

## Till statsrådet Ingegerd Wärnersson

Genom beslut den 4 november 1999 bemyndigade regeringen statsrådet Ingegerd Wärnersson att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att i ett första steg organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på i första hand gymnasial nivå, i ett andra steg föreslå former och planera för en utvidgad försöksverksamhet, samt att i ett tredje steg pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens (dir. 1999:86).

Genom beslut den 7 december 2000 om tilläggsdirektiv (dir. 2000:84) förändrades uppdraget till att avse dels att göra en inventering, beskrivning och analys av de valideringsinsatser som pågår i kommunerna, dels att utarbeta förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens under 2001, dels att redovisa arbetet med ett arbetsmarknadsinriktat kompetensbevis. Därutöver kvarstod uppgifterna enligt steg ett och steg tre. Uppdraget förlängdes till den 1 oktober 2001.

Genom beslut den 31 maj 2001 om tilläggsdirektiv (dir. 2001:47) utökades utredarens uppdrag med uppgiften att planera och samordna åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå. Åtgärderna skulle bidra till en kvalitativ och kvantitativ vidareutveckling av utländsk yrkeskompetens i syfte att främja invandrarnas inträde på arbetsmarknaden.

Till särskild utredare förordnades den 29 november 1999 regionsekreteraren Elving Andersson.

Som sakkunniga i utredningen har deltagit dels fr.o.m. den 10 januari 2000 f.d. utbildningschefen Bengt Olsson, dels fr.o.m. den 24 februari 2000 departementssekreteraren Klas Falk, ombudsmannen Lars-Åke Henriksson, folkhögskolesekreteraren Signhild Håkansson, departementssekreteraren Stefan Löfkvist, ombuds-

mannen Eva-Maria Morin (t.o.m. 5 juni 2000), avdelningschefen Ronny Nilsson (t.o.m. 29 juni 2001), experten Eva Nordlund, experten Margareta Nygren, handläggaren Ulla-Britt Selander, dels fr.o.m. den 3 mars 2000 docenten Kenneth Abrahamsson, dels fr.o.m. den 6 juni 2000 Anita Pettersson, dels fr.o.m. den 30 juni 2001 samordnaren Adèle Ennab.

Eva Ragnarsson anställdes den 31 januari 2000 som sekreterare med 85 procent tjänstgöring fr.o.m. den 7 februari 2000. Som biträdande sekreterare anställdes den 28 augusti 2000 Thorbjörn Levin med 50 procent tjänstgöring fr.o.m. den 1 september 2000. Den 29 juni 2001 fattades beslut om 75 procent tjänstgöring för Levin med giltighet fr.o.m. den 15 juni 2001.

Eva Pettersson har på deltid varit kommittéassistent åt utredningen fr.o.m. 1 juli 2000 och är ansvarig för produktionen av heloriginal.

Jag får härmed överlämna slutbetänkandet *Validering av vuxnas kunskap och kompetens* (SOU 2001:78). Uppdraget är härmed slutfört.

Stockholm i oktober 2001

Elving Andersson

/Eva Ragnarsson

Thorbjörn Levin

# Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Sammanfattning .....  | 9  |
| 1 Uppdraget och dess genomförande.....                            | 23 |
| 2 Ett förändrat uppdrag.....                                      | 27 |
| 3 Bakgrund.....   | 31 |
| 3.1 Införande av validering som metod .....                       | 31 |
| 3.1.1 Validering inom skol- respektive högskoleområdet .....      | 31 |
| 3.1.2 Validering inom folkbildningen, m.m. ....                   | 36 |
| 3.2 Validering och prövning .....                                 | 36 |
| 3.3 Har validering en förhistoria?<br>av Kenneth Abrahamsson..... | 37 |
| 4 Validering i ett internationellt perspektiv.....                | 41 |
| 4.1 Inledning.....  | 41 |
| 4.2 OECD.....   | 41 |
| 4.3 Europeiska unionen .....                                      | 44 |
| 4.4 Nordiska Ministerrådet .....                                  | 47 |
| 4.5 Nationellt utvecklingsarbete .....                            | 48 |
| 5 Pilotprojekten.....   | 49 |
| 5.1 Uppdrag och inriktning, utvärdering .....                     | 50 |
| 5.1.1 Uppdrag och inriktning.....                                 | 50 |
| 5.1.2 Utvärdering .....   | 52 |
| 5.2 Dokumentation över genomgången validering.....                | 52 |

|          |   |            |
|----------|---|------------|
|          | Betyg eller kompetensbevis .....  | 53         |
|          | Valideringens omfattning.....   | 56         |
|          | Innehåll i kompetensbeviset.....  | 56         |
|          | Vilka kompetenser efterfrågar företagen.....  | 59         |
| 5.3      | Pilotprojektverksamheten på orterna .....   | 61         |
| 5.3.1    | Allmänt .....   | 61         |
| 5.3.2    | Ortsrapporterna .....   | 65         |
|          | Göteborg.....   | 65         |
|          | Katrineholm.....  | 72         |
|          | Kristianstad.....   | 76         |
| 5.4      | Handledarutbildning .....   | 84         |
| <b>6</b> | <b>Åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens .....</b>              | <b>85</b>  |
| 6.1      | Kartläggning av validering inom kommunal vuxenutbildning .....                            | 85         |
|          | Bakgrund.....   | 85         |
|          | Sammanfattande resultat.....  | 87         |
|          | Omfattning och inriktning av valideringen.....  | 88         |
|          | Ålder och kön.....  | 92         |
|          | Modeller/Metoder för validering .....   | 94         |
|          | Validering av utländsk yrkeskompetens.....  | 95         |
|          | Övrigt.....   | 95         |
|          | Förslag avseende validering av utländsk yrkeskompetens.....                               | 96         |
|          | Kompletteringar .....   | 97         |
| 6.2      | Förslag till åtgärder .....   | 98         |
| 6.3      | Genomförande av åtgärderna.....   | 100        |
|          | Beslut om medel .....   | 100        |
|          | Utökad verksamhet.....  | 100        |
| <b>7</b> | <b>Förslag till nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens.....</b> | <b>103</b> |
| 7.1      | Inledning .....   | 103        |
|          | Utredningsarbetet .....   | 103        |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
|       | Pilotprojekteten.....   | 104 |
|       | Kompetensbeviset.....   | 105 |
|       | Validering inom ungdomsskolan och högskolan.....  | 107 |
| 7.2   | Validering – en rättighet? .....  | 108 |
|       | Värdet av validering .....  | 108 |
|       | Rättighet/Skyldighet .....  | 109 |
|       | Sammanfattning .....  | 110 |
| 7.2.1 | Organisation av valideringsverksamhet .....   | 111 |
|       | Lokalt ansvar .....   | 111 |
|       | Regionalt ansvar.....   | 113 |
|       | Nationellt ansvar.....  | 114 |
| 7.2.2 | Ledighet från arbete för validering .....   | 118 |
| 7.2.3 | Ekonomiskt stöd vid validering .....  | 119 |
|       | Studiemedel .....   | 120 |
|       | Validering för betyg.....   | 120 |
|       | Validering för kompetensbevis.....  | 120 |
|       | Studiemedel till personer över 50 år .....  | 121 |
|       | Aktivitetsstöd.....   | 122 |
|       | Socialbidrag .....  | 122 |
|       | Introduktionsersättning.....  | 122 |
|       | Rehabiliteringsersättning.....  | 123 |
|       | Individuellt kompetenssparande.....   | 123 |
| 7.2.4 | Behörighet för högre studier.....   | 123 |
| 7.3   | System för dokumentation.....   | 125 |
| 7.3.1 | Yrkesnämnder, motsvarande.....  | 126 |
| 7.3.2 | Kompetensbevis.....   | 128 |
| 7.3.3 | Meritportfölj .....   | 131 |
| 7.3.4 | Meritportföljen i relation till kompetensbeviset .....  | 133 |
| 7.3.5 | Betyg.....  | 134 |
| 8     | Behov av validering av kunskaper i det svenska<br>språket som återspeglar arbetsmarknadens krav ..... | 135 |
| 9     | Statsfinansiella konsekvenser och samhälls-<br>ekonomiska effekter av förslagen.....                  | 139 |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 9.1       | Statsfinansiell kalkyl av alternativ till arbetslöshet.....  | 140        |
| 9.2       | Kostnader för validering på kort och lång sikt.....  | 144        |
| 9.2.1     | Kostnader för validering på kort sikt.....   | 144        |
| 9.2.2     | Kostnader för validering på lång sikt.....   | 145        |
| 9.3       | Statliga kostnader för en ny myndighet.....  | 145        |
| 9.4       | Andra ej i ekonomiska termer beräknade effekter vid validering.....                                  | 146        |
| <b>10</b> | <b>Konsekvensprövningar enligt de generella kommittédirektiven .....</b>                             | <b>147</b> |
|           | Prövning av offentliga åtaganden .....   | 147        |
|           | Konsekvenser för det kommunala självstyret .....   | 148        |
|           | Konsekvenser för brottsligheten.....   | 148        |
|           | Konsekvenser för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet .....                  | 148        |
|           | Konsekvenser för småföretag.....   | 149        |
|           | Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män.....  | 149        |
|           | Konsekvenser för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.....                              | 150        |
|           | Konsekvenser för personlig integritet .....  | 150        |
|           | <b>Referenser .....</b>  | <b>151</b> |
|           | <b>Bilagor</b>   |            |
| Bilaga 1  | Direktiv 1999:86 .....   | 155        |
| Bilaga 2  | Direktiv 2000:84 .....   | 163        |
| Bilaga 3  | Direktiv 2001:47 .....   | 167        |
| Bilaga 4  | Förordning (2000:14) .....   | 171        |
| Bilaga 5  | Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av tre pilotprojekt, av <i>Per Andersson</i> ..... | 173        |
| Bilaga 6  | Enkätblankett.....   | 271        |
| Bilaga 7  | Utbildnings- och yrkesklassificering.....  | 279        |
| Bilaga 8  | Kompetensbevisblankett.....  | 285        |

