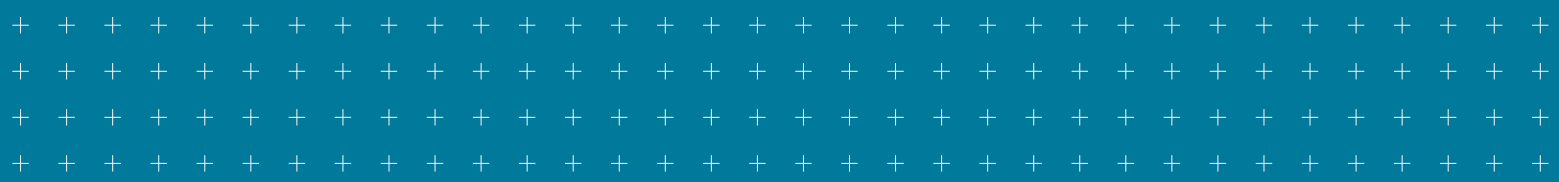

Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet

Rapport 0185



Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet

Rapport 0185

Tillväxtverkets publikationer

finns att beställa eller ladda ner som pdf på tillvaxtverket.se/publikationer. Där finns även material som gavs ut av Nutek

© Tillväxtverket

Produktion: Ordförandet AB
Rapport 0185

Har du frågor om denna publikation?

Monika Kvål, programansvarig för Tillväxtverkets uppdrag att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna svarar på frågor om skriften. Kontaktuppgifter finns på Tillväxtverkets webbplats samt mer information om innehållet i uppdraget och vilka projekt som pågår.

Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och för attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas.

Trots att Sverige relativt sett har en hög arbetslöshet uppgav över hälften av företagen som deltog i Tillväxtverkets stora enkätundersökning, *Företagens villkor och verklighet 2014*, att tillgång till lämplig arbetskraft var ett hinder för tillväxt. Kompetensförsörjning är ett komplext område med många aktörer som verkar på olika arenor utifrån olika sakfrågor, olika nivåer och med olika målsättningar. Näringslivet behöver rätt kompetens, på rätt plats, i rätt tid för att vara konkurrenskraftigt.

För att kunna möta näringslivet och offentligas behov av tillgång på arbetskraft används idag en rad olika verktyg och insatser på olika nivåer, ett av dessa är validering. Den grundläggande idén vid all validering är att identifiera och synliggöra en individs kompetenser, oavsett hur eller när individen har förvärvat dessa. Genom att kvinnor och män får sina kompetenser bedömda ökar möjligheten att tillvarata det humankapital som finns i landet och förutsättningarna för en ökad hållbar tillväxt förbättras.

Det finns en stor potential i att använda validering som verktyg, men också utmaningar och problem. Med utgångspunkt i befintliga studier har Tillväxtverket gett Ramböll Management Consulting i uppdrag att kartlägga vilka hinder som finns inom valideringsområdet utifrån ett regionalt tillväxtperspektiv, samt beskriva vilken roll regionala tillväxtaktörer kan spela för att möta identifierade utmaningar.

Enligt studien bör valideringsmodeller vara nationellt förankrade för att säkra en bred legitimitet. Behovet av arbetskraft samt förutsättningar avseende bl.a. näringslivsstruktur och utbildningsnivå skiljer sig dock åt mellan Sveriges olika delar. Utvärderarna menar att det därför är centralt att valideringens strategiska inriktning och omfattning formuleras med utgångspunkt i varje enskild regions behov av kompetens.

Ramböll Management Consulting svarar själv för form och innehåll i denna rapport. Tillväxtverket vill med denna rapport öka kunskapen om regionala aktörers roll inom valideringsområdet på nationell och regional nivå.

Åsa Bjelkeby

Enhetschef Regionala miljöer
Tillväxtverket

Innehåll

1 Inledning	9
1.1 Kartläggningens genomförande	9
1.2 Disposition	11
2 Validering som verktyg i det regionala kompetensförsörjningsarbetet	12
2.1 Utbudet av validering inom branscher med kompetensförsörjningsbehov	13
2.2 Valideringsutbudets tillgänglighet	14
2.3 Valideringens kvalitet och legitimitet	17
2.4 Valideringssystemets effektivitet utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv	19
2.5 Sammanfattande slutsatser	20
3 Regionala stödstrukturer för validering och kompetensförsörjning	22
3.1 De regionala kompetensplattformarna	22
3.2 Exempel på regionala stödstrukturer för validering	24
4 Regionala tillväxtaktörers potentiella roll inom valideringsområdet	26
4.1 Principer för regionalt arbete inom valideringsområdet	27
4.2 Kompetensplattformarna som en drivande, stödjande, samordnande och kunskapshöjande aktör	29
Referenser	31
Bilagor	33

1 Inledning

Ramböll Management Consulting (Ramböll) har fått i uppdrag av Tillväxtverket att kartlägga vilka hinder som finns inom valideringsområdet utifrån ett regionalt tillväxtperspektiv, samt beskriva vilken roll regionala tillväxtaktörer kan spela för att möta identifierade utmaningar. Uppdraget har genomförts under september och oktober 2014. Följande rapport utgör uppdragets slutrapportering.

1.1 Kartläggningens genomförande

I detta avsnitt beskrivs kartläggningens genomförande. Avsnittet är indelat i två underavsnitt. I det första redogörs för studiens avgränsningar och inriktning. I det andra beskrivs den datainsamling som kartläggningen baseras på.

1.1.1 Avgränsningar och inriktning

Validering kan avse både formell och reell kompetens. I fokus för denna studie står validering av det sistnämnda, det vill säga de kunskaper, förmågor och färdigheter som en individ faktiskt besitter. Det kan handla om yrkesspecifika kunskaper som individen tillägnat sig genom arbetslivserfarenhet, men också om mer generella färdigheter som rör exempelvis kommunikations- och samarbetsförmåga. Med formell kompetens avses kompetens som är dokumenterad och formellt erkänd, genom exempelvis ett betyg eller yrkesbevis. Validering av denna kompetens (vilken i praktiken ofta innebär bedömning av utländsk utbildning) är inte inkluderad i studien.

Validering är ett mångfacetterat begrepp som används i olika sammanhang med varierande betydelse. I denna studie har Ramböll valt att utgå från regeringens definition, vilken beskriver validering som en ”strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur den förvärvats”.¹ Definitionen innebär att det inte räcker att en individs kompetens kartläggs och synliggörs för att processen ska räknas som validering, utan det krävs också att processen mynnar ut i ett erkännande av kompetensen. Detta ställer i sin tur krav på att bedömningen av individens kompetens tar sin utgångspunkt i en referensram som uppfattas som legitim. Av denna anledning har Ramböll valt att exkludera validering som utgår från lokalt utvecklade modeller, vilka ofta har en begränsad legitimitet över regiongränser.

¹ Ds 2003:23.

Studien fokuserar i stället på utbildningsintegrerad eller branschbase-rad validering, det vill säga de branschmodeller för validering som branscherna i vissa fall själva utvecklat samt den validering som utgår från kursplanerna i det ordinarie utbildningssystemet. Inom utbildningssystemet erbjuds validering i första hand i den kommunala vuxenutbildningen.² Även Yrkehögskolan samt universitet och högskolor kan utföra validering av reell kompetens i syfte att undersöka om en sökande är behörig till en utbildning även då han eller hon saknar formella behörighetskrav. Denna studie behandlar dock främst valideringen inom vuxenutbildningen utifrån att denna form är vanligast och därmed har störst potentiellt värde från ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Validering kan genomföras med flera olika syften. Under början av 2000-talet diskuterades begreppet ofta från ett integrationsperspektiv, med fokus på kompetens förvärvad utomlands. Valideringen sågs i denna mening som en metod att synliggöra och lyfta fram utländsk kompetens för att på detta sätt öka förutsättningarna för integration och etablering på arbetsmarknaden. I fokus för denna studie står dock hinder och utmaningar inom valideringsområdet utifrån ett regionalt tillväxtperspektiv, vilket mer konkret innebär att valideringens potential för att säkra regionernas kompetensförsörjning är i centrum. Utifrån detta perspektiv är det exempelvis i första hand viktigt att det finns validering som förmår synliggöra den kompetens som arbetsgivare efterfrågar, snarare än hela den kompetensbredd som den enskilda individen besitter. Inriktningen mot kompetensförsörjning innebär även att rapporten lägger särskild fokus på de regionala kompetensplattformarnas potentiella funktion utifrån deras roll inom kompetensförsörjningsområdet i stort.

Sammanfattningsvis innebär nämnda avgränsningar och definitioner att denna studie mer konkret syftar till att besvara följande fråga:

Vad krävs för att validering av reell kompetens ska kunna fungera som ett verktyg för att säkra regionernas kompetensförsörjning och på vilket sätt kan de regionala aktörerna i allmänhet och kompetensplattformarna i synnerhet bidra till detta?

1.1.2 Datainsamling

Kartläggningen är baserad på två huvudsakliga datakällor: dokumentstudier respektive intervjuer med nyckelaktörer.

