfrågan till arbetsgruppens deltagare. Gruppen har ombetts bidra med kunskap och exempel på reella situationer, satsningar eller projekt där branschvalidering används på ett sätt de skulle beskriva som framgångsrikt ur ett eller flera av dessa tre nyttoperspektiv.

NÄRINGSPOLITISK NYTTA – användning av branschvalidering för strategisk kompetensförsörjning inom branscher och företag

1. Finns det branscher och företag där branschvalidering kommit att spela en central roll i den strategiska kompetensförsörjningen och påverkat kompetensutvecklingen och karriärvägarna internt?

ARBETSMARKNADSPOLITISK NYTTA – användning av branschvalidering för validering av yrkeskompetens bland arbetssökande eller vid omställning

- 2 a) Finns det branscher, projekt eller företag där validering av nyanländas kompetens fungerar väl och där identifierade kompetensutvecklingsbehov kunnat tillgodoses med relevant kompletterande utbildning?
- 2 b) Finns det omställningssituationer där validering bidragit till mer specifik kompletteringsutbildning och/eller yrkesväxling?

UTBILDNINGSPOLITISK NYTTA – användning av branschvalideringsmodeller med nära matchning mot det formella utbildningssystemet som möjliggör smidig komplettering för individen

- 3 a) Finns det exempel på genomförda branschvalideringar där kompletteringsutlåtandet lätt kunnat matchas mot fortsatt utbildning inom kommunal vuxenutbildning?
- 3 b) Finns erfarenheter av hur branschmodellernas kompetenskrav har kunnat bidra till mer relevanta yrkesutbildningar?

Med utgångspunkt i arbetsgruppens exempel har därefter fokus legat på att identifiera nödvändiga förutsättningar och hinder för framgångsrik branschvalidering.

MEDVERKANDE I ARBETSGRUPPEN

I Valideringsdelegationens arbetsgrupp för branschvalidering har följande branscher och personer deltagit:

- Anders Barane, Sveriges kommuner och landsting (SKL)
- Anette Norinder, Transportföretagen
- Ann Georgsson, Kommunal
- Ann-Charlotte Sidvall, Kommunal
- Fredrik Voltaire, Almega
- Ingegerd Green, Skärteknikcentrum Sverige (SKTC)
- Josefine Larsson, IF Metall
- Lars Tullstedt, Sveriges Byggindustrier
- Mats Johansson, Handelsrådet
- Mattias Samuelsson, LO
- Peter Thomelius, Visita
- Pär Lundström, Installatörsföretagen
- Pär Sellberg, Myndigheten för yrkeshögskolan
- Torgny Martinsson, Teknikföretagen

ARBETSPROCESSEN

Den 15 juni 2017 träffades arbetsgruppen för branschvalidering första gången för att diskutera hur en fördjupad analys av utvecklingsbehov avseende branschvalidering skulle kunna se ut. Gruppen landade i förslaget att utarbeta en rapport som fokuserar på nyttan med branschvalidering ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Det fanns också konsensus kring att gruppens deltagare behöver medverka i insamlandet och identifieringen av branschvaliderings nytta.

Utifrån dessa ramar utarbetade Valideringsdelegationens kansli ett förslag på inriktning för det fortsatta arbetet och frågeställningar att utgå ifrån. I början på hösten anlätades också Ida Thomson för att hålla samman arbetet. Ett andra möte med arbetsgruppen ägde rum den 19 september. Syftet då var att närmare presentera och diskutera upplägget för studien samt, med gruppens hjälp, identifiera och visa på goda exempel och erfarenheter.

Under oktober, november och december skedde merparten av datainsamlingen. Goda exempel valdes ut och relevant information samlades in med hjälp av intervjuer, befintliga artiklar och rapporter samt efterforskningar på internet. Efterlysningen av goda exempel och erfarenheter riktades också till Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket och YA-delegationen. Vid en workshop den 18 december fick arbetsgruppen möjlighet att ta del av och diskutera de exempel som valts ut och de preliminära slutsatserna. Efter viss kompletterande datainsamling fick arbetsgruppen och Valideringsdelegationens kansli ett första utkast av rapporten den 14 februari. Efter mötet med arbetsgruppen den 20 februari samt viss skriftlig feedback färdigställdes slutversionen av rapporten den 27 februari.

RELEVANTA BEGREPP

Nedan följer en kort redogörelse för centrala begrepp i analysen.

BRANSCHMODELL FÖR VALIDERING

Med branschmodell för validering gäller i följande analys den definition som finns i Myndigheten för yrkeshögskolans *Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens* från 2016:

Valideringsmodell: omfattar den kompetensstandard som används som referens för bedömning, metoder för kartläggning och bedömning, intressentförankring, kvalitetssäkring, kompetensbehov avseende professionella som arbetar med validering samt hur valideringsutförare utses. Validering inom

vuxenutbildning kan vara en modell, validering framtagen av en specifik bransch en annan modell (så kallad branschmodell).³ En etablerad branschmodell är med andra ord en modell där branschens parter står bakom kompetenskriterierna/kompetensstandarderna som används.

ANVÄNDNING AV BRANSCHVALIDERING

I analysarbetet har frågan ställts om vad ”användande av validering” innebär. Avses uteslutande fullständiga valideringar där samtliga moduler eller faser i en valideringsprocess använts eller räknas också situationer där delar av en branschvalideringsmodell använts för något av de ovan uppräknade syftena? I följande analys har alla erfarenheter ingått där valideringsmodellerna delvis eller i sin helhet används för att bedöma en individs kompetens. Då nytta står i fokus och det är rimligt att anta att valideringar som bara omfattat delar av en branschmodell kunnat bidra med nytta bedömdes det vara en rimlig ansats.

BRANSCHVALIDERINGENS NYTTA

Nytta har i följande analys i hög utsträckning varit erfarenhetsbaserat och grundat sig på branschrepresentanternas uppfattning av situationer, satsningar eller verksamheter där branschvalidering använts på ett sätt som de ser som framgångsrikt. Branschvalideringens nytta innebär alltså i denna studie den nytta som arbetsgruppen lyfter fram. Nyttobegreppet är därmed inte enbart begränsat till resultat och effekter ner på individnivå, vilket delvis kan bero på att sådana uppgifter i hög utsträckning saknas eller är svåra att få tag på. Nyttan som lyfts fram handlar om en bredare syn på det mervärde som användningen av branschvalidering kan ha i olika situationer och för olika aktörer.

³ Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) *Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens*, sid. 27.

STATLIGA INITIATIV FÖR UTVECKLING OCH ANVÄNDNING AV BRANSCHVALIDERING

Validering i olika former har inom vissa branscher funnits en längre tid. Staten har de senaste 15-20 åren på olika sätt försökt stödja och stimulera utveckling och användning av branschvalidering.

EXEMPEL PÅ INITIATIV FÖR ATT FRÄMJA ANVÄNDNING OCH UTVECKLING

Validering till 1000 (2007–2008), det så kallade VINN-projektet (2009–2011) och Arbetsförmedlingens stärkta fokus på validering bland annat inom ramen för Snabbspåren för nyanlända invandrare (2015–) utgör några exempel på statliga initiativ som har syftat till att främja användningen av branschvalidering – då med fokus på arbetssökande, främst nyanlända.

Inom samtliga ovan nämnda initiativ har det funnits utvecklingsmedel avsatta för att främja vidareutveckling och anpassning av branschmodeller till målgruppen nyanlända. Arbetsförmedlingen fick exempelvis ett uppdrag 2014 med särskilt avsatta medel (9,5 miljoner kronor) som syftade till att utveckla metoderna för och öka omfattningen av validering av nyanlända invandrarers kompetens. Sedan 2015 har Skolverket betalat ut statsbidrag som stimulerat utveckling av branschvalideringsmodeller med syftet att utveckla stödstrukturer för ett kvalitetssäkrat lärande inom yrkesintroduktionsanställningar. Drygt 37 miljoner kronor har fördelats till branscher för utveckling av bland annat kompetensbeskrivningar för valideringsverktyg⁴. Under 2016 och 2017 fördelade Arbetsförmedlingen totalt 55 miljoner kronor i främjandemedel inom ramen för Snabbspårssatsningen. Dessa utvecklingsmedel har gått till branscher bland annat för vidareutveckling av valideringsmodeller⁵.

SVÅRT ATT NÅ UT

En utmaning för de flesta av de statliga initiativen för att främja utvecklingen och användningen av branschvalidering har varit att nå ut till utpekade målgrupper i tillräckligt omfattning. I flera satsningar – VINN-projektet, Snabbspåren och nu senast i satsningen på stödstrukturer för ett kvalitetssäkrat lärande inom yrkesintroduktionsanställningar har budgeterade medel inte använts fullt ut. Från branschernas perspektiv uppges bland annat korta ansöknings- och projektperioder (kortare än ett år) och komplexa ansökningsprocesser hindrat deras möjligheter att ta del av medlen. Utvecklingsmedlen har vidare syftat till att användas för ökad anpassning av modellerna till de målgrupper som staten velat stödja. I arbetsgruppens diskussioner framkommer det att den inriktningen inte alltid matchat de utvecklingsbehov som de själva ser som högst prioriterade gällande utveckling av deras modeller.

Det har också varit svårt för de ansvariga myndigheterna att nå ut till många olika branscher och på så sätt bidra till goda branschvalideringsmöjligheter inom ett brett spektrum av yrkesområden. Några mer aktiva branscher har återkommande varit de som främst ansökt om och beviljats bidragen. Flera branscher lyfter fram att statliga utvecklingsmedel varit avgörande för deras möjligheter att utveckla sin modell till vad den är idag.

⁴ YA-delegationens (2016 och 2017) *YA-delegationens årsrapport 2016* och *YA-delegationens årsrapport 2017*

⁵ Arbetsförmedlingen (2017) *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår, december 2017* samt information Regeringen (2016). Pressmeddelande om Arbetsmarknadsdepartementets satsningar i budgetpropositionen för 2017.

BRANSCHVALIDERINGENS UTMANINGAR

Innan fokus läggs på de goda exemplen och erfarenheterna av branschvalideringens användning och nytta sammanfattas här hinder, brister och svårigheter som tidigare studier inom valideringsområdet och arbetsgruppen fört fram.

