



Valideringsdelegationen
2015–2019

Vidare vägar till arbete och utbildning

Samverkan kring validering på regional nivå

Vägledning för aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Vem kan ha nytta av vägledningen?	3
1.2 Hur kan vägledningen användas?	4
1.3 Ramar för ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering	5
1.4 Arbetet med att ta fram vägledningen	6
2. Varför behövs ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering?	8
3. Vilken roll kan regionalt utvecklingsansvariga aktörer ta i ett utvecklingsarbete kring validering?	10
4. Hur kan ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering byggas upp?	16
4.1 Steg 1: Få ett mandat från berörda aktörer	16
4.2 Steg 2: Formulera en gemensam målbild och avgränsa utvecklingsarbetet	17
4.3 Steg 3: Tydliggör utvecklingsarbetets praktiska ramar	18
4.4 Steg 4: Ta fram handlingsplan och en ändamålsenlig organisation	19
4.5 Steg 5: Utveckla en stödstruktur	19
Bilaga 1. Stöd och verktyg	21
Bilaga 2. Intervjupersoner	25

1. Inledning

VALIDERINGSDELEGATIONEN framhåller i sitt delbetänkande En nationell strategi för validering att utvecklad samverkan om validering¹ bör inkluderas och prioriteras i de regionala aktörernas ordinarie arbete med kompetensförsörjning. I regeringens mål- och villkorsbeslut för regionalt utvecklingsansvariga för 2018 samt i regleringsbrev till Länsstyrelsen i Stockholm² erbjuds berörda landsting och samverkansorgan att stödja och främja insatser inom tre utpekade fokusområden för kompetensförsörjning. Ett av dessa är att bidra till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå. Tillväxtverket har fått i uppdrag att stödja de regionalt utvecklingsansvariga aktörernas (RUA) arbete inom kompetensförsörjningsområdet 2018–2020³. För att genomföra uppdraget får Tillväxtverket använda 40 miljoner kronor under 2018 och regeringen beräknar att ytterligare upp till 20 miljoner kronor kan användas under 2019 respektive 2020.

Denna vägledning vänder sig till RUA med syftet att utgöra ett handfast stöd i arbetet att utveckla regional samverkan kring validering. Vägledningen önskar dels konkretisera vilken roll RUA kan ta i ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering, dels utgöra ett stöd för hur ett sådant utvecklingsarbete kan byggas upp för att bli så hållbart och relevant som möjligt.

Regionernas resurser, prioriteringar och befintliga stödstrukturer för kompetensförsörjning inklusive validering varierar. Denna vägledning lyfter principiellt viktiga frågor, generella framgångsfaktorer och förutsättningar som kan fungera vägledande i regionernas arbete med att utveckla sin roll och sitt arbete inom valideringsområdet.

1.1

Vem kan ha nytta av vägledningen?

I DEN NATIONELLA STRATEGIN för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft lyfts tillgången till studie- och yrkesvägledning och validering fram som viktiga områden för regional samverkan⁴. RUA har fram till nu inte haft ett särskilt uppdrag att arbeta med validering. I och med mål- och villkorsbeslutet för regionalt utvecklingsansvariga 2018 är validering ett utpekat fokusområde för regional kompetensförsörjning. För att bidra till arbetet erbjuder regeringen resurser för att bland annat etablera effektiva strukturer för validering. Det finns alltså frihet för respektive aktör att själv bestämma i vilken omfattning och på vilket sätt organisationen ska arbeta med frågan. De flesta regionala utvecklingsaktörer är politiskt styrda organisationer, och därmed i hög grad beroende av politiska

¹ En nationell strategi för validering (SOU 2017:18)

² Mål- och villkorsbeslut för regionalt utvecklingsansvariga för 2018 (N2017/07699/RTS, N2017/07558/KLS, N2017/07559/KLS (delvis)).
Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende anslag 1:1 Regionala tillväxtåtgärder inom utgiftsområde 19 Regional tillväxt
(N2017/07686/RTS N2017/07558/KLS (delvis) N2017/07445/RTS m.fl.)

³ Uppdrag att stödja regionalt kompetensförsörjningsarbete 2018–2020 (N2017/07839/RTS)

⁴ Nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2010, s. 43

ESF-medel

Utöver de resurser som regeringen skjuter till 2018–2020 för att stödja regionalt kompetensförsörjningsarbete finns också möjlighet att söka medel från ESF-rådet för utveckling av regional samverkan om validering. Inom programområde 1.2 – Kompetensförsörjning och koppling mellan utbildning och arbetsliv – finns avsatta medel för insatser för att bland annat utveckla samverkan mellan berörda branscher, utbildningsanordnare och myndigheter. De kan också handla om lokala eller regionala satsningar för ökat samarbete mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare eller branscher.

Det finns ett flertal 1.2-projekt igång som jobbar med att utveckla validering. För inspiration till arbetet med att utveckla regional samverkan om validering finns exempelvis projekten RegioVux och VALLE 2.0:

RegioVux drivs av Skolverket och syftar till att utveckla samverkan om regional yrkesutbildning för vuxna mellan kommuner i fyra regioner (Region Norrbotten, Region Västerbotten, Västra Götalandsregionen och Region Skåne). Samverkan om validering är en viktig del i projektet. (www.skolverket.se/fran-skola-till-arbetsliv/yrkesutbildningar/vuxenutbildning/regiovux)

Valle 2.0 drivs av Kommunförbundet Skåne och syftar till att etablera en stödplattform för validering i Skåne. Plattformen ska öka utbudet av och tillgängligheten till validering. (kfsk.se/valle)

prioriteringar och beslut för att kunna bedriva arbete inom olika områden. Denna vägledning vänder sig i första hand till aktörer som fattat beslut om att prioritera arbetet med valideringsfrågan, som avsatt resurser för detta och som befinner sig i uppstarten av ett regionalt utvecklingsarbete.