Dokumentstudierna har i första hand omfattat tidigare framtagna studier inom valideringsområdet, med särskild fokus på rollen för regionalt tillväxtansvariga och behäftade möjligheter och hinder. Eftersom uppdraget totalt omfattar cirka 100 h har en systematiskt uttömmande litteraturgenomgång inte varit möjlig att genomföra. Urvalet av rapporter har i stället baserats på den så kallade snöbolls-

² Inom vuxenutbildningen ligger prövningen av kompetensen (d.v.s. den del som mynnar ut i ett kursintyg) utanför själva valideringen. För läsvänlighetens skull används dock validering i denna rapport som ett samlingsbegrepp för både valideringen och prövningen.

metoden, vilken inneburit att Ramböll tagit sin utgångspunkt i ett antal standardverk inom området (exempelvis Valideringsdelegationens slutrapport), och att nya studier därefter identifierats med hjälp av dessa studiers referenslistor. Ramböll har även frågat intervjupersonerna om tips på eventuella rapporter av intresse. Totalt har cirka 20 rapporter studerats.

Som komplement till dokumentstudierna har Ramböll genomfört intervjuer med ett antal nyckelpersoner inom området. Urvalet av intervjupersoner har genomförts av Tillväxtverket i dialog med Ramböll, och omfattar företrädare från bland annat Skolverket, regeringkansliet, Myndigheten för Yrkeshögskolan (YH-myndigheten) och Arbetsförmedlingen. Dessutom har företrädare för regioner samt Skärteknikcentrum intervjuats. Totalt har nio intervjuer genomförts. Intervjuerna har varit semistrukturerade, vilket innebär att de följt ett antal på förhand specificerade frågeområden samtidigt som intervjupersonerna givits stort utrymme att själva lyfta fram frågor som de sett som relevanta. Utöver intervjuerna som genomförts inom ramen för detta uppdrag, har Ramböll intervjuat företrädare för regionala kompetensplattformar i ett annat pågående uppdrag³ för Tillväxtverket, i vilka frågor om validering delvis berörts. Resultaten från dessa intervjuer har använts som underlag även i denna studie.

1.2 Disposition

Rapporten är disponerad i fyra kapitel.

- I *kapitel 2* diskuteras på vilket sätt validering kan bidra till det regionala arbetet med kompetensförsörjning, samt vad som krävs för att denna potential ska kunna realiseras i praktiken.
- I *kapitel 3* beskrivs vilka regionala stödstrukturer för kompetensförsörjning och validering som finns sedan tidigare, med särskild fokus på de regionala kompetensplattformarna.
- I *kapitel 4* presenteras Rambölls sammanfattande slutsatser kring vilken roll de regionala aktörerna i allmänhet och de regionala kompetensplattformarna i synnerhet kan spela för att stärka valideringsarbetet från ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Till rapporten hör även två bilagor.

- Bilaga 1. Beskrivning av branschmodellen CNC Teknik2014
- Bilaga 2. Europeiska riktlinjer för validering

³ Kartläggning av projekt och processer i det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt systembild över kompetensförsörjningsområdet.

2 Validering som verktyg i det regionala kompetensförsörjningsarbetet

Sveriges tillväxt är summan av den tillväxt som skapas i landets regioner. Den regionala tillväxten är bland annat villkorad av att det finns arbetskraft som möter arbetsgivarnas behov av kompetens. En viktig del tillväxtpolitiken utgörs således av kompetensförsörjande strategier. På ett övergripande plan kan strategierna delas in i två grupper, där den första fokuserar på att attrahera arbetskraft från andra regioner och länder, och den andra på att tillvarata den kompetens och arbetskraft som redan finns i regionen.⁴

Validering fyller en potentiellt viktig funktion inom i första hand den sistnämnda gruppen. Genom validering ökar möjligheterna att tillvarata den kompetensreserv som finns i regionerna, det vill säga kompetens som anställda och arbetssökande redan besitter men som i dagsläget inte är synliggjord eller erkänd. Validering kan även minska kostnaderna för utbildning för att säkra efterfrågad kompetens, både genom att minska behovet av utbildningsplatser samt genom att möjliggöra kortare utbildningar. För den enskilda arbetsgivaren kan validering medföra att osäkerheten i rekryteringar minskar, vilket kan underlätta matchningen mellan utbudet och efterfrågan på arbetskraft samt minska behovet av en lång och omfattande rekryteringsprocess.⁵ Vidare bör validering ses som ett verktyg för kompetensutveckling av befintlig personal där kunskapsluckor kan identifieras och utbildningsinsatser genomföras i syfte att stärka företagets konkurrenskraft.

För att valideringens strategiska potential från ett regionalt kompetensförsörjnings- och utvecklingsperspektiv ska kunna tillvaratas krävs dock att ett antal förutsättningar är uppfyllda. För det första måste finnas ett utbud av valideringsmodeller för branscher och yrkesroller med behov av kompetens. För det andra måste valideringen vara tillgänglig för individer som potentiellt sitter på den efterfrågade kompetensen. För det tredje måste valideringen genomföras med hög kvalitet så att arbetsgivare kan lita på att den avsedda kompetensen synliggörs och värderas på ett legitimt sätt. För det fjärde måste valideringen som system vara koherent och effektivt utifrån syftet att bidra till regional kompetensförsörjning.

I detta kapitel diskuteras i vilken utsträckning de fyra förutsättningarna kan anses uppfyllda idag. Kapitlet bygger på den litteratur-

4 Tillväxtanalys (2013).

5 Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

genomgång och de intervjuer som Ramböll genomfört och syftar till att ge en generell bild då graden av måluppfyllelse kan variera mellan enskilda regioner.

2.1 Utbudet av validering inom branscher med kompetensförsörjningsbehov

Utvecklingen av branschmodeller för validering har gått framåt under det senaste decenniet och idag har cirka 25 branscher tagit fram nationella modeller för validering, vilka totalt omfattar cirka 140 yrkesroller.⁶ Enligt genomförda intervjuer med bland annat företrädare för YH-myndigheten är utbudet i realiteten dock något mindre då flera modeller är inaktiva.

Inaktiviteten tycks främst vara kopplad till en begränsad efterfrågan på validering bland aktörer som kan finansiera den, såsom företag och Arbetsförmedlingen. Det är utifrån kartläggningen inte möjligt att dra några heltäckande slutsatser kring vad den bristfälliga efterfrågan beror på. En möjlig förklaring är att arbetskraftsbristen varit relativt lägre i de branscher vars modeller används i lägre grad. Under 2013 använde sig Arbetsförmedlingen i första hand av validering inom yrkesområdena bygg/anläggning, yrkesförare/bussförare, vård/omsorg samt restaurang/storhushåll, bland vilka det även fanns en betydande arbetskraftsbrist under samma år.⁷ I dessa branscher är det dessutom särskilt viktigt att yrkeskompetensen är dokumenterad för att en arbetsgivare ska vilja anställa. I branscherna städ, service och handel (där efterfrågan på validering varit lägre) är certifiering och intyg av yrkeskompetens i regel inte lika avgörande vid en anställning.⁸ Det skulle i sådant fall medföra att det faktum att flera branschmodeller är inaktiva på kort sikt inte behöver utgöra ett problem, eftersom inaktiviteten bottnar i att arbetsgivarna tycks kunna tillgoda sitt kompetensbehov utan validering. På längre sikt kan dock den bristfälliga efterfrågan på befintliga modeller minska intresset för att utveckla nya modeller. En längre tids inaktivitet kan dessutom leda till att modellen blir inaktuell, vilket kan bli ett problem om branschen i fråga skulle uppvisa arbetskraftsbrist längre fram.

Branscher liksom den kontext de verkar i utvecklas ständigt. Utbudet av branschmodeller är därför även beroende av i vilken grad utvecklade modeller förmår möta kompetensbehoven över tid. Det kräver i sin tur att det finns en fungerande finansieringsmodell som tillåter ett löpande utvecklingsarbete. Finansieringen kan utgöras av offentliga medel, men kan också ingå som en komponent i ett självfinansierande system. Genomförda intervjuer indikerar att detta i många fall saknas, vilket betyder att det kan finnas branschmodeller som har tappat i relevans sedan de utvecklades. Ett undantag är valideringsmodellen CNC Teknik2014 som Skärteknikcentrum Sverige (SKTC) utvecklat. Utförarorganisationen består av cirka 75 fristående testcen-

6 Svenskt Näringsliv (2014).

7 Statskontoret (2013).

8 Myndigheten för yrkeshögskolan (2012a).

ter i hela landet som är ackrediterade till systemet. De ackrediterade testcentren är ålagda att var tredje år betala en avgift till SKTC för tillstånd att genomföra valideringar, vilka i sin tur är avgiftsbelagda på en nivå som företagen accepterar. SKTC använder därefter insamlade medel för att vidareutveckla och kvalitetssäkra valideringens innehåll och upplägg genom så kallade referensföretag och ämnesexperter.⁹

Vid sidan av branschmodellerna kan validering även genomföras inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen. Skollagen (2010:800) anger att ”en elev i kommunal vuxenutbildning kan få sina kunskaper och sin kompetens validerade”, vilket innebär att kommunerna inte har någon skyldighet att erbjuda validering.¹⁰ Det saknas aggregerad data över hur vanligt det är att kommunerna använder sig av möjligheten att validera i praktiken. Skolverkets bild är att det sker, men inte överallt eller i alla ämnen. Flera intervjupersoner menar att utbudet av validering inom vuxenutbildningen påverkas negativt av att kommunerna delvis saknar ett ekonomiskt egenintresse att validera. Snarare upplevs det nuvarande ersättningsystemet vara riggat på ett sätt som skapar omvända ekonomiska incitament. Detta då validering kan leda till att en individ enbart behöver komplettera delar av en utbildning, vilket i det korta perspektivet innebär att kommunen förlorar de medel som utgått om personen genomgått hela utbildningen. Svårigheter att beräkna valideringens kostnader leder dessutom till en osäkerhet kring de ekonomiska möjligheterna att erbjuda validering utifrån tillgängligt anslag, vilket ytterligare minskar benägenheten att erbjuda validering.¹¹ En tredje tröskel utgörs av de paketlösningar av kurser som enligt en intervjuad företrädare för Skolverket blir allt vanligare bland utbildningsanordnare.