UTVECKLING AV BRANSCHMODELLER

VARIERANDE AMBITIONER OCH FÖRUTSÄTTNINGAR HOS BRANSCHER

För det första finns stora skillnader mellan olika branschers ambitioner och förutsättningar rörande branschvalidering. I Ratios rapport *Valideringens Janusansikte* från 2016 konstaterar forskaren Alexandru Panican att branscherna kommit olika långt i utveckling av sina valideringsmodeller för att de därför inte är jämförbara. Han konstaterar också att det varierar mycket i vilken utsträckning som branscherna satsar på utveckling av egna valideringssystem⁶. Som noterades ovan är det också vissa branscher som främst söker och tar del av de statliga stöd som funnits för att utveckla sina valideringsmodeller. Sammantaget medför dessa skillnader stora variationer gällande möjligheter att få yrkeskompetens inom olika områden validerad.

VARIERANDE NATIONELL LEGITIMITET OCH VÄRDE

Det finns också variationer i hur förankrade och välkända olika branschvalideringsmodeller, och de kompetensstandarder de bygger på, är inom branschen. Det medför skillnader i vilken nationell legitimitet och värde som resultatet av branschvalideringen har på arbetsmarknaden. Om inte resultatet av en validering har samma värde som om liknande yrkesroll uppnåtts exempelvis via formell utbildning minskar naturligtvis intresset att validera.

SVÅRT ATT FÅ LÅNGSIKTIGHET

Utvecklingen av branschmodeller har tagit tid och i flera fall inneburit flera omtag, både vad gäller innehåll och upplägg. I inventeringen av goda erfarenheter och exempel berättar branscher som bygg, transport och handel att de är inne i eller just avslutat en omarbetning av sin valideringsmodell vilket gör tidigare genomförda branschvalideringsexempel inaktuella.

En fråga som också väckts handlar om hur utvecklade branschmodeller ska förvaltas. Hur hålls en modell med alla dess delar uppdaterad och vem bär ansvaret för det? Hur förvaltas modeller hos branscher med begränsade möjligheter eller ambitioner om att hålla sin modell uppdaterad? Särskilt problematiskt ser gruppen att den långsiktiga förvaltningen är av de modeller som hittills i väldigt liten utsträckning efterfrågats eller använts.

ANVÄNDNING AV BRANSCHMODELLER

ARBETSFÖRMEDLINGENS UPPDRAG OCH KOMPETENS IBLAND HINDRANDE

Arbetsförmedlingen har hittills varit en central part för all branschvalidering som sker i arbetsmarknadssyfte men myndighetens uppdrag och kompetens har ibland upplevts som hindrande i branschvalideringsarbetet. Arbetsförmedlingen har en stor verktygslåda att arbeta med och fram till 2016 fanns branschvalidering som en möjlig insats inom ramen för vissa satsningar och inte som en tydlig del av myndighetens ordinarie arbetsmarknadspolitiska program. Flera branscher upplever att det varit särskilt svårt att säkerställa att enskilda arbetsförmedlare känner till möjligheterna till branschvalidering och kan dra nytta av möjligheten på ett medvetet och effektivt sätt. Inom ramen för snabbspåren finns det två typer av kritik från branscherna. Inom vissa yrkesområden (exempelvis kock) har Arbetsförmedlingen fått kritik för att i för begränsad utsträckning använda sig av branschvalidering och därmed anvisat för få arbetssökande till

⁶ Panican, A (2016). *Valideringens Janusansikte*.

validering. I andra branscher har Arbetsförmedlingens inledande kompetenskartläggningar upplevts bristfälliga. De individer som anvisats till branschvalidering har i många fall helt visat sig sakna yrkeserfarenhet från branschen (exempelvis elektriker).

TILLGÅNGEN PÅ GODKÄNDA, UPPHANDLADE OCH DUKTIGA UTFÖRARE

I flera satsningar som syftat till att öka användningen av branschvalidering har ett hinder varit tillgången på av branschen godkända utförare. Begränsningen har både berott på att branscherna i varierad utsträckning arbetat med att utse, godkänna och kvalitetssäkra utförare. Vissa branscher säger att det varit svårt att få till ett kvalitativt utförarnätverk bland annat till följd av svårigheter att säkra viss valideringsvolym.

Begränsningen av tillgången på utförare har också handlat om offentliga aktörers möjligheter att anvisa till (nationellt legitim) branschvalidering. Det är exempelvis först de senaste 5–6 åren som Arbetsförmedlingen haft upphandlade branschvalideringsutförare där ett krav varit att utförarna ska vara godkända av de branscher som ägt valideringsmodellen. Vissa branscher upplever också att upphandlingen i sig varit betungande eller innehållit krav som varit svåra för vissa av deras utförare att nå upp till.

MÖJLIGHETER TILL LÄTTILLGÄNGLIG KOMPLETTERANDE UTBILDNING

En påtaglig utmaning som lyfts som ett stort hinder för full nyttohemtagning av branschvalidering är begränsade möjligheter till väl avpassad kompletteringsutbildning som utgår från valideringens resultat. Här betonar arbetsgruppen att det som komplement till branschvalidering alltid behöver finnas möjligheter till utbildning, genom arbetsmarknads-, uppdrags-, vuxen- eller yrkeshögskoleutbildning.

SYNEN PÅ SPRÅKKUNSKAPER OCH SPRÅKANPASSNING

Då staten främst satsat på att främja utveckling och användning av branschvalidering för målgruppen nyanlända invandrare har fokus på anpassning av valideringsmodellerna för användning för individer som inte kan svenska varit en utmaning. Andreas Diedrich, forskare och utvärderare av VINN-projektet, konstaterar följande:

Det finns en paradox i arbetet med etablering av metoder för validering av nyanländas kompetens: metoderna man vill etablera kräver i hög grad kunskaper i svenska språket medan målgruppen för metoderna – nyanlända invandrare – inte kan förväntas besitta dessa kunskaper.⁷

I Arbetsförmedlingens slutrapport från sitt uppdrag att utveckla metoderna för och öka omfattningen av validering av nyanländas kompetens, lyfts möjligheterna att få kommunicera sin kompetens på sitt första språk fram som en viktig förutsättning för att fler nyanlända ska få sin yrkeskompetens bedömd⁸. I praktiska valideringssituationer har språkbarriärer försökt överbryggas genom tolkar, översättningar av textmaterial och flerspråkiga yrkesbedömare. Bland många branscher kan alltså valideringen språkpassas idag även om kraven på goda språkkunskaper för anställningsbarhet kvarstår.

LÅG ANVÄNDNING I KOMPETENSFÖRSÖRJNINGS- OCH OMSTÄLLNINGSSYFTE:

Branschvalidering har hittills i begränsad utsträckning använts i kompetensförsörjnings- och omställningssyfte även fast det är i dessa syften som branscherna ser störst potentiell nytta. Det är

⁷ Andreas Diedrich (2012) Citat på Göteborgs Universitet – Handelshögskolans webbsida: <https://gri.gu.se/aktuellt/nyheter/n//andreas-diedrich-extern-utvarderare-vid-validering-av-nyanlandas-kompetens.cid1069558>.

⁸ Arbetsförmedlingen (2015). *Arbetsförmedlingens återrapportering 2014, Uppdrag till Arbetsförmedlingen att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanlända invandras kompetens.*

(fotnot fortsättning)

i princip bara inom industrin och i viss utsträckning inom vård- och omsorg som branschvalidering upplevs ha fått fäste i kompetensförsörjningsarbetet hos fler än enstaka arbetsgivare.

Användning av branschvalidering i omställningssyfte beskrivs som ovanligt och uppges ha försvårats av att branschvalidering inte funnits i Trygghetsfonden TSL:s verktygslåda. I tillämpningen av befintligt avtal uppger dock TSL att de kommer satsa 20 procent mer av sina resurser på utbildning och validering⁹.

ÖVRIGA UTMANINGAR

OLIKVÄRDIG DOKUMENTATION OCH BRISTFÄLLIG UPPFÖLJNING

En grundläggande, och ofta påtalad utmaning vid uppföljningar av branschvalidering är bristen på uppföljning av branschvalideringens användning och effekter för de individer som genomgått en validering. Få branscher har etablerat system där samtliga godkända utförare registrerar genomförda valideringar och resultaten för individer som valideras enligt deras modell. Det sker med andra ord ingen systematisk insamling av uppgifter om förekomsten av branschvalidering och dess resultat.

Arbetsförmedlingen konstaterar att de har väldigt knappa uppgifter både gällande genomförande av valideringar och av dess effekter. Myndigheten svarar dels att de aldrig haft i uppdrag att "[...] mäta till *vilket* jobb en person går utan endast om de går till jobb". Arbetsförmedlingen hoppas dock att det kommer att bli lättare att följa upp resultatet av den branschvalidering som de upphandlar med den nya upphandlingsmodell de successivt infört sedan 2017. Med införandet av ett nytt uppföljningsstöd ska de få "[...] ytterligare och bättre möjligheter för uppföljning av validering"¹⁰.

KOMPLEX SAMVERKAN

Slutligen är det många som lyfter fram den komplexa samverkan som branschvalidering innebär som utmanande. Ofta sker både utveckling och användning av branschvalidering i samverkan mellan aktörer med olika drivkrafter, uppdrag och förutsättningar. Här finns en blandning av offentliga aktörer, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, branschorganisationer, utbildningsaktörer och valideringsutförare. Det bidrar till en komplex situation utifrån styrnings- och likvärdighetsperspektiv.

⁹ 2018-01-29: TSL, Citat från Caroline Söder, <https://www.tsl.se/om-tsl/aktuellt/tsl-i-arbetet/>, daterad 2017-09-26

¹⁰ PM- Svar på frågor rörande Arbetsförmedlingens arbete med branschvalidering, 2017-12-12.

RESULTAT – BRANSCHVALIDERINGENS ANVÄNDNING OCH NYTTA

I följande kapitel beskrivs resultatet från den inventering av branschvalideringens användning och nytta som arbetsgruppen bidragit med underlag till. Här ges också en sammanfattning av den nytta som lyfts fram och de framgångsfaktorer som identifierats.