1.2

Hur kan vägledningen användas?

DEN HÄR VÄGLEDNINGEN är tänkt att användas som ett stöd för RUA att gå från ord till handling för att utveckla samverkan om validering. I en fråga som länge kännetecknats av teoretiska analyser och resonemang, är vägledningen tänkt att fungera som ett praktiskt stöd kring dels vilken roll RUA kan och bör ta i valideringsarbetet, dels hur ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan om validering kan byggas upp.

1.3

Ramar för ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering

VÄGLEDNINGEN UTGÅR FRÅN den definition av validering som används i den nationella strategin för validering⁵. I strategin definieras validering som:

En process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens en person besitter oberoende av hur de förvärvats⁶

På europeisk nivå beskrivs validering i fyra separata steg: identifiering, dokumentering, bedömning och erkännande (certifiering)⁷

Systemet för validering är splittrat. Ansvaret för att finansiera och genomföra valideringsinsatser delas av flera aktörer på olika nivåer. Kommunerna har ansvar för att erbjuda validering till elever inom den kommunala vuxenutbildningen. På nationell nivå har Skolverket ett generellt uppdrag att följa upp och främja validering inom vuxenutbildningen. Arbetsförmedlingen ansvarar för att underlätta matchning mellan arbetsgivare och arbetssökande. Arbetssökande med kompetens och erfarenhet som inte är synliggjord eller erkänd kan anvisas till validering enligt branschmodell. Arbetsgivare har i sin tur ett ansvar och intresse för att säkerställa kompetensen bland anställda, och kan finansiera valideringsinsatser som ett led i att synliggöra organisationens befintliga kompetens och framtida kompetensbehov.

På nationell nivå verkar Valideringsdelegationen för en utvecklad samverkan mellan berörda myndigheter och partsföreträdare. Myndigheter, kommuner, regioner och näringsliv kännetecknas dock av delvis skilda styrsystem och incitamentsstrukturer. Det innebär att regional samverkan mellan dessa aktörer inte enbart kan säkerställas genom nationell samordning och statlig styrning via förordningar och regleringsbrev. Som komplement krävs en regional motor som kan driva utvecklingsarbetet framåt. Tydliggörandet av RUA:s potentiella roll för regional samverkan kring validering innebär inte att kommuners, arbetsgivares och berörda myndigheters ansvar minskar, då dessa aktörer i hög grad behöver vara aktiva även i ett utvecklingsarbete på regional nivå. Snarare handlar RUA:s roll om att fungera som en katalysator för samverkan, med syftet att samordna och främja ett aktivt ansvarstagande och engagemang hos berörda aktörer i arbetet med att vidareutveckla systemet för validering.

⁵ En nationell strategi för validering (SOU 2017:18)

⁶ Skollagen (2010:800)

⁷ Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01)

Information, verktyg och stöd

Vägledningen är tänkt att komplettera befintliga riktlinjer, vägledningar och metodstöd inom valideringsområdet. De myndigheter som ansvarar för att främja användningen och utvecklingen av validering inom sina respektive områden, till exempel Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet, har information, stöd och verktyg på plats som ständigt vidareutvecklas och kompletteras. Det pågår också arbete för en ökad kännedom om validering genom en utvecklad myndighetssamverkan.

I bilaga 1 finns en sammanställning med länkar till stöd m.m. som kan komma till användning i det regionala arbetet med validering.

1.4

Arbetet med att ta fram vägledningen

ARBETET MED ATT TA fram vägledningen har genomförts av konsultföretaget Strategirådet på uppdrag av Valideringsdelegationen. Vägledningen har arbetats fram med primär utgångspunkt i regionala aktörers egna erfarenheter och lärdomar av utvecklingsarbete kring validering. Därutöver har ett urval av centrala företrädare på nationell nivå intervjuats.

Urvalet av intervjupersoner har genomförts av Valideringsdelegationens kansli tillsammans med Strategirådet, och omfattar RUA i fyra län som kommit relativt långt i ett regionalt utvecklingsarbete kring validering (Västra Götaland, Skåne, Dalarna och Gävleborg). I dessa län har intervjuer dessutom genomförts med företrädare för vuxenutbildningen och företrädare för Arbetsförmedlingen. I två av länen har intervjuer även genomförts med branschföreträdare samt operativt ansvariga för regionala utvecklingsplattformar inom valideringsområdet (Validering Väst respektive VALLE 2.0).

För att få en bild av förutsättningar, erfarenheter och lärdomar i regioner som inte i dag bedriver ett regionalt arbete kring samverkan om validering men som har erfarenheter inom området, har intervjuer genomförts med RUA i Västerbotten, Örebro och Värmland.

Intervjuer har även genomförts med nationella representanter från Tillväxtverket, Näringsdepartementet och Vård- och omsorgscollege. Totalt har 21 intervjuer genomförts. I bilaga 2 redogörs för intervjupersonernas namn och organisation.

Förutom intervjuer har en endags workshop genomförts med 27 deltagare från de regioner som deltagit i intervjustudien samt företrädare för Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, Näringsdepartementet, Utbildningsdepartementet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Vård- och omsorgscollege, IF Metall och Sveriges kommuner och landsting. Under workshopen presenterades preliminära resultat och slutsatser från genomförda intervjuer, dels med avseende på regionala utvecklingsaktörers roll, dels med avseende på hur ett regionalt utvecklingsarbete kring validering kan byggas upp. Under workshopen gavs deltagarna möjlighet att diskutera och komma med inspel i syfte att vidareutveckla dessa delar. Workshopen leddes av Strategirådet.