Om man genomför en validering som visar att individen har kompetens motsvarande delar av ett kurspaket blir det så att säga hål i paketet. Kort sagt ställer validering stora krav på att utbildningsanordnaren kan erbjuda ett flexibelt och individanpassat utbildningsupplägg vilket inte alltid är fallet.

Sammantaget tyder kartläggningen på att möjligheten att validera inom den kommunala vuxenutbildningen är större i teorin än vad som motsvaras av det faktiska utbudet.

2.2 Valideringsutbudets tillgänglighet

För att validering ska kunna bidra till regionernas kompetensförsörjning krävs att utbudet av validering är tillgängligt för de individer som potentiellt besitter den kompetens regionen efterfrågar. Annorlunda uttryckt spelar det ingen roll om det finns ett relevant utbud av valideringsmodeller om de potentiella validanderna saknar möjlighet att i praktiken använda sig av modellerna.

9 För en närmare beskrivning av CNC-modellen, se bilaga 1.

10 För den statliga satsningen på yrkesvux och lärlingsutbildning för vuxna gäller särskilda medel, då huvudmän som tar emot statliga medel inom ramen för satsningen är skyldiga att erbjuda validering.

11 Södra Småland (2014). Se projektets hemsida <http://valideringstolk.se/> för mer information.

Tillgängligheten är beroende av flera olika faktorer, där de viktigaste som framkommit under datainsamlingen utgörs av:

- Valideringens finansiering och ekonomi
- Geografisk tillgänglighet
- Modellernas tillämpbarhet
- Vägledande och beställande aktörers kunskap om validering

Valideringens finansiering och ekonomi

Att som enskild individ bekosta sin egen validering är dyrt och i många fall inte heller möjligt. Tillgången är därför beroende av aktörers vilja och möjlighet att finansiera valideringen, samt i de flesta fall även individens försörjning under själva valideringsprocessen.

Det saknas aggregerad statistik över hur många valideringar som genomförs varje år samt vilken målgrupp dessa avser. Genomförd datainsamling tyder dock på att branschmodellerna i första hand används av företag som vill validera befintliga anställda, samt av Arbetsförmedlingen inom ramen för en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det innebär att branschernas modeller främst är tillgängliga för personer som redan arbetar i branschen samt arbetssökande inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Individer som vill validera sin kompetens för att kunna byta yrke har generellt sett betydligt mer begränsade möjligheter till validering.¹²

Till skillnad från branschvalideringen kräver validering inom vuxenutbildningen ingen extern, särskild finansiering, eftersom valideringen genomförs inom ramen för orienterings- eller ämneskurser och därmed bekostas av de statliga anslagen för vuxenutbildning. Individer kan därför själva ansöka om att få bli validerade genom att söka till vuxenutbildningens kurser. Att studera inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå är dock ingen rättighet. Om kommunen inte kan anta alla sökanden ska sökanden med lägst utbildningsnivå prioriteras enligt Skollagen (2010:800).¹³ Detta kan indirekt medföra att individer med mer erfarenhet, där validering således kan vara av större relevans, prioriteras bort. En sökande som genomgått ett gymnasieprogram och som efter examen arbetat ett antal år för att sedan vilja validera sin yrkeskompetens mot ett yrkesförberedande program riskerar med andra ord att inte antas. Som tidigare nämnts i avsnitt 2.1 påverkar de ekonomiska incitamenten även kommunernas vilja och möjlighet att erbjuda validering till att börja med, vilket innebär en begränsning av utbudet.

Geografisk tillgänglighet

Tillgängligheten på validering skiljer sig åt mellan olika regioner och kommuner. Variationen är delvis kopplad till variationer i efterfrågan

12 Södra Småland (2014).

13 Ett undantag är sökanden som har en examen från ett yrkesprogram men saknar grundläggande behörighet till högskola. Dessa har enligt skollagen rätt att få läsa inom vuxenutbildningen på gymnasial nivå.

på validering, men också till hur utbyggd infrastrukturen för valideringen är i regionen. Små kommuner har i regel svårare att på egen hand tillhandahålla validering på grund av begränsade elevvolym. I vissa regioner har en tvärkommunal samverkan etablerats inom området, vilken också omfattar ett system för ersättning över kommungränser. Exempel på insatser inom området är projekt VALLE i Skåne liksom samarbetet inom vuxenutbildningen i Dalarna. Den regionala samordningen och samverkan inom valideringsområdet uppvisar dock med undantag av ett antal enskilda regioner stora brister överlag, vilket hämmar tillgängligheten.

Modellernas tillämpbarhet

En utmaning som lyfts i flera intervjuer är att branschmodellerna i regel inte är tillämpbara mellan branscher och att generiska kompetenser som validerats utifrån en branschmodell inte erkänns av andra modeller. Systemet förmår med andra ord inte att synliggöra överförbara kompetenser på ett effektivt sätt, vilket ur ett tillväxtperspektiv är direkt hämmande.¹⁴ Flera studier pekar vidare på att branschmodellerna är svåra att applicera på kompetens som förvärvats i ett annat land samt på personer med begränsade svenskkunskaper, såsom nyanlända.¹⁵ Försök har gjorts med tolkar, men då frågorna i de teoretiska proven många gånger ligger nära svarsalternativen har det visat sig svårt att få till stånd en tillräckligt nyanserad översättning.¹⁶

Också vuxenutbildningens validering kännetecknas av vissa begränsningar i tillämpbarhet. Valideringen och den efterföljande prövningen sker mot kursplaner och kan således endast synliggöra och erkänna kompetens som motsvaras av kursplanerna. Enligt flera intervjuade företrädare är vuxenutbildningens validering ändamålsenlig när en individ önskar validera ett tydligt kompetensområde som är avgränsat på samma sätt som en eller ett fåtal enstaka kurser. Om syftet med valideringen i stället är att ta ett helhetsgrepp kring personens kompetens alternativt om kompetensen som ska valideras inte har sin motsvarighet i ett gymnasieprogram är dock vuxenutbildningens validering mindre tillämpbar.

Kunskap om möjligheterna till validering

Dagens valideringssystem är i hög grad decentraliserat där ansvaret för att utföra, stödja respektive finansiera validering är utspritt på en rad olika nivåer och aktörer. Det medför i sin tur att systemet kan vara svårt att överblicka för den enskilda individen vilket ökar risken för att han eller hon inte hittar fram till rätt aktör. Från ett kompetensförsörjningsperspektiv är detta problematiskt eftersom det innebär att kompetens som regionen behöver potentiellt går förlorad.

14 Ett särskilt intressant exempel på området är det arbete som bedrivs i Flandern i Belgien där en organisation med representanter från arbetsmarknadens parter (det vill säga inte den offentliga Arbetsförmedlingen) äger ansvaret för att definiera och ta fram en standard för kompetensord. Detta stärker framförallt matchningsunderlagets legitimitet på arbetsmarknaden.

15 Statskontoret (2013).

16 Riksrevisionen (2014).

Det komplexa och svåröverskådliga systemet ställer särskilda krav på studie- och yrkesvägledning. Genomförd datainsamling pekar dock på att många studie- och yrkesvägledare har begränsad kunskap om möjligheterna att validera samt hur olika valideringsmodeller förhåller sig till varandra, vilket medför att de inte heller vägleder mot detta.¹⁷ Även enskilda arbetsförmedlares kunskaper om validering brister ofta, vilket leder till en mer begränsad användning av de modeller som upphandlats.¹⁸

På expertseminariet som anordnades av YH-myndigheten år 2012 lyftes förslaget att skapa en ingång för validanden för att underlätta kontakten till utförarna.¹⁹ Förslaget om att skapa en ingång stöds även av Svenskt Näringsliv.²⁰ En början på en sådan ingång har tagits fram på webben av YH-myndigheten. På sidan www.valideringsinfo.se har besökare möjlighet att söka mellan olika utförare av branschmodellerna för validering. Sökningen kan ske utifrån både yrken och län. Som tidigare nämnts är den praktiska möjligheten att ta del av valideringen i hög grad dock kopplad till att en arbetsgivare alternativt Arbetsförmedlingen väljer att bekosta och anvisa till valideringen.

2.3 Valideringens kvalitet och legitimitet

En central förutsättning för att validering ska kunna bidra till regionernas kompetensförsörjning är att själva genomförandet håller hög kvalitet, det vill säga att processen synliggör den kompetens som avses på ett rättssäkert, likvärdigt och trovärdigt sätt. Kvaliteten är viktig för att valideringen ska vara effektiv, det vill säga bidra till målet om att stärka den regionala kompetensförsörjningen, men också för att bibehålla en hög legitimitet, vilket är centralt för att arbetsgivare ska lita på valideringens utfall.