KORT OM RESULTATET AV INVENTERINGEN

Efterlysningen av valideringsexempel som arbetsgruppens medlemmar ser som framgångsrika resulterade i ett ganska begränsat antal goda exempel. Med undantag för industrisektorn, kunde branscherna i begränsad utsträckning peka på exempel som de vill lyfta fram som framgångsrika och som representerar hur de önskar att branschvalidering i högre utsträckning ska användas. Bland de exempel som ges är många relativt övergripande och bekräftar i princip att validering i någon form pågår mot branschens modell(er) eller handlar om tillfälliga valideringsprojekt eller satsningar.

Även om det varit svårt att få fram mer exakta siffror på användningen av branschvalidering är det sammantagna intrycket att validering, med undantag för vissa branscher och satsningar, inte omfattat några större volymer och inte heller präglats av kontinuitet. Branschvalidering har med andra ord inte på bredden fått fäste vare sig för användning för arbetssökande, anställda eller för personer i omställning.

Flera av de branscher som inte inkommit med exempel på framgångsrik validering uppger att det beror på att deras branschmodell är under uppdatering (till exempel transport, bygg, handel) vilket gör tidigare eventuella exempel inaktuella. Även i de goda exempel som ges är effektstudier ner på individnivå obefintliga.

Samtidigt som det varit svårt att få fram många goda branschvalideringsexempel tror gruppen att branschvalideringens nytta kommer att öka i betydelse i takt med ett ökat fokus på konkretisering och paketering av kompetensstandarder. Gruppen har under analysarbetet varit eniga om vikten av att sätta in branschvalidering i ett betydligt större sammanhang där arbetslivets efterfrågan på kompetens och paketeringen av denna (läranderesultat, kompetensstandard, kvalifikationer) är grunden. Att branschvalidering på så sätt ska bli ett av flera verktyg för att stärka kompetensförsörjningen.

BRANSCHVALIDERING FÖR STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING

STÖRST FAKTISK OCH POTENTIELL NYTTA

Arbetsgruppen ser störst faktisk och potentiell nytta då branschvalidering används av enskilda företag eller arbetsgivare som en del i den strategiska kompetensförsörjningen. Här har arbetsgruppen flest exempel på branschvalidering som de ser som framgångsrik och som exemplifierar hur de hoppas att branschvalidering i högre utsträckning ska användas. Även de branscher som (ännu) inte har exempel på denna typ av validering ser stor potentiell nytta och uttrycker förhoppningar om användningen av branschvalidering hos de företag och organisationer de representerar.

VALIDERANDE FÖRETAG OCH TILLFÄLLIGA SATSNINGAR

Det är som tidigare nämnts främst inom industrin som branschrepresentanterna uttrycker att de har företag som de skulle beskriva som validerande. SKF i Göteborg utgör ett sådant validerande företag och finns med som gott exempel i bilaga 1 (exempel 1). Bland de goda exemplen förekommer även mer tillfälliga satsningar eller nystartade initiativ. DIÖS satsning på validering (exempel 2 i bilaga 1) påbörjades under hösten 2017 och fokuserar på validering av medarbetare mot yrkesrollen fastighetstekniker.

I övrigt ger arbetsgruppen exempel på offentliga arbetsgivare som inom ramen för tillfälliga satsningar erbjudit validering av måltidsbiträden mot yrkesrollen kock. Liknande exempel ges också på valideringssatsningar för tätskiktsmontörer och lackerare.

ENKEL VALIDERINGSPROCESS MED ANPASSADE UTBILDNINGSPAKET

I jämförelse med branschvalidering som används i arbetsmarknadspolitiskt syfte upplevs användning av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte innebära en enklare process. Färre aktörer är inblandade, det krävs sällan en inledande kompetenskartläggning och arbetsgivaren ansvarar ofta för att erbjuda anpassad kompletterande utbildning i form av uppdragsutbildning. Där är det vanligt att den aktör som genomfört valideringarna också har ansvarat för efterföljande kompletterande utbildning. Det beskrivs som ett effektivt sätt att skapa en helhet kring valideringen och att säkerställa en nära koppling mellan valideringens resultat och efterföljande utbildning.

Ibland har dessa kompletterande utbildningar främst utgått från innehåll i relevant yrkesprogram. Fokus på kompletterande paket bestående av ett visst antal kurser från yrkesprogrammen framstår som särskilt vanligt i de fall valideringsutföraren också bedriver utbildning på gymnasial nivå. Av de exempel som getts från branscherna tycks dessa typer av upplägg vara vanliga bland valideringssatsningar i offentlig verksamhet. Kompletterande utbildning kan också ha annat innehåll som mer utvecklats med utgångspunkt i branschens kompetensstandard och de moduler som valideringen omfattar. De framstår som vanligare bland privata arbetsgivare där det finns utbildningsaktörer som håller i fortbildning för anställda i branschen.

EXEMPEL PÅ NYTTA

Vad är det då för nytta som användning av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte kan bidra med för individ respektive bransch/företag. Nedan listas de nyttoperspektiv som lyfts fram av arbetsgruppen och företrädare för de goda exemplen:

Från individens perspektiv:

- Få sin kompetens synliggjord och erkänd vilket kan:
 - o göra det möjligt att ta sig an nya uppgifter eller en annan typ av ansvar på arbetsplatsen
 - o bidra med en realistisk utgångspunkt för framtida vägval
 - o underlätta att söka nya jobb
 - o bidra till karriär- och löneutveckling samt
 - o skapa en bas för fortsatt kompetensutveckling.

Från branschens/företagens perspektiv:

- Etablera och sprida kompetensstandarder (yrkesroller) med nationell (och ibland internationell) legitimitet och värde som exempelvis kan användas vid rekrytering
- Säkerställa en medveten och effektiv kompetensutveckling som utgår från den kompetens som medarbetarna har
- Stödja rekryteringsprocesser genom att säkerställa att de som anställs har relevant kompetens
- Minska risken för diskriminering vid anställningar genom att sätta fokus på individers reella kompetens
- Ge underlag för mer träffsäkra kompetensbehovsanalyser och kompetensutvecklingsinitiativ
- Skapa förutsättningar att bättre tillvarata medarbetares kompetens genom att synliggöra och erkänna kompetens som utvecklats i arbetet (exempelvis vid omställningar/omstruktureringar kunna dra nytta av medarbetas kompetens i nya yrkesroller eller för nya uppgifter.)
- Stärka företagets attraktionskraft som arbetsgivare genom att signalera kvalitetsmedvetenhet, framåtanda och möjlighet till karriärutveckling.

FRAMGÅNGSFAKTORER

Vad är det då för förutsättningar som har gynnat, eller som krävs, för användning av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte? Nedan lyfts identifierade framgångsfaktorer fram:

- Branschen har kompetensstandarder som accepterats och bekräftats av arbetsmarknadens parter och hos branschens företag/arbetsgivare
- Branschen lyckats nå ut brett med information om gemensamt formulerade kompetensstandarder och valideringsmöjligheter
- Arbetsmarknadens parter både på nationell nivå och på enskilda arbetsplatser har en samsyn kring värdet av att använda branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte
- Arbetsgivare är villiga att investera i branschvalidering (ibland i samarbete med fackförbund)
- Valideringen leder till tydliga rekommendationer som möjliggör fortsatt utbildning mot uppsatt kompetenskriterier
- Arbetsgivare är villiga att investera i kompletterande utbildning för de medarbetare som erbjuds validering (ibland i samarbete med fackförbund)
- Arbetsgivare är villiga att avsätta arbetstid för sina medarbetare för att genomföra validering samt kompletterande utbildning
- Det finns erkända valideringsutförare med utbildade bedömare som lätt kan anlitas
- Valideringens genomförande är relativt lättillgängligt exempelvis genom digitala verktyg/tester alternativt välpaketerat för att passa företagen
- Större arbetsgivare tycks ha bättre förutsättningar att använda branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte.

BRANSCHVALIDERING FÖR ARBETSSÖKANDE

SNABBSPÅREN DOMINERAR

De goda exempel på användning av branschvalidering i arbetsmarknadssyfte som arbetsgruppen lyfter fram kommer från arbetet med Snabbspår för nyanlända invandrare med yrkeskompetens från sina hemländer. Exempel 3 och 4 som exemplifierar användningen för nyanlända arbetssökande kommer från snabbspårsarbetet inom elinstallation respektive hotell- och restaurang. Inom ramen för snabbspåren upplevs framför allt det inflytande som branscherna haft över utformningen som betydelsefullt. Snabbspåren uppges ha bidragit till ett valideringsarbete som successivt kunnat utvecklas i nära dialog mellan Arbetsförmedlingens branschspecifika projektledare och arbetsförmedlare respektive projektledare på branscherna.

Arbetsgruppen har inte lyft fram goda exempel där branschvalidering används i omställningssyfte (för personer som sagts upp eller varslats om uppsägning). Det finns dock stora förhoppningar om att validering i högre utsträckning ska användas för personer som av olika anledningar blir uppsagda. TSL har också, som tidigare nämnts, stärkt sitt fokus på utbildning och validering.

ADRESSERAR TIDIGARE UTMANINGAR

Inom ramen för snabbspåren upplevs att flera av de utmaningar har hanterats som tidigare missgynnat Arbetsförmedlingens arbete med branschvalidering. Branschvalideringen har satts in i ett sammanhang med goda möjligheter till kompletterande utbildning och praktik, satsningar på yrkessvenska pågår parallellt med övriga insatser, valideringsutförare har upphandlats i nära samarbete mellan Arbetsförmedlingen och branscherna och det har funnits ett kontinuerligt och nära samarbete mellan Arbetsförmedling och bransch. Främjandemedel har gjort det möjligt för branscherna att ha projektledare med fokus på att koordinera och vidareutveckla arbetet. Snabbspåren medverkar även till en ökad valideringsvolym – något som branscherna framhåller som nödvändigt för att hålla modellen och utförarnas kompetens uppdaterad. Inom elinstallation anvisades exempelvis omkring 200 individer till validering under överenskommelsens första halvår.