Som komplement till intervjuer och workshop har relevanta rapporter och dokument studerats. Till exempel Tillväxtverkets förslag på nationella riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete (2017), En nationell strategi för validering (sOU 2017:18) samt Tillväxtverkets rapport Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet (2015).

2. Varför behövs ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering?

VALIDERING ÄR ANGELÄGET av såväl utbildningspolitiska som arbetsmarknads- politiska och näringspolitiska skäl. Inom både EU och OECD lyfts validering fram som ett viktigt verktyg för det livslånga lärandet, för ökad anställningsbarhet och för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Validering kan även ge behörighet till utbildning och bidra till effektivare utbildningsinsatser, en snabbare arbetsmarknadsetablering och en förenklad matchning. Genom validering ökar möjligheterna att tillvarata den kompetensreserv som finns i Sverige, det vill säga kompetens som anställda och arbets sökande redan besitter men som i dagsläget inte är synliggjord och erkänd. För den enskilda arbetsgivaren medför validering bland annat att osäkerheten i rekryteringar minskar och bättre förutsättningar att rikta kompetensutvecklingsinsatser som kan säkerställa rätt kompetens bland de anställda. Väl fungerande system för validering kan således bidra till betydande vinster på både samhälls- och individnivå.

Den övergripande målsättningen i den nationella strategin för validering är att betydligt fler individer ska få sin kompetens validerad. Det kräver att tillgången till validering ökar. För att öka tillgången till validering behöver ett överblickbart, sammanhållet och kvalitetssäkrat system komma på plats. Strukturerna behöver vidareutvecklas och kompletteras för att validering ska vara tillgänglig och likvärdig i hela landet, på samtliga nivåer i utbildningssystemet och mot en större bredd av kvalifikationer i arbetslivet (så kallad branschvalidering). Detta förutsätter i sin tur ökad samverkan mellan olika berörda aktörer på såväl nationell som regional och kommunal nivå.

Samverkan om validering mellan kommunal vuxenutbildning, de lokala arbetsförmedlingarna och branscherna är särskilt viktigt. Ur ett regionalt kompetensförsörjningsperspektiv kan dock samverkan med även andra aktörer bidra till synergier som gynnar tillväxt. Utveckling av validering pågår både inom högskolan och yrkeshögskolan med målet att synliggöra individens kompetens och eventuella kompletteringsbehov. Därmed är det värdefullt att även lärosäten och yrkeshögskoleanordnare medverkar i samverkansarbetet på regional nivå, till exempel för att dimensionera och planera utbildningsinsatser.

Den regionala nivåns roll i att åstadkomma samverkan kring validering prioriteras i såväl den nationella strategin för validering som i mål- och villkorsbesluten för regionalt utvecklingsansvariga för 2018. Regional samverkan har stor potential att öka tillgången till och värdet av validering utifrån befintliga modeller inom i synnerhet yrkesinriktad vuxenutbildning samt mot arbetslivets kvalifikationer. Det

framhålls i den nationella strategin för validering att det är viktigt att resultatet av validering är gångbart i hela landet, och inte begränsas till en enskild arbetsgivare, kommun eller region. Utveckling av modeller för validering behöver därför ske med tydlig koppling till den nationella nivån.

Mer konkret pekar arbetet på att ta fram vägledningen på att ett regionalt utvecklingsarbete kan fylla en funktion inom två övergripande områden.

För det första kan ett regionalt utvecklingsarbete bidra till att *systemet för validering skapar värde från kompetensförsörjnings- och sysselsättningsperspektiv*. I dag saknas ofta en tydlig strategisk koppling mellan det regionala kompetensförsörjningsarbetet och arbetet med validering. Validering är sällan en del av regionala strategier och styrdokument för det regionala tillväxt- och kompetensförsörjningsarbetet, utan hanteras som en särfråga⁸. Det innebär i sin tur en ökad risk för att validering inte planeras och dimensioneras utifrån regionala kompetensbehov, och att valideringens potential som verktyg för kompetensförsörjning därmed inte tillvaratas. Ett regionalt utvecklingsarbete kan bidra till att stärka kopplingen mellan validering och det regionala kompetensförsörjningsarbetet genom att bland annat belysa:

- I vilken grad/på vilket sätt som validering bidrar till att säkra det regionala kompetensbehovet.
- Vad regionens identifierade kompetensbehov innebär för valideringens omfattning, inriktning och målgrupp.
- Hur validering kan komplettera och kombineras med övriga regionala insatser inom området (exempelvis vägledning, utbildning, praktik).
- Hur offentliga och privata arbetsgivare kan samarbeta för att genom validering tillvarata regionens kompetensreserv, för ökad tillgång till arbetskraft med rätt kompetens.

För det andra kan ett regionalt utvecklingsarbete bidra till att säkra ett *likvärdigt, tillgängligt och sammanhållet nationellt system för validering*. Många kommuner är för små för att kunna erbjuda yrkesutbildning och validering inom alla områden, vilket begränsar både likvärdighet och tillgängligheten mellan kommuner. Ett regionalt utvecklingsarbete kan bidra till interkommunal samverkan och därmed en fungerande regional infrastruktur för genomförande av validering. En annan brist är kopplad till valideringssystemets komplexitet, som gör det svårt för enskilda individer att navigera i systemet. Ett regionalt utvecklingsarbete kan här bidra till att vidareutveckla vägledning samt stärka förutsättningarna för »en dörr in«.