Bristen på data gör det svårt att analysera om validering ger önskade effekter och med vilken kvalitet de genomförs.²¹ Genomförd litteraturgenomgång pekar dock på att kvaliteten är en utmaning inom valideringen i den kommunala vuxenutbildningen. Valideringen genomförs i regel av ämneslärare, vilka har sin kärnkompetens i undervisning och som ibland saknar kunskap om hur validering bör genomföras.²² Även rutinerna för validering inom vuxenutbildningen är ofta vaga och skiljer sig åt mellan olika skolor och utförare. Många gånger saknas dokumenterade rutiner för hur valideringen utförs. I en rapport från Kronobergs län uttrycker exempelvis enskilda lärare att de bara ”vet” hur valideringen går till just på deras skola.²³

För att stärka kvaliteten i den validering som genomförs inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen har vissa branscher arbetat

17 Ramböll Management Consulting (2014); Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

18 Myndigheten för yrkeshögskolan(2012a); Svenskt Näringsliv (2014).

19 Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

20 Svenskt Näringsliv (2014).

21 Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

22 Statskontoret (2013).

23 Södra Småland (2014).

fram nationella riktlinjer. Ett exempel på detta är Vård- och omsorgscollege (VO-college), ett samarbetsorgan mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildare som arbetar för att öka intresset för utbildningar och yrken inom vård och omsorg. VO-college har nyligen lanserat nationella riktlinjer för validering på Vård- och omsorgsprogrammet, vilka arbetats fram mot bakgrund av ett identifierat behov om att hitta en gemensam modell samt att koppla denna modell till ett genomförande som säkrar en viss kompetensnivå hos de validerande lärarna. Innan valideringen börjar gör läraren en språkbedömning utifrån en europisk referensram för att ta reda på om eleven har språkliga förutsättningar för att validera mot kursmålen och klara utbildningen. Den praktiska delen av validering bedöms av vårdlärare tillsammans med valideringshandledare med godkänd utbildning inom Vård- och omsorgscollege. Framtagandet av nationella riktlinjer för validering inom VO-college har resulterat i att flertalet Vård- och omsorgscollegeregioner använder detta material som ledning för vilka principer man validerar efter, även om implementeringen av de nationella riktlinjerna varierar på regional nivå.²⁴

Kvaliteten tycks i viss mån även vara ett problem i validering som utgår från branschernas modeller. Bristerna handlar bland annat om hur ansvarig utförare dokumenterar och återkopplar utfallet av valideringen till validanden. Inom vissa branscher finns tydliga och genomarbetade mallar för hur dokumentationen bör se ut. Andra modeller lämnar det i stället upp till valideringsutföraren att bestämma hur resultaten bör dokumenteras, med skillnader i omfattning och kvalitet som följd.²⁵ Också utförarnas kompetens samt avsatt tid för valideringsprocessen varierar, med konsekvenser för kvaliteten. Flera intervjupersoner upplever att bristerna i utförarledet hänger samman med en ovana att upphandla bland aktörer som finansierar validering. Intervjuerna tyder även på att branschernas löpande kontroll och kvalitetssäkring av de utförare som blivit godkända delvis brister. Detta då ett antal intervjupersoner pekar på att kvalitetsbrister även återfinns hos utförare som Arbetsförmedlingen upphandlar, trots att dessa alltid är godkända av branscherna.

År 2012 presenterade YH-myndigheten nationella riktlinjer och kriterier för validering av reell kompetens. Tanken är att kriterierna ska kunna tillämpas både inom kommunal vuxenutbildning, folkbildning, universitet och högskola, yrkesutbildning och validering enligt branschmodell. Kriterierna och riktlinjerna är framtagna i syfte att förenkla kvalitetsgranskning och därmed öka valideringens legitimitet.²⁶ Även Skolverket har tagit fram ett liknande stödmaterial som syftar till att stärka kvaliteten i den validering som genomförs inom vuxenutbildningen. Det verkar dock inte ha gjorts någon uppföljning

24 Nationella nätverket för projektledare/samordnare inom Vård- och omsorgscollege (2013).

25 Myndigheten för yrkeshögskolan (2012a).

26 Myndigheten för yrkeshögskolan (2012a).

om hur dessa kriterier använts och implementerats i det faktiska genomförandet, samt vilken betydelse de haft för kvaliteten.²⁷

Som ett led i arbetet med att stärka upp valideringens kvalitet och legitimitet har regeringen nyligen utarbetat en remisspromemoria rörande en nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF). SeQF har en potential att främja kvalitet och uppföljning av valideringsverksamhet. Detta sker genom att kvalifikationer blir tydligt definierade och beskrivna i form av läranderesultat och att även vägen till en kvalifikation kvalitetssäkras oberoende av om det sker via utbildning eller validering. Även någon form av tillsynsverksamhet aviseras.

2.4 Valideringssystemets effektivitet utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv

En fjärde central förutsättning för att valideringens potential ska kunna tillvaratas från ett kompetensförsörjningsperspektiv är att systemet är koherent och effektivt. Genomförd datainsamling pekar på att det finns ett antal utvecklingsområden kopplad till denna fråga.

Det första utvecklingsområdet rör samordningen mellan branschernas modeller för validering respektive den validering som äger rum inom utbildningssystemet, vilken generellt brister.²⁸ Den bristande samordningen leder bland annat till att en individ som validerats med hjälp av en branschmodell i allmänhet inte kan använda dokumentationen som underlag för att söka kompletterande utbildning. Detta då det sällan är tydligt vad eventuella kunskapsluckor som branschvalideringen visar på motsvarar i termer av utbildning. Dessutom är det sällan möjligt att använda utfallet från branschvalideringen som underlag för att tillgodoräkna sig kurser i det ordinarie utbildningssystemet för att på så säkra en behörighet till en påbyggnadskurs eller ett examensbevis. I detta fall måste individen i regel även genomgå en valideringsprocess inom ramen för utbildningssystemet. Det leder i sin tur till att kompetens som arbetsgivare efterfrågar riskerar att inte synliggöras alternativt att processen fördröjs.

Ett undantag i sammanhanget utgör tidigare nämnda CNC Teknik₂₀₁₄, d.v.s. branschmodellen för validering inom industrins generella teknikrelaterade områden med specifik inriktning mot den spånskärande bearbetningsindustrin. Modellen är kompatibel med utbildningssystemets olika nivåer, från arbetsmarknadsutbildning till gymnasial och eftergymnasial utbildning. Gymnasieskolan använder exempelvis systemets certifieringsnivåer för formulering av kursinnehåll styrt mot Skolverkets kursplaner för det industritekniska programmet för skärande bearbetning. Vidare upphandlar Arbetsförmedlingen industrirelaterade arbetsmarknadsutbildningar gentemot de certifikat som SKTC utfärdar. YH-myndigheten säkerställer den

²⁷ Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

²⁸ Södra Småland (2014). Samma bild framkommer i samtliga intervjuer.

eftergymnasiala höjden i de ansökningar som beviljas gentemot motsvarande certifikat i systemet.

Det andra utvecklingsområdet handlar om att branschmodellerna för validering idag inte stödjer synliggörandet av det som brukar kallas överförbara kompetenser (transferable skills), det vill säga generella kompetenser och allmänna yrkeskompetenser som är gångbara tvärs över samhällssektorer. Många branscher delar delvis samma kompetenskrav. Exempelvis är kunskaper inom automatisering en efterfrågad kompetens inom flera olika branscher. Det är idag dock inte möjligt att på ett enkelt sätt överföra kompetens som validerats inom en bransch till en annan bransch. Även om branschmodellerna i vissa fall tar sin utgångspunkt i en gemensam grundstruktur är vare sig begreppsbildning, system eller metodik synkroniserade och branschgemensamma.²⁹ Detta hindrar rörlighet inom och mellan branscher, försvårar rekrytering samt leder till att större företag behöver ett flertal olika branschmodeller för att täcka identifierade behov.

Det tredje utvecklingsområdet handlar om valideringens koppling till det regionala kompetensförsörjningsarbetet i stort. För att validering ska kunna fungera som ett verktyg för kompetensförsörjning krävs att arbetet utgår från en analys av det övergripande kompetensbehovet samt regionens övriga insatser för att trygga detta (exempelvis utbildning och insatser för att stärka regionens attraktionskraft). På samma sätt som integrationsfrågan i regel behandlas som en enskild del av tillväxtpolitiken³⁰ visar uppföljningar dock att validering av framförallt yrkeskompetens i hög grad hanteras som en särfråga i regionerna. Det sker med andra ord en högst begränsad samordning och strategiskt utvecklingsarbete regionalt med koppling till validering inom ramen för kompetensplattformarna bortsett från ett antal enskilda projektinsatser. Sammantaget finns generellt sett ingen naturlig aktör på regional nivå som tar ett helhetsgrepp kring validering och undantaget vuxenutbildningen finns det högst begränsad rådighet över det operativa valideringsarbetet i regionerna. Främjandeuppdraget kopplat till validering som Skolverket och YH-myndigheten har på nationell nivå saknas i denna mening på regional nivå, trots att valideringssystemet i sig är högst decentraliserat. Dessa resultat pekar på att valideringens strategiska potential från ett regionalt kompetensförsörjningsperspektiv inte tillvaratas fullt ut idag.