# Sammanfattning

Mitt uppdrag formulerades i direktiv 1999:86. Mitt uppdrag har därefter förändrats genom dels tilläggsdirektiv 2000:84, dels tilläggsdirektiv 2001:47. Inledningsvis skulle mitt arbete avslutas den 20 december 2000. I samband med mina första tilläggsdirektiv förlängdes arbetet till den 1 oktober 2001.

Sammanfattningsvis har mitt uppdrag enligt de ursprungliga direktiven gått ut på

- att organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på bl.a. gymnasial nivå,

- att lämna förslag till regeringen på hur utvecklade modeller och metoder skall tillämpas för validering av sådan yrkeskompetens som inte kan prövas inom ramen för de föreskrifter som gäller enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning,

- att utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest,

- att pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats, och

- att utvärdera pilotprojekten.

Därefter har vissa ytterligare uppgifter tillkommit, nämligen att

- redovisa erfarenheter av det i kommunerna bedrivna arbetet med validering i en rapport till regeringen,

- på grundval av den genomförda analysen lämna förslag till åtgärder för utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens senast den 15 mars 2001,

- genomföra validering av utländsk yrkeskompetens i ytterligare högst fem kommuner inom ramen för de 7,5 miljoner

kronor som riksdagen avsatt för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens samt svara för att utveckla instrument och metoder för validering med relevant anpassning till aktuella branscher eller yrkesområden

I övrigt skulle ingångna avtal med pilotprojektkommunerna fullföljas och vidareutvecklas. Pilotprojekten skulle enligt tilläggsdirektiven genomföras så att de kunde ge erfarenheter som skulle komplettera dem som gjorts på andra håll. Särskilt viktigt var, framhölls det, att projekten formades så att utredningen totalt sett skulle få erfarenheter av validering mot såväl arbetslivets som utbildningsväsendets krav på gymnasial nivå. Arbetet med pilotprojekten skulle utvärderas.

Oförändrade var uppdragen att pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskaper och kompetens samt att uppskatta de statsfinansiella konsekvenserna. Uppdraget att utveckla exempelvis ett språktest har återtagits.

## Bakgrund

I kapitel 3 tecknar jag inledningsvis utvecklingen under de senaste åren. Mot bakgrund av att validering pedagogiskt är ett relativt nytt begrepp i Sverige ger jag exempel på vad som ligger i begreppet enligt olika preciseringar.

Begreppet validering är i Sverige en relativt ny företeelse i den pedagogiska världen. Begreppet förekommer första gången med denna nya innebörd i Kunskapslyftskommitténs första delbetänkande *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande* (SOU 1996:27). Därefter gick utvecklingen snabbt tack vare projektet Kunskapslyftet. En relativt omfattande valideringsverksamhet utvecklades i många kommuner. En kartläggning av den verksamhet som pågick under år 2000 genomfördes under våren 2001. Den redovisas i min rapport *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på Valideringsutredningens enkät*.

I betänkandet *Validering av utländsk yrkeskompetens* (SOU 1998:165) lades förslag om kompetensprov som grund för validering. Utanför direktiven föreslog utredaren att kompetensprov för validering skulle kunna genomgås av alla vuxna som önskar få sin yrkeskompetens jämförd och jämställd med den



yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildningar eller utbildning på angränsande nivåer. Förslagen har varit en utgångspunkt för min utredning.

Validering är, som framgått, ett relativt nytt begrepp i Sverige. Kunskapslyftskommittén definierade år 1998 begreppet validering. I sitt betänkande Validering av utländsk yrkeskompetens anslöt sig den särskilde utredaren till denna definition (s. 31). Ytterligare förslag till definitioner förekommer. Den definition, som är utgångspunkt för min utredning, är den som regeringen angav i direktiven (dir 1999:86).

### Validering i ett internationellt perspektiv

I kapitel 4 redovisar jag hur man i ett internationellt perspektiv arbetat och arbetar med validering. Begreppet har – som jag tidigare framhållit – en vid innebörd och ingår, liksom vägledning, i infrastrukturen för det livslånga lärandet.

Strategier för det livslånga lärandet har formulerats av bl.a. såväl OECD-ländernas utbildningsministrar, som Europeiska rådet. Syftet med framställningen i kapitel 4 är att sätta in begreppet validering i det större sammanhang, som det ingår i. Syftet är alltså inte att ge en fullständig bild av pågående arbete i Europa med att utveckla livslångt lärande som koncept.

Det finns en samstämmighet internationellt om bl.a. det angelägna i att ta tillvara människors kompetens. På nationell nivå pågår i vissa länder i Europa sedan flera år också arbete med att utveckla system för att värdera och erkänna lärande som skett utanför det formella utbildningssystemet.

### Pilotprojekten

I direktiv 1999:86 gavs jag i uppdrag att organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens. I kapitel 5 tar jag upp ramar som gällt för pilotprojekten samt redovisar bakgrunden till den utvärdering som genomförts i enlighet med direktiven.

I maj 2000 slöts formella avtal mellan mig och de pilotprojektorter som valts ut. Uppdraget avsåg för varje ort att anordna ca 50 prov och målgrupp var personer med utländsk yrkeskompetens. Rekryteringssituationen gjorde senare att jag

medgav att även några personer med yrkeskompetens förvärvat i Sverige kunde delta. Syftet med pilotprojekten var enligt avtalet att dokumentera deltagarnas anställbarhet på den svenska arbetsmarknaden.

Verksamheten omfattade följande kommuner och branscher/yrkesområden:

*Katrineholms kommun:* Bygg, elektronik, VVS, vård och omsorg,

*Kristianstads kommun:* Ekonomi, handel, industri, sedermera kompletterat med el, måleri och vård,

*Göteborgs kommun:* Livsmedel med tekniskt underhåll, restaurang och besöksnäring, vård, sedermera kompletterat med fastighet.

I mitt uppdrag ligger också att utvärdera pilotprojektverksamheten. Omständigheterna medgav enbart en processinriktad utvärdering, dvs. uppföljning och dokumentation av verksamheten. Utvärderingsrapporten ingår i mitt betänkande som bilaga 5.

Då utvärderingsrapporten innehåller en fyllig redogörelse för pilotprojekten hänvisar jag för närmare detaljer till denna, framför allt kapitlen Tre pilotprojekt och Valideringsprocessen. I båda kapitlen görs bl.a. jämförelser mellan orternas verksamheter och i det sistnämnda kapitlet ges bl.a. exempel på valideringsmodeller i praktiken.

Tre syften kan urskiljas i regeringens definition av validering, nämligen

1. att få betyg som kan ge behörighet för vidare studier,
2. att få ett kompetensbevis riktat mot arbetslivet, dvs. validering av yrkeskompetens,
3. validering som ett pedagogiskt förhållningssätt, så att utbildningens uppläggning och genomförande anpassas till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper

I mitt utredningsarbete är det de två första punkterna som varit av relevans och fokus har därvid legat på att utveckla ett kompetensbevis. Min avsikt var att också utarbeta en mall för en meritportfölj. Jag har emellertid avvaktat något med detta arbete, då det visat sig vara viktigt att ha tillräckliga erfarenheter från pilotprojekten och kompetensbeviset som en grund för arbetet.

*Vid validering för kompetensbevis värderas både kunskap och kompetens, dvs. utöver teoretiska kunskaper förmågan att tillägna sig och tillämpa kunskaperna i praktisk yrkesutövning. Den person som genomgår valideringen behöver i regel ha minst ett par års yrkeserfarenhet.*

En grund för validering för kompetensbevis är de kompetenskrav som definieras av branschen/yrkesområdet. Validering för kompetensbevis bygger på ett växelspel mellan utbildning och arbetsliv, där det måste vara arbetsmarknadens parter som formulerar de samlade kompetenskraven.

I kompetensbeviset ingår dels yrkeskompetens, dels baskompetens och dels generell kompetens. Innehållet för att bedöma yrkeskompetens och baskompetens är kända och vedertagna begrepp som man är van att hantera i utbildningssammanhang. Att bedöma generell kompetens är däremot något nytt.

För generell kompetens behövs därför en särskild handledarutbildning och handledarmaterial för dem som skall genomföra bedömningarna för detta. Med utgångspunkt i ett utvecklingsarbete vid Mälardalens Högskola har tagits fram ett utbildningsprogram och ett tillhörande handledningsmaterial för de handledare som genomfört och genomför bedömning av generell kompetens vid pilotprojektorterna.

#### **Åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens, m.m.**

I kapitel 6 redovisar jag dels den genomförda kartläggningen av omfattningen i kommunerna av validering, dels förslag till åtgärder för en utbyggd verksamhet.

#### **Kartläggningen**

I början av år 2001 skickade jag en enkät till landets kommuner. Syftet var att få en uppfattning dels om omfattningen av i kommunen pågående validering av vuxnas kunskap och kompetens, dels om olika kommuners möjligheter att erbjuda validering. Enkätsvaren har därefter sammanställts och analyserats i min rapport *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på Valideringsutredningens enkät*.

Svarsfrekvensen var så hög som 95 procent, vilket visar på kommunernas engagemang inom sakområdet. Det är dock viktigt att påpeka att det då enbart handlar om validering för betyg – ej för kompetensbevis.

Av samtliga 275 kommuner som besvarat enkäten säger 183 kommuner (67 %) att de har arbetat med validering, 66 (24 %) kommuner att de inte gjort det, medan 26 (9 %) svarar att de inte ännu gjort det men att de planerar för en sådan verksamhet. 7 767 personer har validerats i en beräknad omfattning av 1 595 944 gymnasiepoäng. Om de kommuner som inte kunnat besvara frågan om omfattningen av genomförd validering kan antas ha validerat i ungefär samma utsträckning som övriga kommuner i den aktuella kommungruppen, så vill det synas som om kommunerna under år 2000 validerat i en omfattning som – uttryckt i gymnasiepoäng – kan uppskattas till cirka 1 750 000 gymnasiepoäng.

62 procent av de personer som deltagit i validering ligger inom åldersintervallet 26–40 år. Kvinnorna är i klar majoritet av dem som validerats.

### **Förslag till åtgärder**

I skrivelse till regeringen den 15 mars 2001 föreslog jag att jag skulle få i uppdrag att – mot bakgrund av förordning (2001:14) om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens – organisera en projektverksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens. Jag föreslog också att ett schablonbidrag skulle utbetalas till deltagande kommuner för varje fullföljt/utfärdat kompetensbevis.

### **Genomförande av åtgärderna**

Regeringen beslutade den 31 maj 2001 att bevilja medel för en utökad verksamhet i högst fem kommuner – utöver projekt-kommunerna – med validering av utländsk yrkeskompetens på i huvudsak gymnasial nivå samt att verksamheten skulle utvärderas.

Regeringskansliet beslutade den 29 juni 2001 att avsätta medel för planering och samordning av åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå med avseende på framför allt utveckling av instrument och metoder för validering med relevant anpassning till aktuella branscher eller yrkesområden, utbildning av handledare, lärare och andra som

arbetar med validering samt utveckling och utprovning av olika former av dokumentation över validerad kunskap och kompetens.

I uppdraget låg också att ta fram och sprida informations- och servicematerial om validering.

Mot bakgrund av erfarenheter från i huvudsak svaren på den tidigare redovisade enkäten beslutade jag i månadsskiftet juni/juli 2001 att medge följande fem kommuner att – utöver pilotkommunerna – delta i försöksverksamheten med validering av utländsk yrkeskompetens: Botkyrka, Malmö, Sundsvall (i samverkan med Härnösand och Timrå), Trollhättan (i samverkan med Uddevalla och Vänersborg) samt Västerås.

Arbetet i kommunerna med den utvidgade valideringsverksamheten har påbörjats under september månad, varför några resultat ännu inte finns att redovisa.

### **Förslag till nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens**

I kapitel 7 lämnar jag mina förslag. Validering ingår, som tidigare nämnts, i infrastrukturen för det livslånga lärandet. Validering är en åtgärd som har flera syften och får positiva återverkningar inom flera politikområden – framför allt arbetsmarknad, integration, näring, utbildning.

Utvecklingen av valideringsverksamheten har varit en process. Man har inom projekten gjort viktiga och tänkvärda erfarenheter – många av betydelse för mitt arbete med de förslag avseende en permanent valideringsverksamhet, som jag redovisar i detta betänkande.

### **Kompetensbeviset**

Jag anser att det är av avgörande betydelse att parterna erkänner kompetensbevisets värde på arbetsmarknaden. Utan ett sådant erkännande finns det i själva verket ingen anledning att alls anordna någon valideringsverksamhet med arbetsmarknadsinriktning. Att det kompetensbevis som förelegat för pilotprojektverksamheten kan behöva utvecklas mot bakgrund av vunna erfarenheter är självklart. Med hänsyn till de snabba förändringarna inom arbetsmarknaden torde det alltid komma att finnas behov av uppdatering.

Jag anser också att det är angeläget att kompetensbevisets värde erkänns även inom utbildningsområdet. Den del i kompetensbeviset som utgör yrkeskompetensen torde i flertalet fall åtminstone motsvara/vara jämförbar med kraven i karaktärsämneskurser på gymnasial nivå. Den rätt som rektor har att i såväl gymnasieskolan som kommunala vuxenutbildningen under vissa speciella förhållanden själv sätta betyget Godkänd bör kunna tillämpas här. För dem som önskar ett högre betyg kan prov anordnas.

Jag anser att det är angeläget att validering blir en metod också på högskolenivå och ser med tillfredsställelse att regeringen i sin proposition Den öppna högskolan (prop 2001/02:15) lägger förslag med denna innebörd.

Vad jag därutöver anser vara angeläget är att man även i ungdomsskolan börjar använda sig av validering. Jag anknyter då till regeringens definition i mina direktiv (dir 1999:86) av validering som en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Regeringen angav tre delar som kan urskiljas inom detta område. Den tredje delen, som angavs, berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper. Jag menar att detta bör göras även i förhållande till skolungdomars förutsättningar och förkunskaper.

Jag kan konstatera att värdet av validering är betydande för såväl stat och kommun, som näringsliv och individ. Av detta följer att möjligheter måste tillskapas för att människor skall kunna få sin reella kompetens värderad och dokumenterad.

### **Jag föreslår**

att en skyldighet för kommunerna att erbjuda validering fastläggs i lag och/eller förordning.

att det är kommunen som ges ansvar för all validering på lokal nivå – såväl för kompetensbevis som för betyg. Vilken/vilka kommunala organ som skall svara för detta bestämmer kommunen utifrån vad som bedöms lämpligast.

Vägledningen – och därmed menar jag såväl studie- och yrkesvägledning i kommunen som vägledning inom Arbetsmarknadsverket – är en tjänst som med sin speciella metodik skulle kunna vara sammanhållande i samband med validering.

En regional nivå i dess gängse form torde inte behövas för validering. Det kan däremot vara lämpligt att kommuner samarbetar genom t.ex. regionala överenskommelser om ansvar för exempelvis olika branschområden. Behovet av sådant samarbete bedöms bäst på den lokala nivån och bör inte styras av staten.

### **Jag föreslår vidare att**

ett nationellt organ (nationell myndighet) inrättas för validering för betyg och kompetensbevis. Uppgifterna för ett valideringsorgan skulle bland annat kunna vara följande:

- att initiera forsknings- och kvalitetsarbete inom området,
- att tillsammans med arbetsmarknadens parter fastställa krav mot vilka validering skall genomföras,
- att stödja kommunerna i deras arbete med validering,
- att insamla information om utländsk yrkesutbildning,
- att vidareutveckla metoder för validering,
- att på nationell nivå informera om möjligheter till validering och om valideringens legitimitet,
- att fastställa kompetensbevis och eventuellt andra dokument som styrker den enskildes kunskap och kompetens,
- att vidareutveckla kompetensbevis –vad avser såväl olika slag av kompetenser, som nivåer inom varje kompetensslag,
- att utveckla en meritportfölj,
- att inledningsvis registerhålla uppgifter om personer som kompetensbevis utfärdats för tills dess att registret överförs till Statistiska centralbyrån (SCB)

Den föreslagna organisationen föreslås överta vissa uppgifter som för närvarande ligger inom Arbetsmarknadsverkets och Statens skolverks ansvarsområden.

**Jag föreslår därutöver att**

en ändring görs i Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, innebärande att den anställda – på i huvudsak samma villkor som gäller i övrigt för studier skall få lagfäst rätt till tjänstledighet för validering för betyg och/eller kompetensbevis.

studiemedel skall kunna beviljas för deltagande i validering för såväl kompetensbevis som för betyg. Validering för kompetensbevis bör anordnas inom ramen för orienteringskursen i kommunal vuxenutbildning . Omfattningen i tid bör begränsas till högst 16 veckor.

personer över 50 år skall få rätt att uppbära studiemedel för deltagande i validering.

arbetsförmedlingens rätt att bevilja aktivitetsstöd för arbetsmarknadsutbildning kompletteras med rätt att bevilja aktivitetsstöd för validering.

För den som uppbär socialbidrag bör det vara möjligt att genomgå validering med bibehållet bidrag. Introduktionsperioden i kommunal regi för nyanlända invandrare är en verksamhet, inom vilken validering av utländsk yrkeskompetens med stor fördel kan anordnas. Under denna period är ju också frågan om den enskildes försörjning löst via introduktionsersättning eller socialbidrag. Försäkringskassan kan lämna rehabiliteringsersättning till den som har rätt därtill och då vill genomgå yrkesutbildning, allmänteoretisk eller orienterande utbildning som är en nödvändig förberedelse för yrkesutbildning, eller orienterande utbildning i datateknik för personer med bristfällig eller föräldrad skolutbildning. Validering för såväl betyg som kompetensbevis torde kunna inrymmas inom gällande regelverk. Jag är därutöver också övertygad om att individens möjligheter att själv finansiera en valideringsperiod ökar när – i ett längre perspektiv – det individuella kompetenssparandet blir en realitet.

**Jag föreslår också**

att den som genom validering erhållit ett kompetensbevis omfattande minst yrkeskompetens på en viss nivå, också skall anses uppfylla villkoren för grundläggande behörighet för högskolestudier, såvida han/hon också har kunskaper



motsvarande godkända betyg i svenska kurs B och engelska kurs A.

ett system för dokumentation. Genomförd validering av kunskap och kompetens skall dokumenteras i ett kompetensbevis eller – där så inte är möjligt – i intyg. Ett arbete bör påbörjas med att utveckla en meritportfölj, som till syfte, struktur och innehåll utgår från vad jag i kapitel 7 för fram. Meritportföljen skall vara det dokument där den enskilde inom ramen för en uppgjord mall beskriver vad han/hon kan och har gjort. Legitimitet och status får portföljen genom att den har en enhetlig och strukturerad uppläggning.

### Behov av validering av kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav

I kapitel 8 redovisar jag den del av mitt uppdrag som avsåg att utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest – ett uppdrag som i direktiv 2000:84 avgränsades till att avse en utvärdering av behovet av att validera och att föreslå former för en sådan validering.

Regeringen har sedermera gett Skolverket i uppdrag att utarbeta förslag till ny kursplan för sfi. Av detta följde att min framställning om medel för en försöksverksamhet inte bifölls.

### Statsfinansiella konsekvenser och samhällsekonomiska effekter av förslagen

De förslag som jag lämnar i kapitel 7 medför tydliga statsfinansiella konsekvenser och samhällsekonomiska effekter på såväl kort som lång sikt. I kapitel 9 redovisar jag dessa. Enklast kan dessa konsekvenser i huvudsak uttryckas i termer av samhällsekonomiska vinster för såväl stat som kommun – liksom vinster för den enskilde.

Sammantaget skulle konsekvenserna av mina förslag innebära en statsfinansiell nettointäkt om cirka 190 000 kronor eller med det alternativa beräkningssättet cirka 170 000 kronor per validerad

person i exemplet. Exemplet avser då en 18 månaders utbildning som genom validering avkortats till 6 månaders utbildning.

Det säger dock sig självt att validering av kunskap och kompetens vare sig det sker för kompetensbevis och/eller betyg innebär kostnader vid genomförandet. Jag har i kapitel 7 föreslagit att kommunerna ha en skyldighet att erbjuda validering. Den nu gällande finansieringsprincipen mellan stat och kommun innebär i detta fall att staten inte får lägga kommunerna uppgifter som innebär utökade kostnader för kommunerna utan att de kompenseras för dessa kostnader.

Validering för kompetensbevis och/eller betyg kan genomföras inom orienteringskursens ram i kommunal vuxenutbildning. Fram till 31 december 2002 är detta möjligt på främst gymnasial nivå via statliga medel för projektet Kunskapslyftet. Från 1 januari 2003 till 31 december 2005 kan statliga medel för den särskilda vuxenutbildningssatsningen, som riksdagen under våren 2001 beslutat om, användas för dessa ändamål. Genom att använda dessa medel för validering effektiviseras utbildningsinsatserna kraftigt.

I den budgetproposition som regeringen avlämnade till riksdagen den 20 september i år föreslås vissa medel för vuxnas lärande. För åren 2003–2005 föreslås riktade medel till kommunerna, motsvarande 47 000 studieplatser per år. Från och med år 2006 föreslås att motsvarande medel läggs in i det generella statsbidraget. Under förutsättning av riksdagens godkännande innebär detta att kommunala kostnader för validering även på lång sikt är finansierade.

Utredningen om individuellt kompetenssparande (N1999:16) har lämnat sina förslag. Om utredningens förslag bifalles skapas ett system som gör det möjligt för den enskilde att kunna finansiera sin egen kompetensutveckling. När sådana förslag realiserar, vilket i praktiken kommer att ta ett antal år, kommer även kvarvarande kostnader för staten i form av studiestöd m.m. att kraftigt reduceras.

Jag har i kapitel 7 lagt förslag till en nationell myndighet för validering samt föreslagit uppgifter för denna. Myndigheten kommer i stor utsträckning att överta arbetsuppgifter från arbetsmarknadsverket när det gäller validering för kompetensbevis och från Statens skolverk när det gäller validering för betyg.

Den föreslagna myndigheten föreslås få relativt liten omfattning, 5–10 personer. Jag beräknar den årliga kostnaden för denna till högst 10 miljoner kronor. Lönekostnader har beräknats enligt

sedvanlig schablon. Lokal- och utrustningskostnader har beräknats enligt den schablon som gäller vid beräkning för kommittésekretariat som finansieras över sakanslag.

Det är naturligt att föreslå att vissa kostnader täcks från anslag till Arbetsmarknadsverket respektive Statens skolverk, eftersom dessa verk också befrias från motsvarande arbetsuppgifter.

Att validera, det vill säga att ta vara på all den kunskap och kompetens en människa skaffat sig i det livslånga och livsvida lärandet, innebär givetvis vinster av olika slag. Sådana har redan redovisats ovan men också i kapitel 7. I kapitel 9 redovisar jag ytterligare positiva effekter.

I kapitel 10 slutligen gör jag konsekvensprövningar av mina förslag i enlighet med bestämmelserna i kommittéförordningen (SFS 1998:1474), 14–16§§.

# 1 Uppdraget och dess genomförande

Regeringens direktiv (dir. 1999:86, 2000:84, och 2001:47) till utredningen framgår av bilagorna 1–3. Genom två tilläggsdirektiv har uppdraget förändrats under utredningens gång. Regeringen utfärdade den 18 januari 2001 förordning (2001:14) om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens (bilaga 4).

Enligt den tidsram som angavs i de första direktiven skulle dels ett underlag presenteras till den 1 mars 2000, dels ett delbetänkande till den 30 juni, dels slutbetänkandet till den 20 december. Utredningsarbetet inleddes i februari 2000, tre månader efter det att regeringen fattat beslut om att tillsätta utredningen. I juni beslöts att delbetänkandet skulle utgå och ersättas av en lägesredovisning till den 15 september. I december förlängdes uppdraget till att avse tiden fram till den 1 oktober 2001. Samtidigt förändrades uppdraget i vissa delar. På grundval av en kartläggning, som skulle göras skyndsamt, skulle förslag till vissa åtgärder lämnas till den 15 mars 2001. Den 31 maj beslutade regeringen om ett tilläggsuppdrag avseende planering och samordning av åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens.

Enligt de ursprungliga direktiven skulle jag organisera och leda tre pilotprojekt. Arbetet inleddes med att finna och ingå avtal med pilotprojektorter. De orter som utvaldes var Göteborg, Katrineholm och Kristianstad. Ansvarig för pilotprojektverksamheten har varit Bengt Olsson, sakkunnig i utredningen.

Genom pilotprojektens inriktning på arbetsmarknaden var det här fråga om att utveckla en ny verksamhet. De utvalda projektorterna hade visserligen erfarenhet av liknande verksamhet, men befann sig ändå i en situation där en ny verksamhet skulle utvecklas. Den nya verksamheten skulle också förutsätta medverkan av flera utomstående aktörer – myndigheter, arbetsmarknadens parter, företag, organisationer, vilkas medverkan och acceptans var en förutsättning för att verksamheten skulle få

legitimitet – förutom medverkan av deltagarna, de personer med utländsk yrkeskompetens som här skulle kunna få sin kunskap och kompetens kartlagd, bedömd och erkänd.

I inledningskedet bedrevs centralt och lokalt utrednings- respektive utvecklingsarbete parallellt. Centralt fick arbetet omedelbart inriktas på utarbetande av underlag för förordningsarbetet inom utbildningsdepartementet, vilket – enligt den tidsram som gällde vid arbetets början – skulle överlämnas senast den 1 mars.

Bengt Olsson besökte inledningsvis var och en av de tre orterna. Under inledningsperioden inbjöds projektledarna sedan till tre överläggningar med utredningen, i genomsnitt en varannan månad. Hur orterna därutöver ville samråda sinsemellan bestämde de själva. En uppgift som fordrade en snabb lösning var att avgöra hur utvärderingen av pilotprojekten skulle läggas upp samt att finna en utvärderare. Frågan här gällde bl.a. att avgöra hur utvärderingen skulle gå till mot bakgrund av den tidsram som gällde; någon utvärdering i egentlig mening skulle det ju inte finnas underlag för. Det gällde också att finna en utvärderare som kunde medverka i uppläggningsarbetet av projekten – detta för att säkra att de blev utvärderingsbara.

Frågan fick sin lösning efter ett idéseminarium, i vilket deltog forskare, utvärderare vid universitet, myndigheter och organisationer, projektledare och sakkunniga förutom utredningen. Genom detta kom vi också i kontakt med den person, Per Andersson, Linköpings universitet, som sedan gjorde utvärderingen. Utvärderaren fick vid sin sida en expertpanel bestående av sex av utredningens sakkunniga.

Så tidigt som det lät sig göra bildades en arbetsgrupp bestående av de sakkunniga från arbetsmarknadens parter och den sakkunniga från AMS respektive Skolverket, förutom sekretariatet. Ett samarbete etablerades också med docent Annika Lantz vid Mälardalens högskola. Uppgiften för arbetsgruppen, där deltagarna sammantaget hade en mycket god kunskap om arbetsmarknaden, var att utreda frågan om hur ett kompetensbevis skulle vara konstruerat. Under tiden planerades också för den utvidgade försöksverksamhet som skulle organiseras enligt direktiven.

I enlighet med överläggningar med Utbildningsdepartementet ändrades uppdraget så att något delbetänkande med förslag till en utbyggd försöksverksamhet inte skulle framställas till

halvårsskiftet 2000. Istället skulle en lägesrapport överlämnas i början av hösten.

I december beslutade regeringen om tilläggsdirektiv för utredningen. De nya direktiven innebar att någon utvidgad försöksverksamhet inte skulle anordnas. Istället skulle – bl.a. – den valideringsverksamhet som bedrivits i många kommuner kartläggas; en valideringsverksamhet som var inriktad mot validering för betyg. Denna kartläggning låg sedan till grund för förslag om anordnande av validering av utländsk yrkeskompetens. På basis av kartläggningen utarbetade jag förslag som överlämnades den 15 mars 2001; förslag som kvalitativt och kvantitativt skulle stärka kommunernas valideringsverksamhet med avseende på validering av utländsk yrkeskompetens. I denna skrivelse lämnades också en lägesrapport, särskilt vad avser arbetet med kompetensbeviset. Den 31 maj beslöt regeringen om tilläggsdirektiv innebärande att planering och samordning av åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på ytterligare fem orter. När mitt utredningsuppdrag slutförs i oktober övergår ansvaret för detta arbete, som har bedrivits jämsides med arbetet på slutbetänkandet, till Skolverket.

## Samråd

Under arbetets gång har jag samrått med många personer. Genom sakkunnigruppen har jag haft en levande och mycket givande dialog med representanter för parterna på arbetsmarknaden, LO, Svenskt Näringsliv och TCO, med representanter för AMS, Folkbildningsrådet, Integrationsverket, Skolverket och forskarsamhället liksom med företrädare för Närings- respektive Utbildningsdepartementet. Jag har haft överläggningar med bl.a.

yrkesnämnderna inom SAF-LO- området, motsvarande,  
den kommunala yrkesnämnden,  
Landsstingsförbundet,  
Svenska kommunförbundet,  
Svenska ESF-rådet i Stockholms län.

Vi har inom utredningen i olika sammanhang presenterat utredningens arbete vid konferenser, etc., för deltagare som varit politiker, skolchefer, skolledare, lärare, utbildare, företagare, m.fl. Deltagare har också varit arbetsmarknadens parter. De förslag som vi

presenterat har mötts av stort intresse och vi har fått många värdefulla synpunkter.

Jag har samrått med utredningen om individuellt kompetenssparande och utredningen om vägledningen i skolväsendet. Vi har också samfinansierat framställningen av rapporten Aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet, SOU:115.

### Studiebesök, konferenser

Utredningen har vid olika tillfällen besökt pilotprojektörerna, liksom kommuner som anordnar validering framför allt för betyg.

Utredningen har varit representerad vid konferensen avseende "Identification, assessment and recognition of non-formal learning: European experiences and solutions", anordnad i Norge den 15–16 maj 2000 av norska utbildningsministeriet och Cedefop och vid "Seminar om realkompetence" anordnad i Finland den 23–24 augusti 2001 av Nordiska Ministerrådet. Vi har vid olika tillfällen sammanträffat med representanter för Yrkesprövningsprojektet, YPP, i Norge, som liksom vi arbetar särskilt med erkännande av utländsk yrkeskompetens. Vi har också i Oslo besökt Teknologibedriftenes Landsforening, TBL, och inhämtat information om projektet Dokumentasjon av realkompetanse i arbeidslivet, DRA-prosjektet. YPP och DRA-prosjektet ingår i det norska realkompetanseprosjektet.

Sekreteraren har i samband med ett annat besök i Frankrike besökt utbildningsministeriet för information om valideringsverksamheten, "la validation des acquis professionnels", då främst som en förberedelse för ett senare besök.

## 2 Ett förändrat uppdrag

De direktiv som regeringen beslöt om vid sammanträde den 4 november 1999 (dir 1999:86) framgår av bilaga 1. Mitt uppdrag har därefter förändrats genom dels tilläggsdirektiv 2000:84 (bilaga 2), beslutade vid regeringssammanträde den 7 december 2000, dels tilläggsdirektiv 2001:47 (bilaga 3), beslutade vid regeringssammanträde den 31 maj 2001.

Nedan redogörs för förändringarna i uppdraget.

### Direktiv 1999:86

Enligt direktiv 1999:86 skulle utredaren – i ett första steg – i samverkan med AMS och Skolverket och i samråd med berörda kommuner och länsarbetsnämnderna som ansvariga myndigheter för kompetensråden i berörda län, organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på bl.a. gymnasial nivå.

I direktiven angavs, vidare, bl.a. följande uppgifter, nämligen att i samverkan med AMS och Skolverket

lämna förslag till regeringen på hur utvecklade modeller och metoder skall tillämpas för validering av sådan yrkeskompetens som inte kan prövas inom ramen för de föreskrifter som gäller enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning, utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest, pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats, och utvärdera pilotprojekten.



Inom ramen för valideringsverksamheten skulle möjligheten prövas att använda olika modeller och metoder

- som intervjuer, praktik, provtid, orienteringskurser och kompletterande utbildning samt prov och tester av olika slag – för att bedöma, värdera och erkänna kunskap och kompetens.

Enligt direktiven skulle senast den 30 juni 2000 presenteras ett delbetänkande med en redovisning för och utvärdering av pilotprojekten. De slutliga förslagen skulle presenteras senast den 20 december 2000.