⁸ Tillväxtverket, Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet, Rapport 0185

Regional samverkan kan även bidra till en förbättrad resursanvändning, genom att sprida kännedom om och användning av verktyg och modeller för validering som redan tagits fram. När det gäller validering enligt branschmodell behöver också Arbetsförmedlingens regionala och lokala nivåer, utbildningsaktörer, regionens arbetsgivare och valideringsutförare hjälp att hitta varandra.

De två områdena som beskrivits ovan hänger delvis samman med varandra, men inte helt. Medan det första området fokuserar på hur systemet används och vilket värde det skapar i en bredare kontext, handlar det andra om kvalitet och tillgänglighet i själva valideringssystemet. I efterföljande avsnitt vidareutvecklas vilken roll aktörer med ett regionalt utvecklingsansvar kan ta i ett utvecklingsarbete inom dessa två områden.

3. Vilken roll kan regionalt utvecklingsansvariga aktörer ta i ett utvecklingsarbete kring validering?

I AVSNITT TVÅ KONSTATERAS att ett regionalt utvecklingsarbete kring validering kan bidra till två övergripande värden. För det första att systemet för validering skapar nytta från ett kompetensförsörjnings- och sysselsättningsperspektiv. För det andra att systemet för validering i ökad grad blir likvärdigt, tillgängligt och sammanhållet.

RUA kan inte ensamt adressera de utvecklingsbehov som i dag finns inom dessa två områden. Rollen handlar snarare om att som en del av det regionala kompetensförsörjningsarbetet *ta ett regionalt ledarskap* genom att formera regionala partnerskap och genom dessa driva arbetet framåt.

I stort sett samtliga intervjuade företrädare från såväl regioner som andra aktörer menar att det regionala ledarskapet kräver att RUA intar *en drivande och proaktiv roll*. »Det går inte att sitta och vänta på att någon ringer och ber oss sätta igång ett regionalt utvecklingsarbete kring validering. Då blir man kvar vid telefonen, för det kommer aldrig hända«, som en intervjuad regionföreträdare uttrycker det.

I tabell 1 vidareutvecklas vad RUA:s roll kan innebära i praktiken utifrån de två identifierade målsättningarna för ett regionalt utvecklingsarbete.

Tabell 1. RUA:s roll i utveckling av samverkan om validering

Målsättning
<ul style="list-style-type: none">• Systemet för validering skapar värde från ett kompetensförsörjnings- och sysselsättningsperspektiv.
Förutsättning
<ul style="list-style-type: none">• Validering planeras och dimensioneras utifrån regionala kompetensbehov.• Validering samordnas med vägledning och kompetensutveckling för att resultatet ska kunna nyttiggöras.• Offentliga och privata arbetsgivare samarbetar för ökad tillgång till arbetskraft med rätt kompetens.
Hinder
<ul style="list-style-type: none">• Kräver överblick och koppling till regionalt kompetensförsörjningsarbete som enskilda aktörer saknar.• Kräver att insatser från olika aktörer med olika finansiering hänger ihop för individen.• Kräver ett koordinerat agerande och ett regionalt perspektiv.
Möjlig roll för regionalt utvecklingsansvarig
<ul style="list-style-type: none">• Sammanställa befintlig statistik över vilken validering som genomförs i regionen i dag, och för vem.• Utifrån statistiksammansättningen analysera hur valideringen svarar mot regionens kompetensbehov, och för vem valideringen är tillgänglig.• Föra in det regionala kompetensbehovet i diskussioner om hur valideringen ska dimensioneras och vidare utvecklas.• Föra in validering som underlag i prognoser kring framtida kompetensbehov och dimensionering av utbildning.• Lyfta valideringens potential att synliggöra regionens kompetensreserv och öka sammantagen tillgång till kompetens.• Stödja dialog och samordning mellan arbetsgivare inom bristyrken.

Tabell 1 (fortsättning). **RUA:s roll i utveckling av samverkan om validering**

Målsättning
<ul style="list-style-type: none"> • Ett likvärdigt, tillgängligt och sammanhållet nationellt system för validering.
Förutsättning
<ul style="list-style-type: none"> • Det finns tillgång till relevanta modeller för validering. • Det finns en fungerande regional infrastruktur för genomförande av validering. • Individerna kommer till en, för sina behov, relevant utförare. • Det är tydligt hur olika valideringsmodeller hänger ihop med varandra respektive med utbildningssystemet i stort.
Hinder
<ul style="list-style-type: none"> • Vidareutveckling och uppdatering av modeller är resurskrävande för enskilda aktörer. • Modeller måste ha nationell legitimitet på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemet. • Kommunerna själva är oftast för små för att kunna erbjuda validering inom alla områden. • Utförandet av validering kräver kompetens som är resurskrävande att bygga upp. • Vuxenutbildningen saknar ekonomiska incitament att erbjuda validering. • Validering utförs av flera aktörer i olika sammanhang med olika målgrupper – svårt att navigera i systemet. • Tillgången till oberoende studie- och yrkesvägledning är begränsad. • Potentiella finansörer, t.ex. arbetsgivare saknar kunskap om möjligheterna till validering. • Anvisning till validering inom Arbetsförmedlingen ställer stora krav på att handläggaren har kunskap om branschkrav (när har individen kompetens som kan valideras?). • Validering inom vuxenutbildning resp. utifrån branschmodell finansieras, genomförs och ägs av olika aktörer – ökar risk för splittring. • Det är resurskrävande och svårt att som enskild kommun erbjuda flexibla utbildningsvägar.
Möjlig roll för regionalt utvecklingsansvarig
<ul style="list-style-type: none"> • Ge inspel till ansvariga aktörer och bidra i nationellt utvecklingsarbete. • Länka nationella aktörer till regionala/lokala utvecklingsprojekt. • Sprida information om befintliga nationella modeller. • Fungera som informationskanal mellan nationell och lokal nivå, t.ex. rörande nya regelverk, riktlinjer metodstöd etc. • Stödja utveckling av interkommunal samverkan. • Mobilisera kommunerna i syfte att poola resurser och därigenom öka kompetensen att validera. • Stödja kompetensutvecklingsinsatser om validering. • Stödja kvalitetssäkring av tillämpningen av befintliga modeller. • Stödja marknadsföring av validering. • Samla information om validering i syfte att skapa en ingång. • Sprida information om validering i befintliga nätverk. • Initiera och stödja gemensamma kompetensutvecklingsinsatser om validering för t.ex. arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare inom kommunal vuxenutbildning. • Sprida kunskap om kartläggningsverktyg mellan olika aktörer. • Inta en samordnande roll med ett systemperspektiv. • Driva/finansiera utvecklingsprojekt med syfte att öka samordning och flexibilitet. • Stödja interkommunal samverkan rörande validering inom vuxenutbildningen. • Koppla diskussioner om regional utbildningsplanering till behovet av kompletterande utbildning utifrån validering.