2.5 Sammanfattande slutsatser

En effektiv validering förutsätter en effektiv infrastruktur och samordning. Idag har små fungerande ”fickor” av validering byggts upp inom enskilda branscher och regioner, exempelvis tidigare nämnda CNC-modell. Samordningen mellan olika branschmodeller, kommuner och valideringsstrukturer samt deras koppling till det övergri-

²⁹ Sectors Initiative (Skärteknikcentrum m.fl.) (2011).

³⁰ Tillväxtverket (2014).

pande strategiska kompetensförsörjningsarbetet fungerar dock betydligt sämre, vilket indikerar en stor utvecklingspotential.

För att validering ska kunna bidra till regionernas kompetensförsörjning krävs att utbudet av validering är tillgängligt för de individer som potentiellt har kompetensen regionen efterfrågar.

Kartläggningen indikerar att så inte är fallet fullt ut. Branschmodellerna används i praktiken främst av företag för att validera redan anställda personer i branschen. Det behöver inte utgöra ett problem från ett kompetensförsörjningsperspektiv, om denna kompetenspool är tillräcklig för att möta regionernas behov av arbetskraft. Att anställda i andra branscher samt arbetsökande, i synnerhet utrikes födda, inte har samma tillgång till valideringen innebär dock att en potentiell kompetensreserv inte tillvaratas. Att tillgängliggöra validering för dessa personer kan inte minst vara viktigt för att långsiktigt säkra kompetens inom branscher som expanderar kraftigt, där nya företag förväntas etableras. Dessa nya företag har av naturliga skäl ingen existerande kompetenspool att utgå från, utan måste säkra efterfrågad kompetens genom rekrytering.

För att branschmodellerna ska kunna fortsätta vara relevanta samt för att stimulera utveckling av nya modeller är det viktigt att det finns en efterfrågan på valideringen. Kartläggningen visar att efterfrågan har potential att öka om kunskaperna om validering bland framför allt studie- och yrkesvägledare samt arbetsförmedlare stärks. Det är även viktigt att tydligare visa på värdet av validering från ett aktörsperspektiv för att öka betalningsviljan hos den aktör som bekostar valideringen, såsom kommun, enskilda arbetsgivare och Arbetsförmedlingen. Ytterligare ett utvecklingsområde handlar om modellernas tillämpbarhet på individer med varierande bakgrund och förutsättningar. Ett brett tillämpningsområde är centralt för att säkra efterfrågan på modellerna, men också för att minska risken för att en potentiell kompetensreserv går förlorad.

3 Regionala stödstrukturer för validering och kompetensförsörjning

Regionalt kompetensförsörjningsarbete är ett tämligen brett och svårdefinierat politikområde. En utmaning ligger i att definiera vad som ryms inom det regionala ansvaret då frågan har koppling till flertalet sakpolitiska områden, där mandat återfinns på såväl nationell som regional och lokal nivå. Matchningsproblematiken är exempelvis ett område som går på tvärs genom politikområden som infrastruktur, integration, utbildning, regional attraktivitet och den generella tillväxtpolitiken. Även om delar av samordningsansvaret för att identifiera behov och driva kompetensförsörjningsarbetet framåt ligger på regional nivå, kan det i praktiken liknas vid ett timglas där de formella mandaten är som störst på nationell och kommunal nivå med begränsad rådighet på regional nivå.³¹

Som stöd för det regionala arbetet med kompetensförsörjning gav regeringen år 2010 regionala självstyrelseorgan och samverkansorgan eller (där dessa organ inte finns) länsstyrelser, i uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Bakgrunden till kompetensplattformarna återfinns i de regionala länsarbetsnämnderna som slogs samman med före detta Arbetsmarknadsstyrelsen i samband med bildandet av Arbetsförmedlingen år 2008, men även delvis i en avsaknad av operativ verksamhet inom kompetensförsörjningsområdet på regional nivå som de regionala kompetensråden tidigare stod för. Parallellt, eller i somliga fall integrerat med, kompetensplattformarna återfinns ibland en särskild regional stödstruktur kopplat till validering. Dessa manifesteras framförallt genom regionala valideringsplattformar eller projektinsatser som avser att bygga upp liknande strukturer.

I detta kapitel beskrivs den regionala stödstruktur som vuxit fram sedan regeringsuppdraget att etablera regionala kompetensplattformar med särskild tyngdpunkt på dess syfte, sammansättning och mandat. Kapitlet tjänar till att förtydliga de förutsättningar som i förlängningen finns för regionala aktörer att gemensamt bedriva insatser inom valideringsområdet.

3.1 De regionala kompetensplattformarna

De regionala kompetensplattformarna utgörs av en sammansättning av olika aktörer med betydelse för regionens kompetensförsörjning,

³¹ Tillväxtanalys (2013b).

exempelvis regionförbund, kommunförbund, länsstyrelser, Arbetsförmedlingen och näringslivsrepresentanter. Enligt regeringsuppdraget ska kompetensplattformarna övergripande leda till:

- ökad kunskap och översikt inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- samordning av behovsanalyser inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- ökad samverkan kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering, samt
- ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer, med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar.

Tillväxtverket har av regeringen fått i uppdrag att under perioden 2013–2016 bedriva insatser för minst 60 miljoner kronor som förstärker och vidareutvecklar de regionala kompetensplattformarna som verktyg för att säkra kompetensförsörjningen till näringsliv och offentlig sektor. Regionerna har ett tolkningsföretråde kring vilka insatser som är prioriterade i regionen, även om genomförda insatser samtidigt ska bidra till ett nationellt mervärde.³²

Tidigare uppföljningar visar att det regionala arbetet med kompetensplattformarna (och därmed det bredare regionala kompetensförsörjningsarbetet) varierar stort i termer av prioriteringar och organisering.³³ Vissa regioner har valt att inrätta så kallade branschforum där arbetsgivare och utbildningsanordnare med koppling till den aktuella branschen återkommande träffas för att diskutera kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsfrågor. Andra regioner har valt att lyfta ur utbildningsanordnare från branschforumen och i stället organisera dessa i en separat gruppering. Ytterligare andra regioner saknar helt denna typ av undergrupperingar inom kompetensplattformen. Även storleken på avsatta medel varierar, från cirka 0,5 heltidstjänster upp till fyra heltidstjänster per år.³⁴

Plattformarnas framgång påverkas i hög grad av hur de regionala aktörernas förutsättningar ser ut på en övergripande strukturell nivå. Tillväxtanalys menar att plattformens arbetet i stor utsträckning försvåras av (i) att regionerna inte har något mandat att påverka utbildningsutbudet, (ii) att utbildningsutbudet ofta styrs av andra aspekter än den regionala arbetsmarknadens behov, (iii) att det finns en mångfald av aktörer, (iv) att det saknas ett nationellt samordningsansvar, samt (v) att regionerna inte vet när målet med uppdraget kan sägas vara uppfyllt.³⁵ De regionala aktörerna och kompetensplattformarna äger med andra ord inte själva vare sig problemen eller lösningarna inom kompetensförsörjningsområde, utan kan främst bidra med

32 Minnesanteckningar, lärnätverket för kompetensförsörjning 3 oktober 2013 RegLab.

33 Tillväxtverket (2012); Ramböll Management Consulting (2014).

34 Tillväxtverket (2012).

35 Tillväxtanalys (2012).

samordningsstöd och kunskapsunderlag.³⁶ Effekterna av det regionala kompetensförsörjningsarbetet är således i hög grad beroende av intresset och kapaciteten hos utbildningsanordnare med flera.

3.2 Exempel på regionala stödstrukturer för validering

Vid sidan av den övergripande stödstruktur som kompetensplattformarna erbjuder, har ett fåtal regioner försökt etablera regionala plattformar för valideringsområdet specifikt. Plattformarna tyder på att det finns brister i tidigare strukturer för validering regionalt samt att det finns behov av olika former av gemensamma stödstrukturer för att hantera dessa brister. Samtidigt tyder erfarenheter från regionerna på att det är svårt att hitta en långsiktigt hållbar finansiering av plattformarna. De flesta valideringsplattformar har i praktiken fungerat som tidsbegränsade punktinsatser. Trots att plattformarna överlag varit uppskattade har de i regel inte implementerats efter projekt-tidens slut. Ett exempel är projektet ”Validering Kronoberg” som löpte över tre år med syftet att synliggöra kompetens och samordna validering i länet. Efter avslutad period förlängdes inte projektet och mycket av den kunskapen och erfarenheterna som förvärvats försvann när projektet löpte ut och personal slutade.³⁷

Bland de pågående regionala initiativen inom valideringsområdet är Validering Väst i Västra Götalandsregionen det initiativ som oftast lyfts fram, tillsammans med Dala Validering i Dalarna samt VALLE i Skåne. De tre initiativen beskrivs närmare nedan.