BRANSCHVALIDERING SOM ARBETSMARKNADSPOLITISKT PROGRAM

Det har varit svårt att hitta långsiktigt hållbara former för branschvalidering i arbetsmarknadssyfte, något som också berörts under kapitlet om utmaningar. Sedan 2016 är dock validering ett arbetsmarknadspolitiskt program hos Arbetsförmedlingen. Det medför förhoppningar om att branschvalidering blir ett mer väletablerat och välkänt verktyg. Både branscherna och Arbetsförmedlingen delar uppfattningen om att det finns fortsatt behov av att stärka arbetsförmedlarnas kompetens att genomföra kartläggningar och tror att fortsatt utveckling av branschspecifika arbetsförmedlare kan vara en framkomlig väg.

Sedan mitten på 2017 upphandlas också valideringsaktörer genom lagen om valfrihetssystem (LOV) istället för lagen om offentlig upphandling (LOU). Detta kommer göra upphandlingen mer flexibel. Det finns också ett nytt uppföljningssystem som innebär nya rutiner både för valideringsutförare och arbetsförmedlare. Det bidrar med nya och bättre förutsättningar för framtida uppföljning men också till svårigheter att jämföra branschvalideringsinsatsen innan och efter 2017.¹¹

ARBETSFÖRMEDLINGENS SYN PÅ FORTSATT UTVECKLINGSBEHOV

När Arbetsförmedlingen fått frågan om vilka utvecklingsbehov de ser i det fortsatta branschvalideringsarbetet lyfter de fram behov av en större samsyn kring när tolk och/eller språkstöd är lämpligt att använda i en branschvalidering. De skulle också gärna se att branschvalideringens yrkesroller i högre utsträckning harmoniserade mot den europeiska klassifikationen för kompetenser/färdigheter, kvalifikationer och yrken (ESCO). Slutligen så ser de också behov av att fler branscher förankrar sina valideringsmodeller och gör dem kända bland sina medlemsföretag. Valideringsresultaten behöver accepteras hos arbetsgivarna som bevis på kompetens om valideringarna ska stärka förutsättningarna för arbetssökande att få jobb.¹²

EXEMPEL PÅ NYTTA

Vad är det då för nytta som användning av branschvalidering i arbetsmarknadssyfte kan bidra med för individ respektive bransch/företag/arbetsgivare. Nedan listas de nyttoperspektiv som lyfts fram av arbetsgruppen och företrädare för de goda exemplen:

Från individens perspektiv:

- Få sin kompetens synliggjord och erkänd vilket kan:
 - o underlätta etableringen på arbetsmarknaden,
 - o bidra med en realistisk utgångspunkt för framtida vägval och
 - o skapa en bas för fortsatt utbildning.

Från branschens/företagens perspektiv:

- Etablera och sprida kompetensstandarder (yrkesroller) med nationell (och ibland internationell) legitimitet och värde
- Bidra till tryggare rekryteringar
- Hitta medarbetare med rätt kompetens

FRAMGÅNGSFAKTORER

Vad är det då för förutsättningar som har gynnat, eller som krävs, för att branschvalidering används i arbetsmarknadssyfte? Nedan lyfts identifierade framgångsfaktorer fram:

- Branschen har kompetensstandarder som accepterats och bekräftats av arbetsmarknadsparter och hos branschen i stort

¹¹ PM- Svar på frågor rörande Arbetsförmedlingens arbete med branschvalidering, 2017-12-12.

¹² PM- Svar på frågor rörande Arbetsförmedlingens arbete med branschvalidering, 2017-12-12.

- Branschen lyckas nå ut brett med information om gemensamt formulerade kompetensstandarder
- Det finns erkända valideringsutförare med kompetenta bedömare som upphandlats av Arbetsförmedlingen
- Valideringen leder till tydliga rekommendationer som möjliggör fortsatt utbildning mot uppsatt kompetensstandard
- Arbetsökande vid behov ges möjlighet till kompletterande utbildning efter genomgången validering
- Det är tydligt (och så stor samsyn som möjligt) hur tolkar och språkstöd ska användas inom branschvalidering
- Arbetsförmedlingen arbetar nära valideringsutförare och bransch (i likhet med inom snabbspåren)
- (Bransch)validering blir ett välkänt och etablerat verktyg hos Arbetsförmedlingen och arbetsförmedlare är medvetna om skillnaden mellan branschvalidering och närliggande insatser som yrkeskompetensbedömning.
- Arbetsförmedlare är specialiserade på olika branscher och kan genomföra en relevant kompetenskartläggning för att avgöra om branschvalidering är ett relevant verktyg
- Branschvalidering tillgängliggörs för personer i omställning, exempelvis genom TSL.

BRANSCHVALIDERINGENS KOPPLING TILL DET FORMELLA UTBILDNINGSSYSTEMET

KOMPLETTERINGSUTLÅTANDE N MATCHAR SÄLLAN KURSER PÅ KOMVUX

Inom ramen för analysen av branschvalideringens användning och nytta har Valideringsdelegationen också velat att arbetsgruppen belyser kopplingar mellan branschvalidering och det formella utbildningssystemet (då främst kurser inom komvux). Resultatet visar att branschvalideringens kompletteringsutlåtanden sällan ger direkt hänvisning vidare till delar av eller hela gymnasiekurser. Det ger begränsade möjligheter till komplettering via till exempel den kommunala vuxenutbildningen. I de goda exempel som ges har istället en arbetsgivare eller Arbetsförmedlingen i form av uppdragsutbildning eller arbetsmarknadsutbildning satt samman paket som har relativt stor träffsäkerhet i relation till behoven hos de som valideras.

Bland de medverkande branscherna sticker valideringsmodellen inom vård- och omsorg ut. Den bygger helt på vård- och omsorgsprogrammens yrkeskurser och genomförs enligt de riktlinjer som tagits fram inom Vård- och omsorgscollege. Även trädgårdsanläggarna uppger att deras modell har en nära koppling till naturbruksprogrammets kurser.

YRKESUTBILDNING UTIFRÅN ARBETSLIVETS KVALIFIKATIONER

Det finns fortsatt ganska stora skillnader mellan de kompetensstandarder som branschvalideringen utgår ifrån och målen i ämnesplanerna för kurserna i yrkesämnena. De är ofta formulerade på olika sätt och lägger tonvikt vid olika kunskaper och kompetenser. Som långsiktig ambition är arbetsgruppens samstämmiga förhoppning att arbetslivets kvalifikationer ska vara utgångspunkt både för branschens valideringsmodeller och för utformningen av yrkesutbildningarna. Branscher som lagt mycket tid på att utveckla och förankra sina kompetensstandarder (exempelvis industrin) upplever att de haft bättre möjligheter, exempelvis i samband med gymnasiereformen 2011, än vissa andra att påverka yrkesprogrammets innehåll och utformning. För många branscher har dock fortsatt utveckling av kompetenskraven skett efter gymnasiereformen och vissa upplever att det därefter varit svårt att påverka gymnasieprogrammets innehåll, exempelvis genom arbetet i Skolverkets programråd.

En väletablerad kompetensstandard uppges också ha varit ett bra utgångsläge för att påverka utformningen av de nationella yrkespaket som Skolverket har i uppdrag att utveckla (det går att läsa mer om i exempel 5, bilaga 1). Arbetsgruppen har varierade erfarenheter av samarbetet med Skolverket kring de nationella yrkespaketen. De som lyfter fram arbetet som positivt upplever att

Skolverket i betydligt högre grad än i tidigare yrkesutbildningsutveckling utgått från arbetslivets kompetenskrav i skapandet av yrkespaketet.

FRAMGÅNGSFAKTORER

Vad är det då för förutsättningar som kan bidra till en starkare koppling mellan branschvalidering och det formella utbildningssystemet? Nedan lyfts identifierade framgångsfaktorer fram:

- Branschen har kompetensstandarder som accepterats och bekräftats av arbetsmarknaders parter och hos branschen i stort
- Branschen har lyckats nå ut brett med information om gemensamt formulerade kompetensstandarder
- Beställare av branschvalidering (till exempel arbetsgivare eller Arbetsförmedling) tar ansvar för att sätta samman utbildningar som ger goda kompletteringsmöjligheter i relation till aktuell branschmodell
- Kompletteringsutlåtanden från branschvalidering är matchade mot yrkesprogrammets kurser och möjliggör vidareutbildning inom kommunal vuxenutbildning
- Yrkesutbildningens innehåll och upplägg påverkas i hög utsträckning av arbetslivets kvalifikationer
- Arbetslivets kvalifikationer kan erhållas både via utbildning och validering. Värdet är detsamma oavsett hur kvalifikationen erhållits.

RESULTATSAMMANFATTNING

Nedan summeras resultatet från analysen. Först sammanfattas det huvudsakliga budskap som arbetsgruppen fört fram och sedan görs en resultatsammanfattning utifrån inventeringens huvudsakliga frågeställningar.

Trots avsaknaden av statistik som visar på branschvalideringens användning och nytta ser arbetsgruppen att branschvalidering kan bidra med ett mervärde och fylla en viktig funktion både ur ett närings-, arbetsmarknads- och utbildningspolitiskt perspektiv.

Branschvalidering kan bidra med att synliggöra och erkänna tidigare odokumenterad yrkeskompetens och skapa stärkta förutsättningar för ett effektivare tillvaratagande av kompetens. Insatsen kan förkorta och effektivisera utbildningsinsatser för individer och arbetsgivare, avlasta offentligt finansierade system (utbildning, arbetsmarknadsinsatser) och främja svensk kompetensförsörjning. I de fall som valideringen visar på mer omfattande kompletteringsbehov är det ett viktigt beslutsunderlag för individen men också för eventuella arbetsgivare och för arbetsförmedlare och utbildningsaktörer. Det skapar en realistisk utgångspunkt för framtida vägval.

För att branschvalidering ska komma till sin fulla rätt poängterar arbetsgruppen vikten av att sätta in branschvalidering i ett större kompetensförsörjningssammanhang där arbetslivets kvalifikationer utgör utgångspunkten. En gemensam ambition är att yrkesutbildning och validering på sikt ska utgå från samma definierade och kvalitetssäkrade kvalifikationer. Det är också en utveckling som branscherna på sikt hoppas kan ge bättre och mer tillgängliga möjligheter till kompletterande utbildning – en pusselbit som överlag lyfts fram som avgörande för att branschvalideringen ska kunna bidra med så stor nytta som möjligt.