Tabellen lyfter fram exempel på vilken roll RUA kan ta för att adressera olika brister och behov i det befintliga systemet för validering. På ett mer övergripande plan handlar det regionala ledarskapet om att inta en stödjande och drivande roll:

- att föra in validering i strategiska diskussioner om kompetensförsörjning och utbildningsplanering
- att fungera som processledare och neutral medlare
- att sammankalla och hålla ihop arbetet
- att sprida och bistå med kunskap om sakfrågor, system och befintliga metoder
- att fungera som brygga mellan lokal, regional och nationell nivå
- att stötta relevanta utvecklingsinsatser (ex kompetensutveckling för de som arbetar med validering)

Nationella, kommunala och andra regionala aktörer har också viktiga roller att fylla i utvecklingsarbetet kring validering. På nationell nivå har Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet ansvar för att främja användningen och utvecklingen av validering inom sina respektive områden. Även arbetsmarknadens parter och samverkansstrukturer såsom Vård- och omsorgcollege och Teknikcollege, har en viktig roll i att utveckla och främja validering inom sina respektive områden/branscher.

I likhet med RUA är dessa aktörer även viktiga för att sprida information om och vägledning mot validering. Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitets- och högskolerådet och Tillväxtverket har behov att nå ut till sina olika målgrupper och intressenter. Det kan t.ex. handla om att lyfta fram information, länkar och relevant stödmaterial om validering på sina respektive hemsidor. Utveckling av mer samordnad information från de centrala myndigheterna är angeläget för att underlätta för RUA. Även lärosäten, yrkeshögskolans utbildningsanordnare och den kommunala vuxenutbildningen har en viktig roll att fylla avseende att hitta mer effektiva sätt att informera individer om möjligheter till validering som en väg att komma vidare i utbildning. På liknande sätt behöver arbetsmarknadens parter bidra till en ökad kännedom om modellerna för validering av yrkeskompetens i sina respektive branscher.

Centrala myndigheter har också en viktig uppgift att vidareutveckla uppföljningen av genomförda valideringar. Det är i dag generellt svårt att få en aggregerad bild av vilka valideringar som genomförs inom exempelvis vuxenutbildningen. Tillgång till statistik av hög kvalitet är en viktig förutsättning för att de regionala aktörerna med ett utvecklingsansvar ska kunna bedriva ett ändamålsenligt utvecklingsarbete. För att få en bild av genomförda valideringar inom den egna regionen behöver sådan statistik kunna brytas ned på lokal och regional nivå. Här finns ett utvecklingsbehov på nationell nivå.

RUA:s roll är inte att bedriva det operativa valideringsarbetet. Detta är ett arbete som ska bedrivas av framför allt utbildningsanordnare inom bland annat den kommunala vuxenutbildningen, Arbetsförmedlingens upphandlade aktörer och yrkesbedömare, utbildningsanordnare och testcentra som godkänts av berörda branscher. Här handlar den regionala rollen snarare om att stödja utveckling av interkommunal samverkan och stödja kompetensutvecklingsinsatser kring ansvarigas aktörers användning av modeller och verktyg.

4. Hur kan ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering byggas upp?

I DETTA AVSNITT presenteras en modell för hur ett regionalt utvecklingsarbete för samverkan kring validering kan byggas upp genom fem steg (figur 1).

Figur 1. **Fem steg i processen att bygga upp ett regionalt utvecklingsarbete**



De inledande stegen handlar i hög grad om att avgränsa arbetet och sätta en strategi för utvecklingsarbetets mål, fokusområden och ramar. Det avslutande steget handlar om att utveckla en stödstruktur för att säkra en framgångsrik implementering av strategin och därmed ett hållbart utvecklingsarbete över tid.

Utveckling av samverkan ses ibland som en fråga om att tydliggöra ansvar och roller, där arbetet drivs av en enskild aktör och resulterar i en checklista, som fördelar åtaganden mellan berörda aktörer. Detta angreppssätt resulterar dock ofta i en pappersprodukt som saknar förankring. En förutsättning för att utvecklingsarbetet ska bli långsiktigt hållbart är att de aktörer som ska samverka kring validering också är involverade i arbetet med att avgränsa och prioritera vilka områden samverkan ska fokusera på. RUA bör fungera som processägare med fokus på att hålla ihop och driva arbetet i de fem stegen framåt. Processen bör dock vara samverkansbaserad och i hög grad involvera övriga berörda aktörer, såsom Arbetsförmedlingen, kommunerna, utbildningsanordnare och branschföreträdare.