Validering Väst i Västra Götalandsregionen

Syftet med Validering Väst är att ge ökad kunskap, bättre översikt och stimulera samverkan inom kompetensförsörjning och utbildning. Under 2013 har Validering Väst bland annat fokuserat på att ta fram delregionala strukturer för validering med hjälp av den regionala kompetensplattformen, nå ut med information, se över och etablera modeller samt kartlägga relevanta utförare av validering.

Dala Validering i Region Dalarna

Region Dalarna bedriver mellan 2014–2016 ett arbete för etablering av en regional plattform för validering. Projektet syftar till att öka kunskapen kring effektiva och evidensbaserade metoder för validering och individuell vägledning samt ökad samverkan mellan regionala och nationella aktörer inom området. Målsättningen är att etablera en struktur för validering och vägledning i regionen som är erkänd och kvalitetssäkrad. Detta ska i sin tur leda till att fler personer på kortare tid ska komma in på arbetsmarknaden, att omställningar vid konjunkturförändringar blir kortare samt att utrikes födda får en kortare etableringstid.³⁸

³⁶ Myndigheten för Yrkeshögskolan (2012).

³⁷ Södra Småland (2014).

³⁸ Region Dalarna (2014).

VALLE i Region Skåne

Kommunförbundet Skåne har tillsammans med Arbetsförmedlingen inlett en förstudie som har namngivits VALLE (Validering av Livslångt Lärande Effektivt). Studien är ett steg på vägen mot målet att kunna erbjuda fler individer validering i Skåne genom att etablera en regional stödplattform för validering. VALLE syftar till att bidra till en gemensam regional förståelse och språkbruk av begreppet validering samt en regional struktur och samarbete kring valideringsområdet. Inom VALLE är ett viktigt insatsområde att undersöka om det idag erbjuds validering i den utsträckning som behövs och vad som skulle kunna förbättras. I förstudien ingår det att låta relevanta aktörer inom valideringsområdet föra diskussioner och dialoger för att undersöka eventuella hinder som finns idag och hur dessa kan lösas.³⁹

³⁹ Kommunförbundet Skåne (2014).

4 Regionala tillväxtaktörers potentiella roll inom valideringsområdet

Validering kan bidra till den regionala kompetensförsörjningen och därmed till den regionala tillväxten på flera sätt. Genom validering ökar möjligheterna att tillvarata den kompetensreserv som finns i regionerna, det vill säga kompetens som anställda och arbetssökande redan besitter men som i dagsläget inte är synliggjord eller erkänd. Validering kan även minska kostnaderna för utbildning, samt bidra till en ökad rörlighet och matchning på arbetsmarknaden. För den enskilda arbetsgivaren medför validering bland annat att osäkerheten i rekryteringar minskar. Validering kan dessutom utgöra ett verktyg för strategisk kompetensutveckling av företagets befintliga anställda. Att det finns ett fungerande valideringssystem kan således ses som en mycket relevant fråga från ett regionalt tillväxtperspektiv.

Under de senaste åren har utvecklingen inom valideringsområdet gått framåt. Regionala och lokala modeller har alltmer kommit att ersättas av branschmodeller för validering med nationell legitimitet. Ett antal steg har även tagits för att stärka valideringens likvärdighet och kvalitet, bland annat genom framtagande av nationella riktlinjer för validering inom vuxenutbildningen. Identifierade utvecklingsområden rör i första hand de redan utvecklade modellernas tillämpbarhet och effektivitet. Systemet består i hög grad av små ”fickor” av validering inom enskilda branscher och regioner. Samordningen mellan olika branschmodeller, kommuner och valideringsstrukturer samt deras koppling till det övergripande strategiska kompetensförsörjningsarbetet är generellt sett svag. Också systemets tillgänglighet och tillämpbarhet brister delvis, vilket medför en potentiell kompetensreserv inte tillvaratas. Ett annat utvecklingsområde rör kunskapen om validering hos beställare, vilken bland annat har betydelse för efterfrågan på och i förlängningen överlevnaden hos de modeller som utvecklats.

Valideringsmodeller bör vara nationellt förankrade för att säkra en bred legitimitet. Men behovet av arbetskraft samt förutsättningarna avseende bl.a. näringslivsstruktur och utbildningsnivå skiljer sig åt mellan Sveriges olika delar. Det är därför centralt att valideringens strategiska inriktning och omfattning formuleras med utgångspunkt i varje enskild regions behov av kompetens.

Enligt Ramböll kan de regionala tillväxtaktörerna sammanfattningsvis fylla en tudelad funktion inom valideringsområdet. Dels kan de

arbeta för att stärka möjligheterna att tillvarata befintliga valideringsstrukturer genom utvecklingsarbete kopplat till t.ex. valideringsinfrastruktur och tillämpbarhet. Dels kan de bidra till att göra valideringen ännu mer relevant från ett kompetensförsörjningsperspektiv genom att stödja formulering av regionala prioriteringar för valideringen i den egna regionen.

I det följande utvecklas Rambölls slutsatser kring de regionala aktörernas roll utifrån denna tudelade funktion. Inledningsvis presenteras tre principer som enligt Ramböll bör vara vägledande för det regionala arbetet med validering. Därefter följer ett resonemang om vilken funktion kompetensplattformarna kan inneha mer konkret utifrån deras särskilda uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet.

4.1 Principer för regionalt arbete inom valideringsområdet

Ett effektivt valideringsarbete förutsätter en tydlig länk till det regionala kompetensförsörjningsarbetet i stort

Det finns överlag en stark koppling mellan regionernas kompetensförsörjningsarbete och det övergripande regionala tillväxtarbetet som formuleras i regionala strategidokument som RUP/RUS.⁴⁰ Kartläggningen pekar dock på att kopplingen i nästa steg, d.v.s. mellan kompetensförsörjningsarbetet och arbetet med validering är betydligt svagare. Med undantag från ett fåtal särskilda satsningar hanteras validering som en särfråga i regionerna (avsnitt 3.1.4).

En central slutsats från kartläggningen är att regionernas valideringsarbete i högre grad behöver utgå från en förståelse för hur arbetet hänger samman med det övergripande arbetet med kompetensförsörjning. Detta då det ur regionalt tillväxtperspektiv inte är ett självändamål att genomföra validering. Den regionala behovsanalysen erbjuder här ett underlag för i vilken grad satsningar inom valideringsområdet ska prioriteras samt vilken typ av satsningar det i sådant fall ska handla om. Relevanta frågeställningar som de regionala analyserna och strategierna kan bidra till att besvara är exempelvis:

- Vilka kompetensbehov har regionen och i vilken grad/på vilket sätt kan validering bidra till att säkra dessa?
- Vad innebär identifierade kompetensbehov för valideringens omfattning, inriktning och målgrupp?
- Hur kan valideringen komplettera övriga regionala insatser inom området (exempelvis utbildning)?

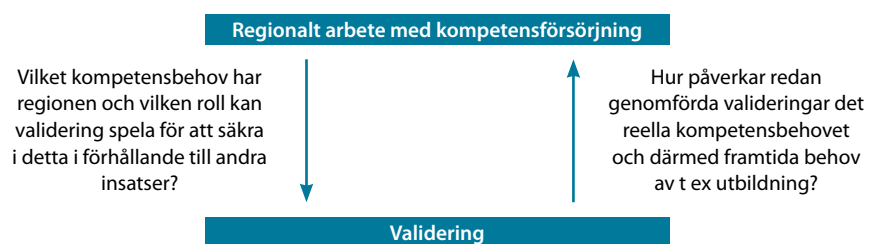
Kopplingen mellan validering och det övergripande kompetensförsörjningsarbetet går även i omvänd riktning. Genomförda valideringar påverkar nämligen regionens reella behov av arbetskraft samt därmed också de regionala prognoserna för exempelvis utbildningsbehovet. Som illustrerande exempel kan vi ponera att arbetsgivare låter hundratal anställda personer valideras enligt en given bransch-

⁴⁰ Tillväxtverket (2012).

modell. Genom valideringen påvisas att en stor andel av personalen som saknar en formell utbildning ändå möter de kompetenskrav som branschen satt upp. Denna kompetensreserv syns i dagsläget inte i den statistik som ligger till grund för de regionala behovsanalyserna. För att utbildningsinsatser inte ska initieras i onödan är det således centralt att genomförda valideringsinsatser följs upp samt i ökad grad används som underlag för löpande revidering av de regionala strategierna för kompetensförsörjning. Detta gäller i synnerhet i händelse av mer omfattande valideringsinsatser som kan ha en potentiellt stor effekt på det reella kompetensbehovet.

Den dubbelriktade kopplingen mellan validering och det regionala kompetensförsörjningsarbetet illustreras i figur 1.

Figur 1 Kopplingen mellan validering och regionalt kompetensförsörjningsarbete



Rekommendationen om att stärka kopplingen mellan validering och det regionala kompetensförsörjningsarbetet i stort har bäring för samtliga aktörer som arbetar med kompetensförsörjning på regional nivå. Särskilt stor roll kan dock kompetensplattformarna spela inom detta område utifrån deras befintliga uppdrag att öka kunskapen om och samordningen mellan kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet.

Det måste finnas en regional samsyn kring vad som avses med validering
 Trots att det finns en formell definition av validering, visar kartläggningen att det fortfarande råder en relativt stor oenighet och osäkerhet kring hur begreppet ska tolkas mer konkret. Det har medfört att validering i praktiken används som samlingsbegrepp för delvis skilda processer och insatser. I en SOU från 2013 framgår exempelvis att ”utredningen under sina kommunbesök har frågat om hur kommunen arbetar med validering inom vuxenutbildningen. Frågan har ofta besvarats med en motfråga om vad som avses med validering.”⁴¹ Denna begreppsförvirring lyfts även återkommande som en utmaning i de intervjuer som genomförts inom ramen för detta uppdrag. En förutsättning för att den regionala nivån ska kunna stödja utvecklingen av dagens valideringssystem på ett bra sätt är således att det åtminstone inom regionen finns en gemensam bild av vad som menas med validering konkret.

41 SOU 2013:20.

Ett effektivt arbete förutsätter regional kunskap om valideringen

Kartläggningen pekar på att uppföljningen av validering brister i de flesta regioner. Det saknas med andra ord en aggregerad regional bild av hur många valideringar som utförs, inom vilka branscher och målgrupper samt vad de resulterar i. Bristen på statistik gör det i sin tur svårt att få en bild av om de befintliga möjligheterna till validering används effektivt, vilka eventuella luckor och utvecklingsområden som finns, samt på vilket sätt som valideringen potentiellt påverkar regionens reella kompetensbehov. För att den regionala nivån ska kunna arbeta effektivt med validering, krävs med andra ord att den nuvarande uppföljningen förbättras.

4.2 Kompetensplattformarna som en drivande, stödjande, samordnande och kunskapshöjande aktör

De regionala kompetensplattformarna kan genom sitt uppdrag och aktörsammansättning spela en särskild viktig roll för det regionala arbetet med validering. Plattformarna, liksom de regionala tillväxtaktörerna i stort, har dock ett relativt svagt mandat då de inte själva äger vare sig valideringsfrågan eller den större kompetensförsörjningsfrågan. Enligt Ramböll kan plattformarna därför i första hand bidra till valideringsarbetet utifrån en drivande, samordnande, stödjande respektive kunskapshöjande funktion. Den drivande och samordnande funktionen kan plattformarna i viss mån inneha inom ramen för sitt befintliga uppdrag, medan den stödjande och kunskapshöjande funktionen i högre grad förutsätter att särskilda medel tillförs. I synnerhet den stödjande funktionen kräver även att det finns en viss efterfrågan och mottagarkapacitet hos aktörerna som utgör arbetets målgrupp.

I tabell 1 ges ett antal exempel på möjliga ansvarsområden och inriktningar för arbetet utifrån respektive funktion. Exempelen baseras på resultaten i rapportens föregående kapitel, men också på den enkätundersökning⁴² som Ramböll nyligen genomfört bland regionförbund, länsstyrelser, Kommunförbund och Arbetsförmedlingar i respektive län, i vilken respondenternas syn på det regionala arbetet med validering bland annat behandlades.

Som nämnts i kapitel 3 varierar kompetensplattformarnas resurser och organisation mellan olika regioner. Varje region behöver därför ta ställning till på vilket sätt den egna kompetensplattformen kan och bör arbeta med validering givet befintliga förutsättningar och intresse för frågan. Kan validering lyftas in som en fråga i eventuella branschforum, eller bör en separat gruppering etableras för valideringsarbetet? Hur kan eventuella utbildningsnätverk för tvärkommunal samverkan inom vuxenutbildningen tillvaratas? En annan viktig fråga är hur eventuella befintliga regionala stödstrukturer för validering kan användas. Plattformarna bör komplettera och stärka det regionala arbete som redan sker i regionen, inte bygga upp parallella strukturer eller insatser. Vilken inriktning och fokus som valideringsarbetet i

42 Ramböll Management Consulting (2014).

respektive region får komma därför med nödvändighet att behöva variera.

Tabell 1 Exempel på möjliga ansvarsområden och inriktningar

Funktion	Exempel på möjliga ansvarsområden och inriktningar
Drivande funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Driva och uppmärksamma valideringens värde utifrån enskilda aktörers egenintressen i syfte att stärka efterfrågan • Driva valideringsfrågan i regionala forum i syfte att föra frågan högre upp på den regionala strategiska agendan • Uppmärksamma det regionala kompetensbehovet inom branscher som i dagsläget saknar en branschmodell i syfte att driva på utveckling av nya modeller på nationell nivå • Driva och uppmärksamma behovet av en ökad samordning mellan branschmodeller och utbildningssystemet (i stil med CNC Teknik2014) • Driva och uppmärksamma behovet av att öka möjligheterna till överförbara kompetenser mellan olika branschmodeller
Samordnande funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Fungera som en samlande plattform för berörda aktörer såsom utförare, beställare och ägare av valideringsmodeller samt aktörer med stödjande uppdrag • Samordna och hålla kontakten med andra regionala strukturer för kompetensförsörjningsfrågor, ex regionala branschråd och branschforum • Fungera som en brygga mellan det regionala valideringsarbetet, kompetensförsörjningsarbetet respektive det regionala tillväxtarbetet i stort • Stödja samordning av hur Europeiska Socialfonden (ESF) respektive Europeiska Regionala Utvecklingsfonden (ERUF) kan användas för att stärka de regionala förutsättningarna och utvecklingsområdena kopplat till validering
Stödjande funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Stödja utveckling av tvärkommunal samverkan inom vuxenutbildningen (ex tvärkommunala ersättningssystem) • Stödja utveckling av branschmodellernas tillämpbarhet på personer med svaga svenskkunskaper • Stödja spridning och implementering av europeiska riktlinjer för validering, ex EQF/NQF/SeQF för en ökad legitimitet och mobilitet på arbetsmarknaden (se bilaga 2) • Stödja spridning och implementering av nationella riktlinjer för validering i VO- och Teknikcollege
Kunskapshöjande funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- och spridningsinsatser för att öka kännedomen om validering inom beställarorganisationer, såsom företag, omställningsaktörer samt Arbetsförmedlingen • Informations- och spridningsinsatser för att öka kännedomen om validering bland vägledande funktioner, ex studie- och yrkesvägledare

Referenser

Arbetsförmedlingen (2014). *ESF-Förstudie. Synliggöra kompetenser i matchningen (SKiM)*.

Arbetsplatslärande och omställning i arbetslivet (2013). *Hållbara förutsättningar för vuxnas lärande – som strategi för regional kompetensförsörjning*.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2011). *Shaping lifelong learning: making the most*.

DS 2003:23. *Validering m.m. Fortsatt utvecklande av vuxnas lärande*.

GR (2006) *Kompetens-och valideringscentrum framtida inriktning och organisering*. Göteborg: GR Kompetens-och valideringscentrum AB.

Kommunförbundet Skåne (2011). *Regional stödplattform för validering – genomförd validering i regionen samt relation till centrala aktörer*.

Kommunförbundet Skåne (2014). *Valle – Validering av livslångt lärande (effektivt)*. Hämtat från www.kfsk.se: <http://www.kfsk.se/valle> den 02 10 2014

Lärnätverket för kompetensförsörjning (2013). *Minnesanteckningar*. RegLab.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2010). *Redovisning av uppdrag om insatser i fråga om validering*. Diarienummer: YH2009/2012.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2012a). *Slutrapport – Validering av nyanländas yrkeskompetens (VINN-projektet)*. Diarienummer: YH 2012:80.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2012b). *Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet*.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a). *Hur vidareutveckla den nationella strukturen för validering*. Diarienummer: YH2012/1069.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2013b). *Nyhetsbrev 2013 avseende arbetet med en nationell struktur för validering*.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2014). *Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens*. Diarienummer: YH 2012/428.

Nationella nätverket för projektledare/samordnare inom Vård- och omsorgscollege (2013). *Validering inom Vård- och omsorgscollege. Princip- och processmaterial*.

Ramböll Management Consulting (2014). *Kartläggning av projekt och processer i det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt systembild över kompetensförsörjningsområdet*. Pågående.

Region Dalarna (2014). *Om projektet Dala valideringscentrum*.

Regionförbundet Östsam (2009). *En kartlägningsrapport avseende validering/yrkeskompetensbedömning i Östergötland och Tranås*.

Regionförbundet Södra Småland (2014). *Slutrapport förstudie regional samordning av validering*. Diarienummer:13/0304.

Riksrevisionen (2014). *Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens*. Stockholm : Riksdagens internttryckeri (RiR 2014:11).

Sectors Initiative (2011). *Effektiv matchning av yrkeskompetens. Överförbara kompetenser i en nationell standard*.

SOU 2013:20 (2013). *Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå*.

Statskontoret (2013). *Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda*. 2013:6.

Svenskt Näringsliv (2014). *Utbildningsfällan? – En del av etableringsprocessen för invandrade akademiker*.

Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken*.

Tillväxtanalys (2013a). *Strategier för regional kompetensförsörjning*. Rapport 2013:03.

Tillväxtanalys (2013b). *Regional tillväxt 2013 – en rapport om regional tillväxt och utveckling*. 2013:06

Tillväxtverket (2012). *Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete*.

Tillväxtverket (2014). *Mainstreaming av integration i tillväxtpolitiken*.

Tillväxtverket (03 09 2014). *Beviljade projekt*. Hämtat från Tillväxtverket.se: <http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/regionalakompetensplattformar/beviljadeprojekt.4.e8f46b8140a162b4fe2263.html> den 25 09 2014.