1. *Finns det branscher och företag där branschvalidering kommit att spela en central roll i den strategiska kompetensförsörjningen och påverkat kompetensutvecklingen och karriärvägarna internt?*

Ja, det är främst industrin som hittills lyfter fram företag som de beskriver som ”validerande” – det vill säga med viss kontinuitet använder branschvalidering inom ramen för sin kompetensförsörjning. Hos andra branscher förekommer exempel på mer tillfälliga satsningar där branschvalidering använts för redan anställda.

Arbetsgruppen ser överlag störst nytta med branschvalidering som används i kompetensförsörjningssyfte. Gruppens förhoppning är att användningen ska öka inom deras branscher i takt med att valideringsmöjligheterna blir allt mer kända, kompletta, lättillgängliga och (förhoppningsvis) vinner nationell status och legitimitet. Här finns exempel på branscher som säger att de själva har arbete kvar att göra för att nå dit.

- 2 a) *Finns det branscher, projekt eller företag där validering av nyanländas kompetens fungerar väl och där identifierade kompetensutvecklingsbehov kunnat tillgodoses med relevant kompletterande utbildning?*

Det är främst inom ramen för snabbspåren som arbetsgruppen lyfter fram goda exempel rörande branschvalidering av nyanländas kompetens. Snabbspåren upplevs adressera många av de hinder som tidigare försvårat validering för målgruppen nyanlända. Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och branscherna upplevs vara närmare och valideringsinsatsen sker i ett sammanhang med många andra insatser. Det finns också goda möjligheter till kompletterande utbildning. I många branscher har också branschmodellerna blivit mer kompletta och anpassade för nyanlända personer med svaga kunskaper i svenska.

- 2 b) *Finns det omställningssituationer där validering bidragit till mer specifik kompletteringsutbildning och/eller yrkesväxling?*

Nja, arbetsgruppen ger inga exempel där branschvalidering använts för att stödja personer som sagts upp eller varslats. Gruppen hoppas att branschvalidering i högre utsträckning ska börja användas bland annat i omställningssituationer vilket TSL också avser att göra. Däremot förekommer exempel, exempelvis i SKF-exemplet nedan, där branschvalidering använts för att proaktivt tillvarata kompetensen hos befintlig personal vid interna omstruktureringar och på så sätt möjligen undvika uppsägningar.

3 a) Finns det exempel på genomförda branschvalideringar där kompletteringsutlåtandet lätt kunnat matchas mot fortsatt utbildning inom kommunal vuxenutbildning?

Kompletteringsutlåtanden från branschvalidering innebär sällan rekommendationer om kurser eller delar av kurser som kan bidra till att utveckla den kompetens som valideringen påvisat saknas. Det innebär begränsade möjligheterna till komplettering via kommunal vuxenutbildning. I de goda exemplen är det istället via skräddarsydd arbetsmarknads- eller uppdragsutbildning som kompletteringsutbildning erbjudits. För användning av branschvalidering för redan anställda har valideringsutföraren, i de goda exempel som arbetsgruppen fört fram, varit den som också genomfört den kompletterande utbildningen.

3 b) Finns erfarenheter av hur branschmodellernas kompetenskrav har kunnat bidra till mer relevanta yrkesutbildningar?

Vissa branscher ser arbetet med de nationella yrkespaketen som ett viktigt steg mot utveckling av yrkesutbildningar som i hög utsträckning utgår ifrån arbetslivets kvalifikationer. I övrigt är det från arbetsgruppens sida en långsiktig förhoppning att fortsatt utveckling av kvalifikationer – något som hittills i hög utsträckning stöttats genom utveckling av modeller för branschvalidering – i allt högre grad ska påverka framtida yrkesutbildningar. De upplevda möjligheterna att kunna påverka yrkesprogrammets innehåll, exempelvis via Skolverkets programråd, varierar mellan branscherna. Arbetsgruppen uttrycker viss frustration över den begränsade möjlighet de upplever att de har att påverka yrkesprogrammen.

FRAMGÅNGSFAKTORER OCH FORTSATTA ANALYSBEHOV

Med utgångspunkt i de slutsatser, framgångsfaktorer och behov som denna analys pekat på, lyfts här avslutningsvis ett antal frågor fram – frågeställningar som kan behöva fokuseras i arbetsgruppens fortsatta diskussioner och Valideringsdelegationens kommande vägval rörande branschmodellens organisering, finansiering och marknadsföring.

FRAMGÅNGSFAKTORER	FORTSATTA ANALYSBEHOV
Branschvalideringen behöver ses som en av flera viktiga pusselbitar i svensk kompetensförsörjning	<p>På vilket sätt kan arbetsgruppen/Valideringsdelegationen främja att branschvalideringen sätts in i ett större kompetensförsörjningssammanhang?</p> <p>Vilka konkreta steg kan (succesivt) tas för att göra det?</p>
I utvecklingen av branschmodeller är statliga främjandeinsatser anpassade till branschernas varierande behov av branschvalideringsutveckling betydelsefulla.	<p>Vad bör staten prioritera vid eventuellt fortsatt stöd till utveckling av branschmodeller för validering?</p> <p>Finns det någon nivå av branschmodellutveckling som är ”good enough” och som inte bör stärkas ytterligare med statliga medel?</p>
Branschvalidering behöver ta sin utgångspunkt i genomarbetade kompetensstandarder/kvalifikationer som accepterats och nått ut till branschen i stort	<p>Hur säkerställs hållbara kompetensstandarder/kvalifikationer?</p> <p>Vilket stöd vill branschen ha/ser behov av i fortsatt utveckling av kvalifikationer?</p> <p>Kan och bör staten främja utvecklingen av hållbara kvalifikationer inom arbetslivet – hur i så fall?</p>
Möjligheter till kompletterande utbildning är viktig för full nyttohemtagning av branschvalidering	<p>Hur kan branschmodellerna och deras kompletteringsutlåtanden anpassas för att underlätta kompletterande utbildning inom reguljär utbildning (till exempel tydligare paketering av utgångar, komplettering via delmoment av gymnasiekurser)?</p>
På sikt bör yrkesutbildningar och branschvalideringsmodellerna utgå från samma kompetensstandarder/kvalifikationer	<p>I vilken utsträckning kan/bör branscherna (löpande) påverka de nationella yrkesprogrammets innehåll (exempelvis inom ramen för programrådsarbetet)?</p> <p>Finns det skäl som talar för fortsatta skillnader mellan de kompetenskrav som gymnasieutbildning och validering bygger på? (exempelvis hanteringen av gymnasiegemensamma ämnen)</p>
Störst nytta ser arbetsgruppen med ökad användning av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte och vid omställningar.	<p>Hur kan användningen av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte öka?</p> <p>Hur skiljer sig olika företags förutsättningar åt för användning av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte?</p> <p>Bör staten på något sätt främja/stödja användandet av branschvalidering för anställda – hur i så fall?</p> <p>Hur bör användandet av branschvalidering i omställningssyfte följas och eventuellt vidareutvecklas?</p>

<p>Det är positivt att (bransch)validering är ett ordinarie arbetsmarknadspolitiskt program hos Arbetsförmedlingen. Branschvalidering i arbetsmarknadssyfte måste fortsatt bygga på en nära samverkan mellan Arbetsförmedlingen och branscherna. Att Arbetsförmedlingen bygger upp intern, branschspecifik kompetens ses som ett sätt att främja mer effektivt nyttjande av branschvalidering.</p>	<p>Utifrån vems behov ska möjligheterna till branschvalidering för arbetssökande byggas – arbetsmarknadens eller individens behov? Utifrån individers behov kan det vara aktuellt med tillgång till validering mot många olika yrkesroller. Är det möjligt att utveckla en mer gemensam hållning kring hur tolkar och språkstöd ska användas inom branschvalidering för nyanlända?</p>
<p>Branschmodellerna behöver användas kontinuerligt för att hållas uppdaterade.</p>	<p>Är det avgörande att användningen av branschvalidering i kompetensförsörjningssyfte ökar för att säkerställa en mer kontinuerlig användning och utveckling av branschmodellerna/för att säkerställa branschmodellernas överlevnad?</p> <p>Finns det möjlighet att i högre utsträckning främja/ställa krav på utveckling och användning av branschvalidering parallellt?</p> <p>Hur kan en långsiktigt hållbar förvaltning av branschmodellerna se ut – vad kan branscherna förväntas stå för själva och vad kan/bör staten bidra med?</p> <p>Hur ska valideringsutförarens kompetens att genomföra branschvalideringar hållas uppdaterad?</p>
<p>Branschernas varierande ambitioner och förutsättningar att driva utveckling av branschmodeller innebär att tillgången på kvalitativ validering mot olika kompetenser och yrkesroller i arbetslivet varierar avsevärt.</p>	<p>Hur ska fortsatta utvecklingsinsatser förhålla sig till de branscher som kommit långt respektive mindre långt med sina branschmodeller?</p> <p>Finns det skäl och sätt att från statens håll prioritera utveckling av branschmodeller inom yrkesområden som inte kommit igång/kommit mindre långt för mer likvärdig tillgång på branschvalidering och hur skulle det i så fall kunna se ut?</p> <p>Finns det sätt att i högre utsträckning tillvarata och sprida erfarenheterna och lärdomarna från de branscher som kommit längre i sin utveckling av branschmodeller?</p>
<p>Bättre uppföljning av branschvalideringens användning och effekt kan stärka framtida utvärderingar av branschvalideringen nytta</p>	<p>Bör uppgifter om branschvalidering som används i kompetensförsörjningssyfte samlas in på ett mer likvärdigt sätt – hur i så fall?</p> <p>Kan det finnas sätt att (exempelvis via erkända valideringsutförare) på ett likvärdigt sätt dokumentera all form av branschvalidering som genomförs – oavsett syfte?</p>

KÄLLFÖRTECKNING

Arbetsförmedlingen (2015). *Arbetsförmedlingens återsrapportering 2014, Uppdrag till Arbetsförmedlingen att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanlända invandrares kompetens.*

Arbetsförmedlingen (2017). *Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår, december 2017.*

Arbetsförmedlingen: PM- Svar på frågor rörande Arbetsförmedlingens arbete med branschvalidering daterat 2017-12-12.