4.1

Steg 1: Få ett mandat från berörda aktörer

ETT INTERNT UPPDRAG att arbeta med utveckling av samverkan om validering innebär inte per automatik att andra berörda aktörer anser att RUA har en roll i frågan. Validering involverar aktörer inom både stat, kommun och näringsliv. Samverkan kan inte uppnås genom hierarkisk styrning, utan förutsätter en ömsesidig vilja att samverka hos alla parter. En regionalt utvecklingsansvarig aktör som vill ta ett regionalt ledarskap i ett utvecklingsarbete kring validering måste

som första steg därför få ett mandat för sin roll hos andra berörda aktörer, såsom kommunerna, Arbetsförmedlingen och branschorganisationer.

Förankringsarbetet behöver ske på strategisk nivå inom berörda organisationer med fokus på varför det behövs ett regionalt utvecklingsarbete kring validering, vilken roll RUA kan ta i detta arbete och vad som krävs av övriga aktörer. En central lärdom från genomförda intervjuer är att dialogen behöver vara lyhörd och ta sin utgångspunkt i berörd aktörs förutsättningar och egna intressen. Det är viktigt att lyfta fram hur samverkan om validering kan underlätta för respektive aktör att genomföra sitt uppdrag och hur det kan medverka till att synergieffekter tas tillvara. Det första steget i processen handlar därmed i hög grad om att skapa strategiska och tillitsfulla allianser.

Förankringsarbetet kan ske på olika sätt. I exempelvis Dalarna och Gävleborg har RUA åkt ut på »turné« hos kommunerna med syftet att lyfta valideringsfrågan och regionens potentiella roll. I några regioner har RUA arbetat för att lyfta in valideringsfrågan som en punkt på agendan i befintliga regionala nätverk rörande t.ex. kompetensförsörjning och utbildningsplanering. Flera intervjuade regioner lyfter också värdet av att lyfta upp validering som en prioriterad fråga i den regionala utvecklingsstrategin, som ett sätt att skapa förankring och legitimitet för ett regionalt utvecklingsarbete inom området. En övergripande lärdom från dessa regioner är att ett inledande förankringsarbete tar tid. Det är därför viktigt att inte forcera processen utan avsätta tid för att bygga goda relationer med berörda aktörer, då detta är en förutsättning för ett framgångsrikt och hållbart fortsatt utvecklingsarbete.

4.2

Steg 2: Formulera en gemensam målbild och avgränsa utvecklingsarbetet

I STEG 2 FORMULERAS EN övergripande gemensam målbild för vad det regionala utvecklingsarbetet samlat ska bidra till. Målbilden kan med fördel ta sin utgångspunkt i den regionala utvecklingsstrategins målsättningar och prioriteringar för att tydliggöra valideringens kontext och bidrag till en attraktiv, hållbar och tillväxtorienterad region. Utifrån målbilden identifieras vilka fokusområden som utvecklingsarbetet bör inriktas mot. Det finns flera brister och behov i dagens system för validering, och ett regionalt utvecklingsarbete kan därför potentiellt spänna över ett stort antal områden. Utvecklingsarbete är dock resurskrävande, och det är därför viktigt att avgränsa arbetet och balansera det önskvärda mot det som är möjligt.

En första fråga handlar om vilka *kompetensområden* som utvecklingsarbetet ska fokusera på. Prioriteringen av kompetensområden bör utgå från regionens

kompetensbehov på kort och lång sikt, och en analys av hur validering kan bidra till att möta detta kompetensbehov i relation till andra verktyg såsom utbildning. En grundläggande förutsättning för att validering ska genomföras i praktiken är att det finns någon aktör som vill betala för den. Avgränsningen bör därför också ta sin utgångspunkt i de kompetensområden som valideringens finansiärer ser som intressanta, såsom Arbetsförmedlingen, kommunerna och regionens arbetsgivare. Valda kompetensområden måste således sammanfattningsvis ses som relevanta från både ett övergripande regionalt kompetensförsörjningsperspektiv och från ett aktörsperspektiv.

En andra fråga handlar om vilka *insatsområden* som utvecklingsarbetet ska fokusera på för att bidra till en fungerande validering inom valda kompetensområden. Det kan exempelvis handla om att vidareutveckla en infrastruktur för validering eller marknadsföra och sprida kunskap om validering till vägledare, arbetsförmedlare, omställningsaktörer och arbetsgivare. Avgränsningen av insatsområden bör baseras på en kartläggning av vilka behov och brister som finns på regional nivå rörande validering inom valda kompetensområden i dag. En lärdom från flera regioner är att fokusera på behov och brister som är relativt enkla att åtgärda, att börja med att »plocka de lågt hängande frukterna«, exempelvis att sprida en redan utvecklad modell eller att främja interkommunal samverkan kring validering i regioner där det redan finns en samverkan kring vuxenutbildningen generellt. Också i detta avseende är det dock viktigt att ta hänsyn till vilka insatsområden som berörda aktörer ser som intressanta. Flera regioner påpekar att det är mycket svårt att övertala exempelvis kommuner att investera i samverkan med argumentet att regionen som helhet tjänar på detta. En framgångsfaktor är därför att bygga vidare på det engagemang som finns.

Det är viktigt att valda insatsområden utgår från en förståelse av vad som krävs för att systemet som helhet ska fungera. Ett marknadsförande arbete behöver exempelvis samordnas med kapaciteten att faktiskt utföra valideringen i berörda organisationer. En intervjuad region berättar att de marknadsfört validering inom vård och omsorg i kommunerna, vilket resulterade i över 100 sökande. Dessvärre fanns vid detta tillfälle endast en lärare som kunde utföra validering.