### **Tilläggsdirektiv 2000:84**

Såsom framgått ovan skulle ett delbetänkande ha presenterats senast vid halvårsskiftet 2000. Då utredningsarbetet startat först i februari månad skulle underlag till ett delbetänkande med dels redovisning av pilotprojekten, dels planering av och kostnadsberäkning för en utvidgad försöksverksamhet inte kunna föreligga. Istället redovisades – i enlighet med en överenskommelse under hand – erfarenheterna av det bedrivna arbetet i en rapport till regeringen.

Vid sammanträde den 7 december beslutade regeringen om tilläggsdirektiv till utredningen, vilka bl.a. innebar en förlängning av utredningsarbetet till senast den 1 oktober 2001. Den bredare försöksverksamhet inriktad mot vuxnas kunskap och kompetens, som låg inom ramen för direktiv 1999:86, utgick.

Den kunskap och de erfarenheter som pilotprojektverksamheten inriktad mot validering av utländsk yrkeskompetens avsetts ge, hade, angavs i tilläggsdirektiven,

- sannolikt till stora delar vunnits i den valideringsverksamhet som i betydande skala genomförts i åtskilliga kommuner.

Uppdraget avsåg nu istället att skyndsamt kartlägga, beskriva och analysera pågående valideringsverksamhet inriktad mot validering för erhållande av betyg inom den kommunala vuxenutbildningen. Arbetet kunde begränsas till sådana kommuner som vid en översiktlig inventering visade sig ha mer omfattande eller särskilt intressant verksamhet. Inom ramen för kartläggningen skulle även redovisas i vilken omfattning mäns och kvinnors yrkeskompetens validerats inom olika branscher.

På grundval av den genomförda analysen skulle förslag till åtgärder för utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens läggas fram senast den 15 mars 2001. Åtgärderna borde kunna genomföras inom ramen för de 7,5 miljoner kronor som riksdagen avsatt för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens. Åtgärderna borde i ett kort perspektiv kunna bidra till en kvalitativ och kvantitativ utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens i kommunerna.

I övrigt skulle ingångna avtal med pilotprojektkommunerna fullföljas och möjlighet gavs att – i förhållande till vad som angavs i dir 1999:86 – utöka antalet branscher. Pilotprojekten skulle enligt tilläggsdirektiven genomföras så att de kunde ge erfarenheter som skulle komplettera dem som gjorts på andra håll. Särskilt viktigt var, framhölls det, att projekten formades så att utredningen totalt sett skulle få erfarenheter av validering mot såväl arbetslivets som utbildningsväsendets krav på gymnasial nivå. Arbetet med pilotprojekten skulle utvärderas.

I direktiven angavs också att det pågående arbetet med att utforma riktlinjer för innehållet i ett arbetsmarknadsinriktat kompetensbevis skulle redovisas. Behovet av att validera kunskaper i svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav skulle – liksom angavs i direktiv 1999:86 fast då med tillägget ”exempelvis genom ett nationellt språktest” – utvärderas och former för en sådan validering föreslås.

Oförändrade var uppdragen att pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskaper och kompetens samt att uppskatta de statsfinansiella konsekvenserna.

### Tilläggsdirektiv 2001:47

Genom tilläggsdirektiv 2001:47 ges utredningen utökade uppdrag innebärande att jag

på grundval av den inför 15-marsskrivelsen gjorda kartläggningen och analysen skall välja ut ytterligare högst fem kommuner – utöver pilotprojektkommunerna – som skall delta i en utbyggd verksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå, skall svara för att utveckla instrument och metoder för validering med relevant anpassning till aktuella branscher eller yrkesområden; insatser som dels skall vara kommun-

gemensamma och inbegripa utbildning av handledare, lärare och andra som arbetar med validering, dels skall omfatta utveckling och utprövning av olika former av dokumentation över validerad kunskap och kompetens, framtagning av informations- och servicematerial samt omfatta säkerställande av utvärdering och dokumentation av verksamheten, skall redovisa uppdraget senast den 1 oktober 2001.

För verksamheten gäller att den skall ligga inom ramen för de 7,5 miljoner kronor som anslagits (se ovan). Medlen skall användas till att "identifiera, värdera och dokumentera befintlig kunskap och kompetens". De avses inte "användas till kompenserande åtgärder i form av studier eller praktik för den som validerats" utan skall användas till "en slags kärnverksamhet med validering av kunskap och kompetens". Vägledning är, enligt direktiven, en viktig och naturlig del i valideringsprocessen och vägledning kan till viss del behöva ingå i kärnverksamheten med validering. De avsatta medlen är dock inte avsedda att täcka kostnader för mer omfattande vägledning.

## 3 Bakgrund

Validering har som begrepp på senare tid fått en ny innebörd i Sverige. Inledningsvis tar jag upp olika preciseringar av begreppet under åren samt refererar till några propositioner, utredningar, m.m., inom skol- och högskoleområdet för att beskriva utvecklingen – framställningen är dock inte avsedd att vara fullständig. Jag berör därefter validering som metod inom folkbildningen och tar sedan upp frågan om det är någon skillnad på validering och prövning. Avslutningsvis återger jag en artikel ”Har valideringen en förhistoria?” skriven av Kenneth Abrahamsson, sakkunnig i utredningen.

Ytterligare bakgrundsbeskrivningar finns i utvärderingsrapporten, bilaga 5, bl.a. kapitlet *Några tankemodeller med relevans för fenomenet validering*, som bl.a. berör några olika teoretiska modeller.

### 3.1 Införande av validering som metod

#### 3.1.1 Validering inom skol- respektive högskoleområdet

I senare tids utbildningsdiskussioner har fokus tenderat att förskjutas från utbildning till lärande.<sup>1</sup> (Se också kapitel 4). Fokus ligger mer på vilket lärande som sker och har skett, snarare än på det sammanhang som kunskaper och färdigheter har utvecklats i.

I samband med detta har validering blivit ett aktuellt begrepp i Sverige.

Begreppet validering är alltså relativt nytt i pedagogiska sammanhang. I Nationalencyklopedins nittonde band från 1996 anges ordet *validering*, där det betecknar

---

<sup>1</sup> Se till exempel Edwards m.fl., 1996.

den process genom vilken ett beteendevetenskapligt tests validitet bestäms.

I Nationalencyklopedins ordbok från 1996 finns däremot varken validera eller validering med. Däremot definieras *valid*

som äger giltighet i visst (särsk. rättsligt el. logiskt) sammanhang och *validitet*

det att räknas som giltig i visst sammanhang.

I forsknings- och mätningssammanhang handlar validitet om i vilken utsträckning man mäter det som avses att mätas.

År 1996 ges begreppet validering en annorlunda innebörd när det används i Kunskapslyftskommitténs första delbetänkande *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*, där man skriver bl.a. följande:

Det är också viktigt att få till stånd en utbyggnad av möjligheterna att få kunskap och kompetens värderad och dokumenterad oberoende av var kunskapen inhämtats. Till att börja med gäller det validering i relation till existerande betyg, omdömen och utbildningsbevis. I ett längre perspektiv skulle det kunna bli aktuellt med validering av ett vidare spektrum av arbetslivskompetens.<sup>2</sup>

Impulsen till kommitténs tankar i dessa banor var en artikel i The OECD Observer författad av Danielle Colardyn och Marianne Durand-Drouhin.<sup>3</sup>

Därefter gick utvecklingen snabbt. Projektet Kunskapslyftet – den femåriga satsningen på utbildning för vuxna, som började 1 juli 1997 – leddes på nationell nivå av en särskild styrgrupp, Delegationen för Kunskapslyftet. Den informerade samtliga kommuner om att validering, något förenklat uttryckt, var att betrakta som genomgången avkortad kurs alternativt del av kurs. Kommunerna fick möjlighet att få ersättning för anordnad validering över statsbidraget för Kunskapslyftet. Detta innebar att validering blev intressant såväl i perspektivet av att människor kunde ges erkännande för det de redan kunde, som i perspektivet av att kommunerna kunde få ersättning för att genomföra detta. En relativt omfattande valideringsverksamhet utvecklades i många kommuner. Jag initierade våren 2001 en kartläggning av den verksamhet som pågick under år 2000; en kartläggning av den omfattning som varit

---

<sup>2</sup> SOU 1996:27, s. 66.

<sup>3</sup> Colardyn, D., m.fl. 1995.

möjlig mot bakgrund av att kommunerna inte är skyldiga att föra register över genomförda valideringar. Kartläggningen redovisas i min rapport *Validering i kommunerna år 2000 - svaren på Valideringsutredningens enkät*. En sammanfattning av resultaten ges i kapitel 6.