Arbetsmarknadsdepartementet. Pressmeddelande om satsningar i budgetpropositionen för 2017, 20 september 2016.

Diedrich, A. (2011) *Utvärdering av VINN-projektet.*

Dir 2015:120 *Kommittédirektiv – En samordnad utveckling för validering.*

Ds 2016:24 *Validering med mervärde*, Utbildningsdepartementet.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) *Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens.*

Panican, A. (2016). *Valideringens Janusansikte*. Ratio.

SOU 207:18 *En nationell strategi för validering*, Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019.

U 2014:51 *YA- delegationens årsrapport 2016.*

U 2014:51 *YA- delegationens årsrapport 2017.*

EXEMPEL 1 – INDUSTRIOTEKNIK BAS FÖR STÄRKT KOMPETENS PÅ SKF¹³

SKF i Göteborg använder sedan 2016 validering mot Industriteknik BAS som ett viktigt verktyg i sin kompetensutveckling. Både från arbetsgivaren sida och från den lokala fackföreningen finns ett starkt stöd för användande av validering i kompetensförsörjningssyfte. För att bibehålla sin konkurrenskraft ser de kvalificerad verkstadspersonal som en nyckelfaktor. Industriteknik BAS med tillhörande utbildning säkerställer en kompetensnivå som ses som en förutsättning för att kunna kompetensutvecklas vidare och hänga med i utvecklingen i branschen.

Tillvarata kompetens vid omstrukturering

2016 började SKF använda validering mot Industriteknik BAS. Drivkraften då var att tillvarata kompetensen hos befintlig personal då vissa avdelningar lades ned. I det första steget låg fokus på att erbjuda validering till medarbetare som saknade treårig gymnasieutbildning. Under två år (2016–2017) gick omkring 120 anställda igenom validering och fick möjlighet att få kompletterande utbildning för att utveckla sin kompetens inom de områden där de hade utvecklingsbehov.

Viktig signal både från facket och arbetsgivaren

Medarbetarna var inledningsvis misstänksamma och frågade sig om de skulle bli av med jobbet om deras kunskaper visade sig för dåliga.

– Men det löste sig när vi, både fack och företagsledning, tydliggjorde att så inte var fallet, berättar Zarko Djurovic i en artikel i IF Metalls medlemstidning.

Från klassrumsundervisning till e-learning

- Vår ingång är att vi alltid måste erbjuda utbildning om vi ska validera, berättar Håkan Celik, HR-expert och valideringsansvarig på SKF. I början hade vi bara klassiska utbildningar på vårt utbildningscentrum. Det var svårt att få till – särskilt med skiftgång och högt produktionstryck. Vi hittade då en e-learninglösning som visade sig ha hög träffsäkerhet för att klara de tio kompetensmodulerna som valideringen omfattar.

Från att erbjuda kompletterande utbildning i mer traditionella former får medarbetare som validerats och som har kompletteringsbehov nu möjlighet att via en e-learningplattform toppa upp sin kompetens. E-learningformatet skapar en flexibilitet som gör det möjligt för individer att utbilda sig när det passar i deras scheman. Utbildningen avslutas alltid med omvalidering för att säkerställa att en individ utvecklat den kompetens som den saknade. Håkan berättar:

Fakta: Industriteknik BAS

Industriteknik BAS är en av tre branschgemensamma valideringsmodeller inom industrins system för validering - Svensk industrivalidering. Bakom valideringsmodellerna står Grafiska företagen, GS-facket, IF Metall, IKEM, Livsmedelsarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen, Riksorganisationen Svenskt Underhåll, Svenska Gjuteriföreningen, Svenska Skärteknikföreningen, Svetskommissionen, Teknikföretagen, Trä- och Möbelföretagen. **Industriteknik BAS** omfattar kompetenskrav i tio olika områden och säkerställer grundläggande kompetens för arbete inom industrin oavsett arbetsuppgift och bransch. Valideringsinnehållet är framtaget, granskat och förankrat i referensföretag från samtliga branscher. Valideringen är webbaserad och utförs av behöriga testledare på ackrediterade testcenter på närmare 100 platser runt om i landet.

Läs mer på:

<http://svenskindustrivalidering.se>

¹³ Underlag för följande exempel är hämtat från en artikel i Lag och Avtal 2017, nummer 6-7, en artikel i IF Metalls medlemstidning (oktober 2017) intervjuer med Ingegerd Green, Skärteknikcentrum Sverige och Håkan Celik, HR-expert på SKF.

- Vi har medarbetare som i valideringen gått från att inte klara någon modul till att till slut klara alla. För vissa har det varit det första intyget på sin kompetens.

Logistikarbetare i fokus härnäst

Bland SKF:s logistikarbetare har också en valideringssatsning gjorts mot Industriteknik BAS.

- Vi ser att logistik är ett område som kommer utvecklas mycket. Att arbeta inom logistik är inte att köra truck, det är att hålla ihop en systemtunga process från start till mål. För att rusta dessa medarbetare för framtiden har vi påbörjat en utbildningsväg som tar sin utgångspunkt i validering mot Industriteknik BAS, berättar Håkan Celik.

Validering som naturligt inslag i SKF:s kompetensutveckling

Håkan Celik hoppas att validering på sikt ska etableras som ”proaktiv kompetenshöjning som ska gälla så många medarbetare som möjligt” och att validering mot Industriteknik BAS bara är en början. Han fortsätter:

- Jag tror att det är viktigt att försöka sätta in validering mot Industriteknik BAS i sitt sammanhang. Att det handlar om att hantera framtida kompetensutmaningar såsom ökad digitalisering och ökad automation. Industriteknik BAS handlar om de kompetenser som är en grundförutsättning för att klara sig framåt och valideringen är ett sätt att hjälpa våra medarbetare att etablera det utgångsläget.

Håkan betonar också skillnaden mellan att använda validering reaktivt vid omstruktureringar, såsom nedläggningar av en avdelning och som en proaktiv del av kompetensutvecklingsstrategin.

- Det är lätt att validering får en negativ klang om vi, som vi gjorde i början, bara använder det vid omstruktureringar och jag hoppas därför att validering ska bli ett verktyg som vi på sikt använder bredare och mer proaktivt, säger Håkan.

Framgångsfaktorer i valideringsarbetet

Vad är det då för lärdomar som SKF gjort på sin valideringsresa. För det första poängterar Håkan vikten av att alltid erbjuda kompletterande utbildning parallellt med validering. Det ska också ske i nära anslutning till valideringen för att inte prioriteras bort.

Håkan Celik lyfter också fram vikten av att de valideringsmodeller de använder har nationell legitimitet, att de är kända och erkända nationellt. Han tycker också det är viktigt att inte göra en massa lokala avsteg från modellerna utan att följa dem i så hög utsträckning som möjligt.

EXEMPEL 2 - DIÖS SATSAR PÅ CERTIFIERING AV FASTIGHETSTEKNIKER¹⁴

Under hösten 2017 genomförde fastighetsbolaget Diös en kompetensutvecklingsinsats för sin driftsorganisation genom att validera alla fastighetsskötare mot yrkesrollen fastighetstekniker. Satsningen har skett med utgångspunkt i Fastighetsbranschens utbildningsnämnds branschstandard för fastighetstekniker och valideringsmodellen FAVAL. Ambitionen har varit att höja kompetensen och framtidssäkra kompetensen i sin yrkeskår och öka kvaliteten i de tjänster de erbjuder sina hyresgäster.

Från fastighetsskötare till fastighetstekniker

DIÖS började sin resa under våren 2017 med en intern diskussion om hur de skulle arbeta för att möta marknadens växande efterfrågan på fastighetstekniker. Vägvalen var enkla – lägga ut den efterfrågade delen av verksamheten på entreprenad eller utveckla kompetensen själva. DIÖS valde det senare. Med hjälp av validering valde de att tillvarata och synliggöra kompetensen hos befintliga fastighetsskötare och uppgradera deras kompetens mot det som krävs av en fastighetstekniker.

Definitionen av fastighetstekniker enligt Fastighetsbranschens utbildningsnämnd är följande:

Fastighetsteknikern är en specialist med ansvar för att genomföra drift, skötsel och underhåll av fastighetens tekniska system. Det innebär att Fastighetsteknikern i sitt dagliga arbete säkerställer att dessa system fungerar enligt fastighetsägarens krav och hyresgästens förväntningar.

Fastighetsteknikern kan ha tekniskt fastighetsansvar för en eller flera fastigheter. Rollen innebär vanligtvis inget personalansvar, dock kan arbetsledning förekomma.

Fakta: FAVAL

FAVAL är ett valideringssystem för validering av fastighetsbranschens yrkesroller. FAVAL har utvecklats av Fastighetsbranschens utbildningsnämnd och är ett komplett verktyg för att kartlägga, kvalitetssäkra och utveckla rätt reell kompetens för branschens yrken.

Läs mer på: <http://www.faval.info>

Svårt att hitta en nationell erkänd kompetensstandard

Åsa Myrin, HR-ansvarig på DIÖS fastigheter berättar:

- Vi hade inledningsvis svårt att hitta en nationellt gemensam grund för vad en fastighetstekniker ska kunna. Där ser standarden i branschen väldigt olika ut och vi kände att vi inte ville skapa ytterligare en version av vad en fastighetstekniker är. Det var då vi stötte på FAVAL och landade ganska snart i att satsa på det.

40 fastighetsskötare i första omgången

I den valideringsomgång som genomfördes hösten 2017 deltog 40 fastighetsskötare. Själva valideringarna utfördes av Jämtlands gymnasieförbund. Ingen klarade valideringen fullt ut utan valideringarna visade på kompetensutvecklingsbehov för samtliga.

Utifrån resultatet satte Jämtlands gymnasieförbund samman olika utbildningsprogram om sex dagar som samtliga medarbetare, utifrån behov, deltagit i under hösten. Under december skedde en ny validering mot kompetensbevis med goda resultat.