4.3

Steg 3: Tydliggör utvecklingsarbetets praktiska ramar

.....
STEG 3 HANDLAR OM ATT tydliggöra utvecklingsarbetets praktiska ramar. Exempel på frågor att besvara är:

- Vilka ekonomiska resurser finns avsatta för att driva arbetet, både hos RUA och hos andra berörda aktörer?

- Vilken kompetens finns inom RUA och andra aktörer, och behöver någon kompetens rekryteras?
- Vilka eventuella milstolpar i tid behöver utvecklingsarbetet ta hänsyn till?

De praktiska ramarna har betydelse för utvecklingsarbetets ambitionsnivå och längd. Det är även viktigt att tydliggöra ramarna för att säkra gemensamma, likvärdiga förväntningar på vad utvecklingsarbetet som helhet ska leverera och vad respektive aktör ska bidra med.

4.4

Steg 4: Ta fram handlingsplan och en ändamålsenlig organisation

I STEG 4 TAS EN HANDLINGSPLAN för utvecklingsarbetet fram, utifrån valda kompetens- och insatsområden och med hänsyn till uppsatta resursramar. Handlingsplanen bör som minst tydliggöra:

- Utvecklingsarbetets aktiviteter och upplägg
- Hur arbetet ska bedrivas (form)
- Tidsplan
- Ansvar och roller

I steg 4 sätts också en organisation för det fortsatta utvecklingsarbetet. Organisationen behöver säkra en strategisk förankring hos berörda aktörer, exempelvis via löpande återkoppling till beslutsfattande nivå inom kompetensplattformen och hos de samverkande aktörerna. Det är centralt att utvecklingsarbetet kan visa på resultat för att bibehålla aktörernas engagemang och vilja att fortsätta investera i samverkan över tid. Det är därför viktigt att det strategiska perspektivet kompletteras med verkstad på operativ nivå.

Organisationen för det regionala utvecklingsarbetet om validering bör i den mån det är möjligt bygga vidare på befintliga nätverk och samverkansgrupper, t.ex. kompetensråd i relation till Vård- och omsorgscollege och Teknikcollege och branschråd för yrkesutbildningar. Det är även viktigt att ta hänsyn till andra strukturer för regional samordning, exempelvis kommunförbund.

4.5

Steg 5: Utveckla en stödstruktur

ERFARENHETER FRÅN REGIONALT utvecklingsarbete inom både valideringsområdet och andra områden visar på vikten av att det finns en stödstruktur på plats för att säkra hållbarhet över tid. I tabell 2 beskrivs vilka funktioner en sådan stödstruktur skulle kunna innehålla.

Tabell 2. Möjliga stödfunktioner för att säkra ett hållbart utvecklingsarbete över tid.

Stödfunktion	Motivering
Löpande uppföljning av arbetet och dess resultat.	Det finns en risk att utvecklingsarbetet över tid går i stå eller börjar spreta genom mindre relevanta sidospår. Löpande uppföljning fungerar som ett sammanhållande styrmedel och en drivkraft. Uppföljning är även en förutsättning för att löpande kunna återkoppla resultat (se nedan).
Löpande återföring till strategisk nivå inom berörda parter.	Dalande engagemang och vilja att avsätta resurser är ett vanligt problem i samverkansbaserat utvecklingsarbete. Löpande återföring av resultat och framsteg inom kompetensplattformen och till beslutsfattande nivå i de samverkande organisationerna stärker ägandeskap och engagemang över tid.
Löpande dialog kring behov av att revidera insatsområden och aktiviteter.	Överenskomna insatsområden och aktiviteter kan bli mindre relevanta över tid, pga. t.ex. förändrade regelverk och nationella initiativ. En löpande omvärldsbevakning och dialog om utvecklingsarbetets relevans, som vid behov leder till en revidering, ökar sannolikheten att utvecklingsarbetet fokuserar på rätt saker.
Praktiskt stöd till arbetsgrupperna som driver utvecklingsarbetet.	Att driva utvecklingsarbete kräver processledarkompetens, sakkunskap och projektledarkompetens. Erfarenheter visar att de arbetsgrupper och aktörer som ska driva utvecklingsarbetet utifrån beslutade mål och insatsområden kan behöva stöd i dessa frågor, t.ex. i form av processtöd, bollplank etc.
Sammanhållande och sammankallande funktion för utvecklingsarbetet, samt dess koppling till andra regionala utvecklingsinitiativ.	Utvecklingsarbetet kan börja spreta över tid genom mindre relevanta sidospår, eller kan bli ineffektivt genom t.ex. dubbelarbete. Erfarenheter visar att det behövs en sammanhållande och sammankallande funktion, både för att hålla ihop utvecklingsarbetet kopplat till respektive prioriterat insatsområde, samt för att länka utvecklingsarbetet inom valideringsområdet till närliggande regionalt utvecklingsarbete (t.ex. klustersatsningar).

Bilaga 1. Stöd och verktyg

I TABELLEN FINNS ett urval av informations- och stödmaterial om validering. Information, verktyg och stöd vidareutvecklas ständigt och den här sammanställningen är en ögonblicksbild över vad som finns tillgängligt

i nuläget. I den webbpublicerade versionen av den här vägledningen innehåller tabellen nedan länkar som leder till respektive stödverktyg eller informationssida.