Efter 1996 preciserar Kunskapslyftskommittén begreppet validering i ytterligare i skrifter, som man ger ut. 1997 publicerades antologin, *Vuxenpedagogik i teori och praktik*, i vilken ingår en artikel av Danielle Colardyn, då anställd vid OECD-sekretariatet i Paris, numera bl.a. professor vid College of Europe i Belgien. I artikeln anges validering på olika sätt – bl.a. som

bedömning och erkännande av kunskaper och kompetens.<sup>4</sup>

1998 definierar Kunskapslyftskommittén begreppet validering såsom innebärande

dels att identifiera reell kompetens, dels att kunna beskriva den på ett sådant sätt att beskrivningarna kan accepteras av avnämarna – branscher och utbildningsanordnare.

Definitionen ges i delbetänkandet *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet*.<sup>5</sup>

I mars 1998 beslutar regeringen att tillsätta en utredning med uppgift att lägga fram förslag om ett organ för värdering av utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter. I utredningens betänkande *Validering av utländsk yrkeskompetens*<sup>6</sup> vilket överlämnas till regeringen i december 1998, ansluter sig utredaren till Kunskapslyftets definition i SOU 1998:51. I betänkandet lägger han förslag om kompetensprov som grund för validering. Utanför direktiven föreslår utredaren att kompetensprov för validering skulle kunna genomgås av alla vuxna som önskar få sin yrkeskompetens värderad och erkänd. Förslagen har varit en utgångspunkt för min utredning.

I regeringens skrivelse till riksdagen, *Samverkan, ansvar och utveckling – Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning*<sup>7</sup>, vilken överlämnas i maj 1999, finns ett särskilt avsnitt om värdering och validering av kunskap och kompetens. I detta framhålls bl.a. följande:

---

<sup>4</sup> Colardyn, D. 1997, s. 288.

<sup>5</sup> SOU 1998:51, s. 219.

<sup>6</sup> SOU 1998:165.

<sup>7</sup> Regeringsskrivelse 1998/99:121.

Regeringen anser att det är av stor vikt att ta vara på den vuxnes informella kompetens och avser därför att i ett första steg initiera en försöksverksamhet med former för validering. Regeringen anser att det också är viktigt att ytterligare stödja utvecklingsarbetet på lokal nivå vad avser värdering och validering.<sup>8</sup>

Statens Skolverk genomför under tiden olika aktiviteter för att stödja utvecklingen av en valideringsverksamhet. Som ett led i denna verksamhet ger verket 1999 ut informations- och diskussionsskriften *Validering*.<sup>9</sup>

Man betonar i skriften betydelsen av såväl informellt som formellt lärande och anger följande:

Inom Skolverket tillämpas för närvarande en definition av begreppet validering som innebär: värdering av kunskaper och färdigheter som den vuxne skaffat sig genom studier, samhällsliv, arbetsliv, dvs. både formellt och informellt.<sup>10</sup>

Prövning, lärarbedömning, självskattning, demonstrationer, diagnoser och studievägledning ser man som medel, verktyg i valideringsarbetet.

År 2000 definierar Kunskapslyftskommittén i *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet. En sammanfattning av Kunskapslyftskommitténs slutbetänkande* validering som

en värdering av reell kunskap och kompetens i form av informell diagnostisering och/eller formellt erkännande<sup>11</sup>

i såväl utbildnings- som yrkessammanhang. Kommittén menar också att validering bör

vara en process där även vägledning ingår så att individen kan få råd och förslag till åtgärder, som individen kan vidta för att uppnå sina mål med valideringen.<sup>12</sup>

Våren 2001 tar regeringen i sin proposition *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen*<sup>13</sup> upp frågan om validering. Man framhåller vikten av att människors kunskap och kompetens tas tillvara. Här konstateras bl.a. att olika personer har olika behov

---

<sup>8</sup> Regeringsskrivelse 1998/99:21, s. 95.

<sup>9</sup> Skolverket 1999.

<sup>10</sup> Ibid, s. 10.

<sup>11</sup> SOU 2000:28, s. 9.

<sup>12</sup> Ibid, s. 9.

<sup>13</sup> Prop. 2000/01:72, s. 43 ff.

beroende på det sammanhang dokumentationen av deras kunskaper och kompetens skall användas i – i arbetslivet eller för ett formellt tillgodoräknande för fortsatta studier. En tredje situation är när kunskaperna tas tillvara i en pedagogisk process.

I propositionen framhålls också bl.a. valideringen som ett instrument för att i varje vägledningssituation lyfta fram och ta tillvara den faktiska kunskap som en individ besitter.

Hösten 2001 avlämnar regeringen proposition *Den öppna högskolan*. I denna gör regeringen bedömningen att metoder för bedömning av reell kompetens i förhållande till högre utbildning bör utvecklas. Man skriver att en

strukturerad metod för bedömning, värdering och erkännande av den *reella kompetensen*, dvs. den samlade kompetens en person har oavsett om hon eller han har formella bevis på den eller inte, har kommit att benämnas *validering* av kunskap och kompetens.<sup>14</sup>

Den definition, som är utgångspunkt för min utredning, är den som regeringen år 1999 angav i direktiven, nämligen följande:

Begreppet validering har en vid innebörd. Med validering avser regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Tre delar kan urskiljas inom detta område. För individen handlar det dels om validering av kunskaper och kompetens inhämtade på olika sätt för att få betyg som ger behörighet för vidare studier, dels om att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet. Den tredje delen berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnas förutsättningar och förkunskaper.<sup>15</sup>

Begreppet validering kan alltså kort sägas handla om möjligheten för en person att för olika syften få sin kunskap och kompetens värderad och erkänd.

---

<sup>14</sup> SOU 2001/02:15, s. 77.

<sup>15</sup> Dir. 1999:86 s. 1 f.



### 3.1.2 Validering inom folkbildningen, m.m.

Erkännandet av den vuxna människans faktiska kunskaper och erfarenheter är en pedagogisk hörnsten inom folkbildningen. Allt lärande skall ta sin utgångspunkt från individen och gruppen, vilket innebär att en informell validering alltid har tillämpats i det pedagogiska sammanhanget. Frånvaron av fasta kurs- och timplaner inom studiecirklar och folkhögskolekurser har underlättat en anpassning till den enskildes förkunskaper, studietakt och behov.

Folkhögskolan har sedan länge varit en väg till fortsatta studier och har också haft möjlighet att utfärda formella intyg om inhämtade kunskaper. Numera kan folkhögskolan på ett formaliserat sätt ge intyg om grundläggande och särskild behörighet för högskolestudier med stöd av Högskoleverkets föreskrifter. Folkhögskolorna intygar härvid att den studerande har kunskaper *motsvarande* gymnasieskolans kurser. Den studerande erhåller ett sammanfattande, graderat studieomdöme som används i en särskild undergrupp inom betygsurvalet vid antagning till högskolan.

Inom studieförbunden förekommer i mindre omfattning formella intyg, men det finns en del exempel på kunskapsbevis av mer formaliserat slag som har ett erkännande också utanför studieförbundet, t.ex. diplomutbildningar, språkcertifikat, datakörkort, jägarexamen och olika förarintyg för båt.

Vissa folkhögskolor och studieförbund har också överenskommit med enskilda högskolor om tillgodoräknande av ett antal högskolepoäng i samband med att deltagare som bedrivit kvalificerade studier inom folkbildningen går vidare till motsvarande ämnesområden inom högskolan.

## 3.2 Validering och prövning

I mina första direktiv anges att regeringen inom valideringsområdet urskiljer tre delar (se ovan).

Den *tredje delen* motsvaras exempelvis av de formuleringar om vuxenutbildning som finns i 1994 års Läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94, om att rektor ansvarar för att

utbildningen organiseras så att elever kan börja på en nivå i respektive ämne som bestäms av deras förkunskaper<sup>16</sup>

och att vuxna elevers

kunskaper skall kompletteras endast i en sådan omfattning att de vid utbildningens slut har kunskaper av samma kvalitet som ungdomarna efter ungdomsutbildningen<sup>17</sup>

Den *första* och i viss mån den *andra* delen kan jämföras med vad som regleras i förordningen om kommunal vuxenutbildning<sup>18</sup> dels om rätten för individen att genomgå prövning för att få betyg i gymnasieskolans/komvux kurser, dels med rektors möjlighet att utan prövning ge individen betyget Godkänd om det framgår av intyg etc. att han/hon har de kunskaper som krävs (4 kap 15 §). Validering har hittills inte reglerats i någon förordning, utan validering "mot" betyg har hela tiden i formellt hänseende antingen varit en sådan prövning som nämns ovan eller ett godkännande utan prövning.