- Bland de som genomgått validering ser vi en viss ökad entusiasm – en känsla av att man blir satsad på och lyfts. Det finns sug efter att lära sig mer.

¹⁴ Underlag för följande exempel är hämtat från en information på DIÖS hemsida, 2017-11-02: <http://www.dios.se/Om-Dios/Press/Pressmeddelanden/dios-storsatsar-pa-sin-driftsorganisation--certifierar-till-fastighetstekniker/> samt intervjuer med Lena Nyquist, Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd och Åsa Myrin, HR-ansvarig på DIÖS fastigheter.

En valideringsmodell i utveckling

Löpande under valideringssatsningen har DIÖS haft kontakt med Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd och FAVAL rörande utvecklingsbehov de sett. De hade exempelvis kritik mot vad de uppfattade som ett ouppdaterat innehåll i vissa moduler och upplever att deras inspel tas emot positivt och leder till fortsatt utveckling av valideringsmodellen.

Mer fokus på hållbarhet

Stärkta ambitioner och krav på hållbarhet är en drivkraft bakom DIÖS valideringssatsning. Åsa Myrin berättar:

- Vi har tuffa energisparmål och behöver höja vår grundkompetens i hållbarhetsfrågor. Kontor, butiker, gallerior är vårt huvudfokus och de innehåller stora driftcentraler som teknikerna ska utgå ifrån. Det är viktigt att ha ett hållbarhetstänk i vårt arbete – att vi tar vårt hållbarhetsansvar som privat näringslivsaktör.

Ökad status och ansvar

DIÖS ser också att kompetensförstärkningen kan skapa bättre förutsättningar för mer effektiv arbetsuppdelning. En organisation som rör sig från ett fokus på enskilda uppgifter mot större ansvarområden.

- Under 2018 kommer vissa fastighetstekniker att ha särskilda hus som de är ansvariga för och då ansvara för alla dimensioner av dessa hus men ta in särskild kompetens för de områden de inte behärskar själva.

Åsa Myrin lyfter slutligen fram statusfrågan som viktig. Att ha tydliga och erkända yrkesroller bygger en status i yrket. Licenser, certifiering och kompetensbevis kan vara en viktig pusselbit på vägen.

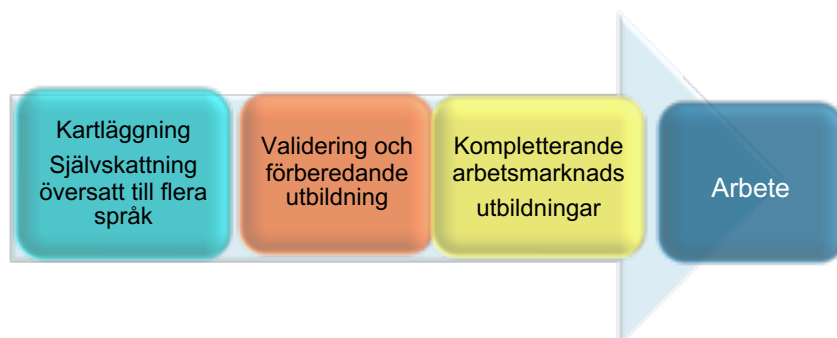
- Ännu kan vi inte kräva att de människor vi anställer har en viss typ av certifiering eller licens men på sikt hoppas jag att det kan vara ett krav vi ställer, berättar Åsa Myrin.

EXEMPEL 3 - EN SNABBARE VÄG FÖR NYANLÄNDA MOT ARBETE I ELTEKNIKBRANSCHEN¹⁵

Under våren 2017 tecknade Arbetsförmedlingen, Installatörsföretagen (tidigare EIO) och Svenska Elektrikerförbundet, SEF en trepartsöverenskommelse om snabbspår – en snabbare väg till ett första arbete inom elteknikbranschen. Ett nära samarbete mellan branscherna och Arbetsförmedlingen har lett till en allt mer finslipad process där validering utgör en viktig pusselbit.

Validering – en av flera pusselbitar

Snabbspårens matchningsprocess inom elteknikbranschen innehåller följande pusselbitar som löpande ska kunna kombineras med Yrkessvenska/SFI.



Validering sker som ett andra steg efter inledande kartläggning och ska synliggöra en individs eltekniska kompetens. Valideringen ska fungera som underlag för beslut om eventuell kompletterande utbildning eller som underlag för beslut om att eventuellt välja en annan yrkesbana.

- Vår valideringsmodell fastställer en kompetensmässig lägstanivå – att individen kan arbeta elsäkert och är anställningsbar. Klarar en individ alla moduler i valideringen kan individen efter 3-månaders anställning och ett arbetsgivarutlåtande ansöka om att få sitt ECY-certifikat, berättar Pär Lundström.

En vidareutveckling av verktygen för stöd till arbete

Elbranschen har sedan Valideringsdelegationen 2004–2007 arbetat med sin branschmodell för validering. 2016 lanserade elbranschens centrala yrkesnämnd ECY en uppdaterad modell för elteknisk validering. Genom de främjandemedel som gått att söka för branscher med tecknade snabbspårsöverenskommelser har Installatörsföretagen nu kunnat anställa en projektledare som kunnat hålla ihop alla delarna i snabbspåret.

¹⁵ Underlag för följande exempel är hämtat från information om snabbspåren på Arbetsförmedlingens hemsida, <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbspar.html>, trepartsöverenskommelsen om snabbspår elteknik, <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46cdd9c615af2e63aa1ef02f/1491983712676/snabbspar-for%2Bnyan-elinstallator-elmontor.pdf>, information om ECY:s valideringsmodell på ECY:s hemsida, <http://www.ecy.com/sv/validering/> samt intervju med Pär Lundström och Anna Byström 2017-11-07.

- Att ha en projektledare som dedikerat kunna arbeta med snabbspåret och som dessutom är väl insatt i Arbetsförmedlingens struktur och arbetssätt har varit en viktig framgångsfaktor, berättar Pär Lundström.

Med de främjandemedel som följt med snabbspåren har fokus också kunnat läggas på vidareutveckling av den befintliga branschmodellen. Det handlar både om översättning av visst testmaterial (såsom självskattning) men också om utveckling av verktyg för att som nyanländ snabbare utveckla sin yrkessvenska.

Svårt med den inledande kompetenskartläggningen

I trepartsöverenskommelsen om snabbspår är målgruppen för samtliga insatser som snabbspåret avser ”kompetenta nyanlända – med vilka avses de nyanlända som har en för branschen relevant utbildning och/eller branscherfarenhet.”

En utmaning har varit att just hitta nyanlända med elteknisk kompetens. Under första halvåret av snabbspåret var Arbetsförmedlingens inledande kompetenskartläggning ofta bristfällig vilket ledde till att ungefär 70 procent av de 200 personer som hänvisades till elteknisk validering fått återvända med ett utlåtande som visat på mycket begränsad relevant kompetens för arbete inom elteknikbranschen.

Installatörsföretagen upplever att det varit svårt att få handläggande arbetsförmedlare att särskilja och förstå vilka individer som har tillräcklig erfarenhet för att gynnas av en elteknisk validering. För sådana bedömningar upplever elbranschen att många arbetsförmedlare behöver ha en större förståelse för de yrkesroller som branschen omfattar.

- För att underlätta för arbetsförmedlare att förstå vad det är en elektriker gör har vi tagit fram en kort och informativ film – något som når igenom informationsbruset, berättar Anna Byström, projektledare för snabbspåret på Installatörsföretagen. Det ska helt enkelt vara lätt att göra rätt som arbetsförmedlare och det är vårt jobb att bidra till en bättre förståelse för vår branschs olika yrkesroller.

Under andra halvåret har träffsäkerheten ökat. Allt fler av de nyanlända som anvisats till validering har också kunnat synliggöra en befintlig elteknisk kompetens.

Allt bredare utförarnätverk

I nuläget finns 16 certifierade yrkesbedömare med rätt att validera enligt ECY:s modell. Satsningen på snabbspår har gjort det möjligt att utbilda och certifiera fler yrkesbedömare. Det är bara dessa som har rätt att validera enligt ECY:s modell. Ambitionen på sikt är att successivt både stärka kompetensen hos befintliga yrkesbedömare men också utbilda fler. En sak som i nuläget skiljer dem åt är förmågan att skriva tydliga och användbara kompletteringsutlåtanden – det vill säga utlåtanden som visar vilka kompetenser som en individ behöver vidareutveckla för att kunna nå yrkescertifikat.

- Här arbetar vi både med att yrkesbedömarna ska bli bättre på detta men också för att underlätta och göra mer tydliga utgångar från valideringen, berättar Pär Lundström, utbildningsexpert på Installatörsföretagen.

Ett användbart rekryteringsverktyg

Fakta: Snabbspår

Satsningen på så kallade snabbspår är riktade mot nyanlända och innebär en sammanhållen process med insatser som praktik, språkträning och utbildning som ska underlätta etablering på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen beslutar vilka yrken som ska omfattas av ett snabbspår. Snabbspåret består av en kombination av Arbetsförmedlingens olika insatser, som till exempel utbildning i yrkessvenska, praktik, validering, kompletteringsutbildningar och yrkeskompetensbedömning.

Läs mer på:

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbspar.html>

På sikt hoppas Pär Lundström och Anna Byström att validering ska bli ett verktyg som i allt högre utsträckning ska bli ett stöd för arbetsgivare att anställa kompetent personal.

- I våra kollektivavtal har vi inte längre med möjligheten till provanställning, berättar Pär Lundström. Det innebär att det är än viktigare för arbetsgivare att vara säkra på att de anställer personal med rätt kompetens. Här hoppas vi att validering kan bli ett verktyg som bidrar med den tryggheten.

För de personer som visar sig vara kunniga installationselektriker men saknar kännedom om svensk arbetsmarknad finns ett fastställt paket på 400 poäng: Praktisk ellära 100, Elkraftteknik 100 samt Elinstallationer 200 poäng (här finns också ett arbetsplatsförlagt upplägg för intresserade arbetsgivare). Samtliga personer som ansöker om ECY-certifikat måste också genomgå endagskurserna ”Kontroll före idrifttagning”, ”Skötsel av elanläggning” samt tvådagarskursen ”Elinstallationsreglerna”, se mer info på www.euu.se.

EXEMPEL 4 – NYANLÄNDA KOCKARS KOMPETENS SYNLIHGÖRS¹⁶

Sedan 2015 finns det ett snabbspår för nyanlända kockar. Snabbspåret ska bidra till en snabbare etablering på arbetsmarknaden och ett effektivt tillvaratagande av individens kompetens. Branschvalidering är en viktig del av snabbspåret. Med en tydlig branschmodell, många certifierade yrkesbedömare och en nära samverkan mellan bransch och Arbetsförmedling har validering blivit ett allt mer självklart verktyg för nyanlända kockar på deras väg mot arbetslivet.

Medverkande parter

Det är bransch- och arbetsgivarorganisationen VISITA och Hotell- och restaurangfacket som står bakom snabbspårsöverenskommelsen med Arbetsförmedlingen. Valideringsmodellen som används är utarbetad av Utbildningsrådet för hotell och restauranger, UHR. Där samverkar fyra olika parter; Visita, bransch och arbetsgivareföreningen KFO, Unionen samt HRF Hotell och Restaurangfacket. Inom modellen finns det möjlighet att valideras mot fyra yrken:

- Kock
- Servering
- Hotellreception
- Hotellkonferens

Inom snabbspåren genomförs validering mot kock eftersom det är ett bristyrke.

En valideringsmodell med tydliga steg

UHR:s valideringsmodell har två faser. Fas 1 tar 4–6 timmar och sker i dialog mellan den vars kompetens ska valideras och en certifierad yrkesbedömare. Fokus ligger på att åskådliggöra kompetens, erfarenhet och konkreta kunskaper för att en bedömning ska kunna göras inför nästa steg. Till stöd finns ett digitalt verktyg med en rad olika frågor och situationer, baserat på branschens krav på anställningsbarhet. Verktöget kan användas både på svenska, arabiska och engelska.

Efter fas 1 lämnar yrkesbedömaren en rekommendation utifrån en första bedömning - om att gå vidare till fas 2 eller ett kompletteringsutlåtande med förslag på exempelvis vidare utbildning eller praktik.

Fas 2 sker i genuin arbetsplatsmiljö. Omfattningen är 10 dagar. Denna fas är också grunden för branschens gesällprov. I denna fas har yrkesbedömaren en rad olika kompetenskrav som individen ska bedömas mot. Uppfyller en person samtliga krav utan behov av komplettering så kan personen ansöka om gesällbrev hos Sveriges hantverksråd och titulera sig kock. Uppfyller individen inte samtliga kompetenskrav ger yrkeskompetensbedömaren ett intyg som beskriver vilka individens styrkor och behov av kompletteringar är samt förslag på vidare komplettering tex utbildning.

- De individer som inte riktigt når hela vägen fram får på detta sätt ett intyg på sin kompetens. På intygen finns också yrkesbedömaren med som referens som framtida potentiella arbetsgivare kan kontakta. För vissa arbetsgivare kan detta intyg tillsammans med en referens från en certifierad yrkesbedömare och kollega vara gott nog för att erbjuda individen en anställning, säger Anna Ålund, verksamhetsledare på UHR Utbildning och uppdragstagare för snabbspåret genom Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger.

¹⁶ Underlag för följande exempel är hämtat från trepartsöverenskommelsen om snabbspår kock, https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.68f3b2e415576fa900e8f/1466582389155/Snabbspår%2Bför%2Bnyanl%2Bkockar_Infoblad.pdf, information om UHR:s valideringsmodell på UHR:s hemsida, <http://uhr.nu/validering-hotell-och-restaurang> samt intervju med Anna Ålund 2017-11-27.

300 certifierade yrkesbedömare – vissa flerspråkiga

Navet i branschens valideringsmodell är de ca 300 professionella yrkesbedömarna som hittills certifierats. Sedan 2015 är ungefär 140 av dessa aktiva yrkesbedömare i snabbspåret och de blir kontinuerligt fler. En yrkesbedömare har minst 6 års arbetslivserfarenhet och referenser från flera håll – både nationellt och internationellt. Vilken typ av kök de arbetar i varierar. Det finns de som jobbar i offentliga kök till de som arbetar i små och stora restauranger.

Anna Ålund berättar:

- Vi har flerspråkiga yrkesbedömare i fas 1 och 2 i valideringen. De kan hjälpa till att sätta fokus på yrkesskicklighet istället för språkkunskaper. Samt kan den som valideras fokusera på att visa vad hen kan utan att känna sig låst av bristande språkkunskaper.

Att äga sin process

Bland den mängd olika insatser som en nyanländ kan delta i under sin etableringsprocess betonar Anna Ålund vikten av att den individ som genomgår en validering ska förstå syftet.

- Det är jätteviktigt att individen äger sin egen valideringsprocess. Att personen i fråga förstår vad han eller hon genomgår och hur resultatet kan användas.

Nästa steg

Förhoppningen är att UHR:s valideringsmodell i högre utsträckning ska sprida sig och i allt högre utsträckning användas av personer som i dag arbetar i olika former av kök men som saknar formell utbildning eller bevis på sin kompetens.

- Jag hoppas att fler ansöker om gesäll efter en validering där individen uppnått gesällnivå alternativt gör en gesällprövning direkt genom branschens krav på förkunskaper. Jag tror att många kockar utan formell utbildning har mer kompetens än de tror och dessa kockar behövs i branschen, avslutar Anna Ålund.

EXEMPEL 5 – NATIONELLT YRKESPAKET INDUSTRI BAS¹⁷

Skolverket fick under 2017 i uppdrag att utarbeta så kallade nationella yrkespaket som matchar de kompetenskrav som arbetsmarknaden ställer för att kunna anställa. De ska vara sammansatta av gymnasiekurser och kunna användas inom komvux och på gymnasieskolans introduktionsprogram som en snabb väg ut i arbetslivet eller som ett steg på vägen mot en gymnasieexamen. I december 2017 fanns 51 olika yrkespaket framtagna. Industri Bas är ett av dessa och i arbetet har kompetensstandarderna Industriteknik Bas varit en värdefull utgångspunkt.

Nationell legitimitet

En viktig poäng med yrkespaketen är att skapa nationell legitimitet – att de ska innehålla samma delar oavsett vem utbildningsanordnaren är och var i landet de erbjuds.

Peter Fredriksson, generaldirektör på Skolverket uttrycker sig så här på Skolverkets webb: ”En fördel med de nationella yrkespaketen är att de underlättar för både elever och arbetsgivare att förstå vilket yrkeskunnande och vilka anställningsmöjligheter en utbildning verkligen kan leda till. Det gör det också lättare om en elev behöver flytta och fortsätta sina studier någon annanstans i landet.”

Huvudmän väljer själva om de vill använda förslagen på yrkespaket eller inte. Då yrkespaket ska användas på introduktionsprogrammen behöver en individuell bedömning göras av om innehållet i ett yrkespaket är lämpligt för att förbereda en viss elev för etablering på arbetsmarknaden.

Framtagna i samverkan med branscher

För att säkerställa att de nationella yrkespaketen bygger på aktuella krav för anställning har Skolverket utarbetat yrkespaketen i nära samråd med de nationella programråden och andra företrädare för berörda branscher. Henrik Smedmark, utbildningsansvarig på Trä- och möbelföretagen är en av flera representanter som funnits med i samarbetet kring yrkespaketet för Industri Bas. Det innehåller sju kurser om 100 poäng vardera från det Industritekniska programmet. Basutbildningen ska ge eleven kunskaper för enklare arbete inom det industritekniska området.

- Det var sådan fördel att vi redan gjort arbetet med att precisera vilka kompetenser som vi mellan olika branscher ser som en del av en industriteknisk baskompetens. Det gjorde att vi hade något att utgå ifrån då vi satte samman yrkespaketet, berättar han.

Möjliga påbyggnadssteg

Utöver Yrkespaketet Industri bas har sju påbyggnadspaket för områden som svets, grafisk produktion, CNC och träindustriteknik tagits fram för att kunna komplettera basutbildningen.

Fakta: Nationella yrkesutbildningspaket

De nationella yrkespaketen ska

- bestå av de kurser vars innehåll motsvarar kraven för anställning
- vara en snabbare väg ut till arbetslivet
- kunna användas inom gymnasieskolans introduktionsprogram där så anses lämpligt
- fungera som påbyggbara utbildningspaket som stegvis kan leda till gymnasieexamen

Läs mer på:

<https://www.skolverket.se/skolform-er/vuxenutbildning/kommunal-vuxenutbildning/gymnasial-niva/nationella-yrkespaket-som-matchar-arbetsmarknaden-1.265901>

¹⁷ Underlag för följande exempel är hämtat från Skolverkets information om nationella yrkespaket <https://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2017/nationella-yrkespaket-ska-bidra-till-att-fler-far-jobb-1.265916>, beskrivningen av yrkespaket inom industri, https://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.265928!/Industri%20Bas%20700p%20%2B%20Påbyggnad%20300-600p.pdf samt intervju med Henrik Smedmark 2017-12-05.

- Industri Bas är bara körkortet för att börja. Genom påbyggnadspaket kan vi klä på individen med ytterligare kompetens anpassad till olika mer branschspecifika inriktningar, säger Henrik Smedmark.

Ett steg mot yrkesutbildning mer anpassade mot arbetslivets behov?

Henrik Smedmark tycker att yrkespaketen är ett intressant steg mot att ge arbetsmarknadens parter ett ökat inflytande över yrkesutbildningen.

- Sättet vi kunnat påverka yrkespaketens utformning har varit revolutionerande. Det är yrkesutbildningspaket som i så hög utsträckning som möjligt försökt skapas utifrån arbetslivets kompetenskrav. Förhoppningsvis är det ett första steg mot att ge arbetslivets kvalifikationer en mer betydande roll i skapandet av yrkesutbildningar. På sikt kan då vägen mot en och samma kvalifikation gå via både yrkesutbildning och validering. Att det är en individs kompetens i relation till en viss kvalifikation som är avgörande – inte hur individen nått dit.