Arbetsförmedlingen arbetsformedlingen.se	Myndigheten för yrkeshögskolan, myh.se	Skolverket skolverket.se	Tillväxtverket tillvaxtverket.se	Universitet- och högskolerådet, uhr.se	Andra aktörer
Information om validering					
<ul style="list-style-type: none"> • Om validering • Sök valideringsmöjligheter via Arbetsförmedlingen • Snabbspår för nyanlända 	<ul style="list-style-type: none"> • Information om branschvalidering • Standard och riktlinjer för branschvalidering • Information om modeller för branschvalidering • Information om validering och reell kompetens inom yrkeshögskolan • Information om validering för kontakttolkar 	<ul style="list-style-type: none"> • Information om validering i vuxenutbildningen • Riktlinjer till stöd för kommunernas arbete med validering • Stödmaterial för validering inom vuxenutbildningen 	<ul style="list-style-type: none"> • Information om reglerade yrken och yrkeskvalifikationsdirektivet 	<ul style="list-style-type: none"> • Information om validering och reell kompetens för antagning till högskoleutbildning: <ol style="list-style-type: none"> 1) Att välja utbildning 2) En annan väg 	<ul style="list-style-type: none"> • EU:s riktlinjer för validering (på engelska)
Kompetensutveckling för de som arbetar med validering					
		<ul style="list-style-type: none"> • Webbutbildning för de som arbetar med validering • Webbkurs i kartläggning av nyanlända elevers kunskaper 			<ul style="list-style-type: none"> • Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) – Nordiska kompetensprofiler för de som arbetar med validering
Stödmaterial kompetenskartläggning					
<ul style="list-style-type: none"> • Självskatta dina kompetenser – verktyg för identifiering/självskattning av tidigare yrkeserfarenheter och för generella kompetenser • Jobskills – digitalt verktyg för kompetenskartläggning för asylsökande 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenskartlägningsformulär m. m. för yrkeshögskoleutbildning • Handbok för tillträde till yrkeshögskolan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenskartlägningsformulär m.m. för vuxenutbildningen 			<ul style="list-style-type: none"> • Europass – dokumentera meriter och kvalifikationer • Självbedömning av språkkunskaper, Språkpasset/Europass, som finns på 27 olika språk
Stödmaterial kompetensbedömning					
	<ul style="list-style-type: none"> • Stöd för bedömning av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande i yrkeshögskolan 	<ul style="list-style-type: none"> • Blankett för validering inom vuxenutbildningen • Allmänna råd om prövning i grundskolan, specialskolan, gymnasieskolan och kommunal vuxenutbildning 		<ul style="list-style-type: none"> • Information om och blankett för ansökan om bedömning av reell kompetens för behörighet inom högskolan 	

Bilaga 1 (fortsättning). **Stöd och verktyg**

Arbetsförmedlingen arbetsformedlingen.se	Myndigheten för yrkeshögskolan, myh.se	Skolverket skolverket.se	Tillväxtverket tillvaxtverket.se	Universitet- och högskolerådet, uhr.se	Andra aktörer
Stöd för vägledning					
<ul style="list-style-type: none"> • Yrkeskompassen – vägledning inför yrkesval • Yrken A–Ö. Fakta om 20 yrkesområden och 450 yrken 				<ul style="list-style-type: none"> • Information om Europass 	
Annan relevant information					
	<ul style="list-style-type: none"> • Information om den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF • Handbok för ansökan om nivåplacering i SeQF 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmaterial för identifiering av generella och överförbara kompetenser • Diskussionsmaterial kring begreppet validering • Kartläggningssamtal i sfi- och sva-undervisningen • Kartläggning av elever i sfi 		<ul style="list-style-type: none"> • Information om UHR:s uppdrag om reell kompetens • Information om bedömning av utländsk utbildning • Webbansökan för bedömning av utländsk utbildning • Information om bedömning av utländsk utbildning för de utan dokument • Information om reglerade yrken med länkar till behöriga myndigheter 	<ul style="list-style-type: none"> • Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) – Kvalitetsmodell för validering (på engelska)

Bilaga 2. Intervjupersoner

Namn	Organisation
Conny Danielsson	Region Dalarna
Marja-Leena Lampinen	Västra Götalandsregionen
Maria Svensson-Hallberg	Region Örebro län
Sandra Lindeskog	Region Skåne
Britta Zetterlund-Johansson	Region Värmland
Tobias Thomson	Region Västerbotten
Marianne Andrén	Region Gävleborg
Björn Hellsten	Validering Väst
Jan Nilsson	Kommunförbundet Skåne
Monica Sandin Algotsson	Gävle kommun
Marlene Klit	Kommunförbundet Skåne
Fredrik Zeybrandt	Göteborgsregionens kommunalförbund
Lena Palm Eriksson	Malung-Sälens kommun
Ann-Sofie Lind	Sveriges Byggindustrier
Zenita Cider	Vård- och omsorgscollege
Johnny Öhman	Arbetsförmedlingen
Paul Andersson	Arbetsförmedlingen
Christina Storm Wiklander	Arbetsförmedlingen
Annika Karlsson	Arbetsförmedlingen
Monika Kväl	Tillväxtverket
Carl-Johan Klint	Näringsdepartementet



Valideringsdelegationen
2015–2019

Valideringsdelegationen 2015–2019 har i uppdrag av regeringen att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. I delegationen finns representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt för berörda myndigheter. Delegationen har ett kansli som ansvarar för det operativa arbetet mellan delegationens möten.

Webbsida

www.valideringsdelegation.se

Kontakt

E-post: u.valideringsdelegationen@regeringskansliet.se

Postadress: Regeringskansliet, Valideringsdelegationen 2015–2019 (U 2015:10),

Kv. Garnisonen, 103 33 Stockholm

Besöksadress: Karlavägen 100 A, Stockholm



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR
