

YTTRANDE
Diarienumr. U2020/00129/GV

2020-06-08

Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Slutbetänkandet SOU 2019:69 Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande

Sammanfattning

Trygghetsstiftelsen har koncentrerat sitt svar utifrån det kompetensområde som vi arbetar inom, det vill säga omställning, kopplat till validering.

Vi tycker att slutbetänkandets förslag är bra. Vi ser, utifrån de målgrupper vi har att arbeta med, ett stort värde i att individer får en bättre möjlighet att validera sina färdigheter för att snabbt kunna gå vidare till ett nytt arbete, studier eller annan sysselsättning. Många av de personer som vi stöttar har genom ett långt arbetsliv tillägnat sig både ett formellt och ett informellt lärande under åren. Att kunna fånga upp detta samlade lärande kommer att snabba på en individs möjligheter att finna ett nytt arbete inför en omställningssituation. Det kommer också att kunna snabba på och förbättra matchningsprocesserna.

Vi vill varmt biträda delegationens förslag att validering ska ha en gemensam definition. Föreslagen definition tycker vi är bra, det vill säga att validering ska definieras som en strukturerad process för fördjupad kartläggning, bedömning och erkännande av kunnande som en person besitter oberoende av hur det förvärvats. Vi vill också styrka det resonemang som delegationen för i kapitel 3 vad gäller att ett väl utbyggt valideringssystem ökar individernas självförtroende, självkänsla och motivation. Här ser vi utifrån vårt kompetensområde stora vinster för en person som är uppsagd, att direkt få möjlighet till validering som förkortar vägen till ett nytt jobb.

Även den begreppslista (sid 21-25) som slutbetänkandet inleds med, ser vi som värdefull.

Vi vill särskilt uppmärksamma följande

Kapitel 2

Det är glädjande att utredningen så tydligt beskriver ett systematiskt perspektiv där individens kunnande och rätt att få sina kunskaper validerade står i centrum oavsett hur detta kunnande har förvärvats (2.1.3).

De institutionella förutsättningarna må vara viktiga men vår erfarenhet säger oss att det är kvalitetsfrågorna som är oerhört centrala inte minst för att valideringen framgent och i samhället i stort ska få samma självklara legitimitet som formell utbildning. Under 2.1.3 vill vi poängtera vikten, precis som utredningen slår fast, att validering direkt mot branscher är viktigt. Det är inte minst viktigt utifrån våra målgrupper. Viktigt är det också att valideringsresultaten accepteras hos arbetsgivarna inom en bransch.

Kapitel 3

I kapitel 3.2.4 vill vi uppmärksamma behovet av att fortsätta att bygga ut flexibla utbildningsformer inom det formella utbildningssystemet. Det är något som vi ser som stort behov av vid omställningssituationer. Individen som är föremål för en omställningssituation har behov av flexibla behovsanpassade utbildningar som kan påbörjas direkt i samband med omställningen.

Vi vill också poängtera, liksom utredningen gör under 3.2.5, att det behövs fortsatt översyn vad gäller ekonomiska förutsättningar för att kunna studera mitt i livet. Det behövs en översyn av de hinder som finns vad gäller äldres möjligheter att studera, inte minst möjligheten att erhålla studiemedel. Trygghetsstiftelsen hänvisar i sammanhanget till förslaget i punkt 14 i det så kallade januariavtalet och möjligheten att vidareutbilda sig eller omskola sig högre upp i åldrarna. Förslaget innebär en bra första ambitionsnivå när den övre åldersgränsen för studiemedel höjs från 56 till 60 år, men utifrån den ständiga förändringen av arbetsmarknaden och att fler ska kunna arbeta längre så behövs det eventuellt ytterligare justeringar.

I kapitel 3.3.2 vill vi uppmärksamma att det inom det statliga området årligen avsetts medel för lokalt omställningsarbete (LOM) som ska främja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling, utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Medlen har hittills generellt använts i mindre omfattning. En väl utbyggd valideringsmodell, kopplat till strategisk kompetensförsörjning, är vi övertygade om skulle stärka myndigheternas möjlighet att utveckla sin verksamhet.

Vi vill också stryka under att breda kompetenskrav ger bättre möjligheter för individen att röra sig mellan olika yrkesroller och branscher.

I kapitel 3.3.3 vill vi understryka behovet av att kunna validera sina kunskaper på andra språk än svenska, i första hand även på engelska.

I kapitel 3.3.5 vill vi, liksom utredningen, uppmärksamma det viktiga i att en väl utbyggd validering ökar individens självförtroende, självkänsla och motivation. Det är viktiga värden för en individ som står inför en omställningssituation och som kan bidra till att risken för arbetslöshet och ohälsa minimeras.

Kapitel 4

I kapitel 4.3.3 delar vi delegationens förslag att tre övergripande institutionella förutsättningar krävs för att få ett stabilt system för validering. (Tydligare reglering, övergripande organisering samt stabil finansieringslösning.)

Kapitel 6

I kapitel 6.3.1 tycker vi att det är viktigt att validering utgår från EU:s rekommendationer att personer som är arbetslösa eller riskerar arbetslöshet ges möjlighet att genomgå en utforskande kompetenskartläggning. Utredningen pekar på att arbetsförmedlingen har ett antal olika digitaliserade modeller. Vi anser att det är av yttersta vikt att också omställningsorganisationerna får tillgång till dessa system och modeller. Vi tror det vore bra om vi som arbetar med människor i omställning och arbetslöshet kunde utveckla ett gemensamt system som är tillgängligt för alla individer som är i behov av utforskande kompetenskartläggning. Systemet måste vara tillgängligt när en individ har behov av kartläggning oavsett om personen har en anställning, är under uppsägning eller är arbetslös. Det är individens behov som ska styra tillgången till tjänsten.

I kapitel 6.4 delar vi till fullo delegationens syn på vikten av att knyta validering till redan befintlig referensram (SeQF). Det är också bra att utredningen tar upp den mångfald av utbildningar som finns och knyter dessa till referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF). Det gör att det finns ett genomtänkt system för bedömningarna.

I kapitel 6.5 tycker vi det är bra med en tydlig definition som också tydligt beskrivs och att den bygger på EU:s definition av validering. Det borde förbättra möjligheterna för individer att ta med sig validerad kompetens om man ska söka ett arbete också utanför Sverige, något som har stor betydelse för många i vår målgrupp som inte sällan arbetar i olika länder. Det är även bra att det tydligt framgår vilka etiska principer och förhållningssätt som ska vara vägledande för att tillvarata individens intressen i valideringsprocessen.

Kapitel 7

Vi önskar, kopplat till kompetensförsörjning, framhålla att vi inom Trygghetsstiftelsen årligen har ca 1 800 doktorander och forskare som ska lämna akademien för att söka sig ut till näringslivet. Här ser vi en potential att hitta ett bra valideringssystem så att dessa individers matchning förbättras och deras kompetens snabbare kan tas tillvara. Vi delar den bild och det förslag till lösning som delegation föreslår. Det behövs en sammanhållen nationell strategi i denna viktiga fråga.

Vi är eniga med utredaren om att det är bra med ett råd och ett ansvarigt stadsråd som har det övergripande ansvaret för valideringsområdet. Det borde kunna motverka den splittrade organisering som finns i dag. Ett råd borde också borga för att kunskapsläget utvecklas och samordnas.

Kapitel 8

Vi vill understryka vikten av att staten garanterar en långsiktig finansiering som främjar och skapar incitament för valideringar på alla nivåer. Finansieringsfrågorna har mycket stor betydelse för den enskilde individen och dennes möjlighet att kunna validera sin kunskap.

Kapitel 9

I kapitel 9 håller vi med utredningen att validering knyts till det livslånga lärandet. Det är också viktigt att forskningen inom detta fält utvecklas liksom statistik och att finansiering säkerställs.

Kapitel 10

Vi håller med utredningen om att tillgängligheten till validering inom tjänstemannayrken är begränsad och vi ser ett behov av en utökning (10.2.1).

Likaså håller vi med utredningen när de menar att det gäller att utveckla valideringen av yrkeskompetenser (10.5.1 och 12.6) så att fler yrkesgrupper har möjlighet att utveckla kompetensprofiler och valideringsmodeller. Det är inte minst betydelsefullt utifrån våra målgrupper. Många individer som får stöd av Trygghetsstiftelsen har en svag förankring mot specifika branscher, varför det hade varit bra om utredningen också tagit upp detta problem tydligare.

I detta ärende har från Trygghetsstiftelsens sida Åsa Lindh, Vd, beslutat. Lena Martinell, ansvarig för analys och Sven Jansson, rådgivare och avtallsspecialist, har varit föredragande.

Åsa Lindh VD

Lena Martinell
Ansvarig analys

Sven Jansson
Rådgivare och avtallsspecialist