Validering Väst (u.d.). *Validering Väst-stödstruktur för validering*. Hämtat från Validering Väst: <http://www.valideringvast.se/om-oss/> den 15 09 2014.

Valideringsdelegationen (2008). *Valideringsdelegationens slutrapport mot en nationell struktur*. Västerås: Edita.

Valideringsinfo.se. *Att synliggöra kompetens*. Hämtat från <https://www.valideringsinfo.se/> den 23 09 2014.

Bilaga 1

CNC Teknik2014⁴³

CNC Teknik2014 används vid validering inom industrins generella teknikrelaterade områden samt med specifik inriktning mot den spånskärande bearbetningsindustrins yrkesroller. Modellen är framtagen av branschen med Skärteknikcentrum Sverige AB (SKTC) som huvudman. SKTC är ett utvecklingsbolag verksamma inom verkstadsindustrins sektor skärande bearbetning och ansvarar för drift, vidareutveckling och förvaltning av valideringsmodellen. Bedömning sker mot branschens krav för anställningsbarhet och består av både kunskaps- och praktisk test. Den teoretiska delen genomförs via en webbaserad frågedatabas medan det praktiska testet genomförs i verkstadsmiljö. Utförarorganisationen består av fristående testcenter i hela landet som är ackrediterade till systemet. Idag finns det ca 75 testcenter vilka utgörs av större företag med egna utbildningsenheter, företag som bedriver uppdragsutbildning och det formella skolsystemet i form av gymnasie/teknikcollege och högskolor. Systemet är indelat i tre kravnivåer om grovt motsvarar en specifik yrkesroll (grön = operatör, blå = beredare, svart = produktionstekniker) liksom ett initiativ under benämningen industriteknisk baskompetens.

Till systemet finns så kallade referensföretag och ämnesexperter knutna. Referensföretagen är kravställare på systemets innehåll och utformning. Urvalsprocessen för de företag som ingår i referensgruppen är rigida och följs upp utifrån en rad parametrar som omsättning, tillväxt, FoU-verksamhet, etc. samt representerar såväl mindre som medelstora som större (250+) företag. Ämnesexperter svarar för systemets sakinnehåll och ett granskningsråd med kvalificerade ledamöter från referensföretag, ämnesexperter och testcenter svarar ytterst för systemets kvalitetssäkring avseende reliabilitet och validitet.

CNC Teknik2014 och tidigare CNC Teknik2010 lyfts ofta fram som en framgångsrik branschmodell och flera andra branschmodeller utgår från de metoder som utvecklats av SKTC. Detta kan härledas till en mängd faktorer men för aktuell studie vill vi lyfta fram ett antal resultat och framgångsfaktorer:

43 Avsnittet bygger på intervju med Ingegerd Green (SKTC), Skärteknikcentrum (2014). Valideringsmodell CNC Teknik 2014; Skärteknikcentrum (2010). SKTC-modellen. Metodhandbok; Skärteknikcentrum, Bilaga 1 – Avtal Testcenter CNC Teknik2010; Skärteknikcentrum, Bilaga 5 – Testledarstöd för tester enligt CNC Teknik2010; www.skarteknikcentrum.se.

- *Volym:* Årstakten för valideringar ligger på cirka 1 200 stycken och det är cirka 700 personer som certifieras på årsbasis. Över 5 000 personer har genomgått validering inom systemet sedan starten för 12 år sedan fördelat mellan testcenters över hela Sverige. Antalet testcenter och volymerna av valideringar och certifieringar har ökat kraftigt under senare år.
- *Legitimitet gentemot näringslivet:* Referensföretagen fungerar som kravställare och beslutsfattare i organisationen kring yrkescertifieringen. De representerar hela branschbredden och samtliga företagsstorlekar samt väljs ut baserat på tydliga krav för att engagera ledare i branschen. Exempel finns på större företag som beslutat att ej engagera underleverantörer som ej certifierat sina medarbetare inom system. De krav som ställs på ackrediterade testcenters och testledare liksom ovan nämnda referensföretag och ämnesexperter och uppföljningsmöjligheterna av genomförda valideringar bidrar vidare till systemets validitet.
- *Spridning:* Systemet är kompatibelt med utbildningssystemets olika nivåer, från arbetsmarknadsutbildning till gymnasial och eftergymnasial utbildning samt högskola/universitet. Gymnasieskolan använder exempelvis systemets certifieringsnivåer för formulering av kursinnehåll styrt mot Skolverkets kursplaner för det industri-tekniska programmet för skärande bearbetning; Arbetsförmedlingen upphandlar industrirelaterade arbetsmarknadsutbildningar gentemot de certifikat som SKTC utfärdar; Gymnasieskolan och Teknikcollege synkroniserar sina utbildningar liksom maskinutrustning mot certifikaten och SKTC:s testcenters; YH-myndigheten säkerställer den eftergymnasiala höjden i de ansökningar som beviljas gentemot motsvarande certifikat i systemet.
- *Självfinansierade:* Branschmodellen är självförsörjande. Ackrediterade testcentras är ålagda att var tredje år betala en avgift till SKTC för tillstånd att genomföra valideringar, vilka i sin tur är avgiftsbelagda på en nivå som företagen accepterar. SKTC använder insamlade medel för arbetet med referensgrupper och stöd till testcentras.

Bilaga 2

Europeiska principer och verktyg

Valideringen i Sverige utgår ifrån europeiska principer och riktlinjer. Tillsammans med andra verktyg för yrkesutbildning och mobilitet bildar de ett gemensamt ramverk. Här nedan presenteras ett flertal av dessa verktyg vilka har som gemensamt syfte att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden och tillvarata kompetens som individer förvärvat på olika sätt och i olika länder. Implementationen av principerna och verktygen är tänkt att främja transparens, kvalitet, mobilitet och utvecklingen av en systematisk validering och bedömning av kompetens.⁴⁴

Validering har en tydlig koppling till den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF). Detta kvalifikationsramverk finns även på nationell nivå och förkortas då NQF (National Qualifications Framework). Ramverket ska göra det lättare att jämföra och förstå europeiska länders olika nivåer av kvalifikationer, oberoende av om de härrör från formell utbildning (obligatorisk skola, yrkesutbildning och högre utbildning) eller icke-formellt lärande (branschutbildningar, folkhögskolor, certifieringar mm). Svenska förslaget till NQF (SeQF) öppnar även upp förkvalifikationer som kan vara kopplade till yrkeserfarenhet och innefattar också kvalitetssäkring av kvalifikationer och lärande-/bedömningsprocesser. På detta sätt kan värdet av den kvalifikation som valideringen leder fram till öka och bli mer legitim eftersom den kan placeras in i någon av de åtta nivåerna i den nationella kvalifikationsramen.⁴⁵

ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) är ytterligare ett europeiskt verktyg som ska främja den geografiska och yrkesmässiga rörligheten och stärka valideringens legitimitet och transparens gällande arbetsrelaterade färdigheter. Meritöverföringssystemet bygger delvis på samma grunder som EQF och skulle kunna liknas vid universitets och högskolans ECTS där formella yrkesutbildningar kan översättas i moduler av läranderesultat och poäng.⁴⁶ Några branschmodeller i Sverige använder sig redan av ECVET för att beskriva delkvalifikationer och troligtvis kommer fler branscher och aktörer göra detsamma. Användningsområdet för

44 CEDEFOP (2011).

45 Myndigheten för Yrkehögskolan (2013a).

46 Myndigheten för Yrkehögskolan (2013a).

ECVET utökas i och med att verktyget används för livslångt lärande och omfattar då mer än bara formell utbildning, vilket kommer leda till att validanden allt eftersom kommer att kunna samla ihop delkvalifikationer ur olika sammanhang till en hel kvalifikation.⁴⁷

Det finns även ett europeiskt kvalitetssäkringsramverk för yrkesutbildningar (EQAVET) som kan användas av myndigheter med ansvar över yrkesutbildningar och anordnare av yrkesutbildningar. Liksom ECVET och EQF syftar EQAVET till att öka transparens, mobilitet och legitimitet med avseende på yrkesutbildning. En tydlig skillnad mellan ECVET och EQAVET är att ECVET gäller på individnivå medan EQAVET och EQF rör aktörer på systemnivå.⁴⁸

Implementeringen av ovanstående europeiska principer och verktyg har kommit olika långt i Sverige och det återstår arbete kring att ytterligare anpassa branschmodeller och dokumentation av validering utifrån dessa. Till exempel har meritöverföringsverktyget ECVET hittills inte fått en särskilt stor genomslagskraft eftersom mobilitet inom yrkesutbildning fungerar bra ändå. Enligt Myndigheten för yrkeshögskolan kan ECVET dock komma att spela en mer framträdande roll i och med att verktyget nu även används i syfte att underlätta arbetet med livslångt lärande.⁴⁹ Sannolikt kommer implementeringen av ett nationellt kvalifikationsramverk (SeQF) ge impulser till en ökad användning av hela ramverket och dess verktyg.

47 Valideringsinfo.se.

48 Myndigheten för yrkeshögskolan (2013a).

49 Myndigheten för yrkeshögskolan (2013b).

**Tillväxtverket arbetar för att
stärka företagens konkurrenskraft.**