I praktiken finns det, dock, en viktig skillnad mellan *prövning* och *validering*. Möjligheten till bl.a. prövning gör att individen t.ex. på egen hand kan studera det specifika kursinnehållet och sedan få de förvärvade kunskaperna prövade. Vid validering ges individen en möjlighet att få sin kunskap och kompetens bedömd och erkänd – dvs. även tidigare inhämtad kunskap och kompetens, som kan ha förvärvats på andra och mindre formella vägar än inom det offentliga utbildningsväsendet.

### 3.3 Har validering en förhistoria? av Kenneth Abrahamsson

Det kan förefalla som om begreppet validering är relativt nytt inom svensk utbildnings- och arbetsmarknadspolitik, men fenomenet har i själva verket långväga historiska rötter. All yrkesverksamhet, vare sig den skedde inom skräväsandet, i den tidiga industrialismen eller i vår tid, har innefattat moment av kompetensbedömningar och dokumentation av yrkeskunnande. Utvecklingen från lärling, gesäll till mästare utgör ett sådant exempel. När novisen kom till mästaren var hans yrkeskunskaper

---

<sup>16</sup> Lpf 94, s.16.

<sup>17</sup> Lpf 94, s. 10.

<sup>18</sup> SFS 1992:403.

oftast ringa. I det gamla skräväsendet var mästarna ämbetets egentliga medlemmar och gesäller och lärningar (ibland kallade lärpojkar) hade en mer indirekt relation. Bildningsvägen från lärning till gesäll innefattade också bedömningar av kompetens och yrkesutveckling. Steget vidare till mästare innefattade olika former av yrkesprov:

För att vinna mästerskap hade gesällerna, i synnerhet under senare tid, att visa sin yrkesskicklighet genom att utföra ett mästerprov, vanligen en konstfull yrkesprodukt, mästerstycke. Den därmed sysselsatte gesällen kallades styckmästare, de övervakande och granskande mästarna skademästare. Tillstånd till mästerprovet gavs av ämbetet i regel blott i ett begränsat antal. För att öka sin yrkesskicklighet företogo gesällerna 'gesällvandringen', varvid de kunde räkna med att bli omhändertagna av gesällföreningar (gesällsällskap) och ämbeten i de delar av Europa, där skräorganiserade hantverk funnos.

Citatet ovan har ett halvt sekel på nacken och är hämtat ur Bonniers konversationslexikon.<sup>19</sup> Det är intressant i flera avseenden för utredningen. För det första vore det intressant om man kunde se valideringen som ett inslag i en gesällvandring som människor från andra länder genomgått där de bär med sig en kunskap och yrkeskompetens utvecklade i hemlandet. Det är då det mottagande landets uppgift att med respekt och kunnande utveckla moderna former för att beskriva och dokumentera denna kompetens. Det är ingen lätt uppgift eftersom arbetsmarknadens struktur, branscher och yrkesområden, arbetsmetoder och arbetets kultur i hög grad skiljer sig mellan olika länder.

En annan utmaning ligger i att det i Sverige i modern tid har saknats metoder för att beskriva och dokumentera generell kompetens och yrkesfärdighet hos enskilda individer. Däremot har en omfattande erfarenhet funnits rörande beskrivning av yrkesområden och utveckling av branschrelaterade kompetenskrav, diplom och formell legitimering. Upprinnelsen i dagens diskussion och metodutveckling om validering av yrkeskunnande kan delvis spåras både i amerikanska och europeiska rötter från slutet av sextiotalet och början av sjuttiotalet. Som en bjärt kontrast till den svenska modellen som i huvudsak inriktade sig på formella kunskaper och formell kompetens vid rekrytering till yrke eller antagning till utbildning utvecklades i USA en rörelse för att inrätta, beskriva och dokumentera nästan vilket erfarenhetsområde

---

<sup>19</sup> Se Bonniers konversationslexikon, Del XII, 1951, sidorna 487–488.

som helst. Visserligen ägnades stor uppmärksamhet att arbetslivserfarenhet kunde nyttjas som antagningsmerit i den svenska högskoleutbildningen från början av sjuttioalet, men den svenska metoden att dokumentera erfarenhet handlade i huvudsak om att summera tid för erfarenheter. Det gavs inget utrymme för kvalitativa och relevanta beskrivningar av erfarenhetens innehåll.

Denna ambition fanns dock i de olika initiativ som togs för att dokumentera informell kunskap ("assessment of experiential learning") i USA. År 1973 instiftades Cooperative Assessment of Experiential Learning, sedermera omdöpt till Council for the Advancement of Experiential Learning. CAEL:s uppgift var att utveckla idéer, metoder och stödmaterial för att validera och dokumentera informell erfarenhet förvärvad i utbildning, yrke och vardag. Inledningsvis var modellen nära knuten till högskoleutbildning, men perspektivet vidgades i efterhand. Det intressanta inslaget i den amerikanska modellen var att den informella kunskapen gavs ett meritvärde och i vissa fall kunde anses utbytbar mot vissa kurser i högskolan. I Sverige tillgodosågs arbetserfarenheten i själva antagningen. Däremot gavs ytterst sällan dispens för att slippa dubblera redan befintlig kunskap genom kortare studiegångar.

Ett problem som CAEL tidigt uppmärksammade var att inte hamna i gamla traditionella psykometriska hjulspår och utveckla test av olika slag. Man ville inte fastna i att beskriva statiska färdigheter utifrån bestämda test utan menade att valideringen skulle utgöra ett steg i en process för att stimulera individens intresse för eget lärande och kunskapsutveckling. I början av arbetet prioriterades fyra olika insatser, nämligen bedömning av social kompetens och personliga egenskaper, utveckling av mallar för att beskriva den enskildes erfarenhetsprofil (ofta kallad erfarenhetsportfölj, "portfolio of experiences"), analys av erfarenhetens betydelse för lärande samt möjligheterna att nyttja och utveckla olika experter för att beskriva, dokumentera och mäta det erfarenhetsrelaterade lärandet.

Ett viktigt inslag i metodiken var även att stimulera individen att reflektera över sina egna erfarenheter. Därför nyttjas olika metoder att beskriva livshistoria och social kontext. Att kunna berätta om sin bakgrund och reflektera tillsammans med andra över livsvägar

och framtida möjligheter på arbetsmarknaden utgjorde därför också en viktig del av valideringen.<sup>20</sup>

Utvecklingen därefter har på ett översiktligt och intressant sätt beskrivits av Colardyn.<sup>21</sup>

En nutidsbild över valideringen av främst formella meriter i ett aktuellt europeiskt perspektiv har presenterats av Bjørnåvold.<sup>22</sup>

Ett annat inslag i den amerikanska utvecklingen, som också har inslag av validering, är den omfattande satsningen på GED – general equivalence diploma. Det är en landsomfattande institution för att i olika bedömningar och prov kunna tillgodoräkna formell kompetens motsvarande high school diploma. Istället för att satsa på ett kunskapslyft utvecklades istället ett bedömnings- och valideringslyft.

En av de i dag mest utvecklade metoderna för att mäta vuxnas basfärdigheter ligger i den stora jämförande undersökningen som kallas International Adult Literacy Study och som inte enbart belyser läsförmåga och räkneförmåga (literacy and numeracy) utan som i sin förlängning även försöker belysa komplexa färdigheter som problemlösningsförmåga och kommunikativ färdighet.<sup>23</sup>

Ett helt annat perspektiv gäller hanteringen av informell kunskap, förtrogenhet och självstyrt lärande inom folkbildningen. Även inom detta område finns i Sverige en lång tradition av självbildning, gemensam bearbetning av erfarenheter, studiecirklar och folkhögskolor. Här var och är utmaningen att göra individens kunskaper och erfarenheter synliga för honom eller henne själv. Men det är som sagt en helt annan historia.

---

<sup>20</sup> Beskrivningen ovan baseras delvis på uppsatsen *Om konsten att mäta erfarenhetens värde* i Abrahamsson, K. 1982. *Vad är den goda erfarenheten värd.*, UHÄ.

<sup>21</sup> Se Colardyn, D. 1996.

<sup>22</sup> Se Bjørnåvold, J. 2000.

<sup>23</sup> Se Tuijnman, A.& Boudard, E. 2001. Deltagandet i vuxenutbildning varierar internationellt med Finland i toppen med 56% och Portugal botten med 13%. Canada ligger på 35% och USA på 39% och sannolikt ligger Sverige något högre.

## 4 Validering i ett internationellt perspektiv

### 4.1 Inledning

Begreppet validering har en vid innebörd. Enligt mina första direktiv avser regeringen med detta

en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet.<sup>1</sup>

Validering ingår, liksom vägledning, i infrastrukturen för det livslånga lärandet.<sup>2</sup>

Strategier för det livslånga lärandet har formulerats av bl.a. såväl OECD-ländernas utbildningsministrar, som Europeiska rådet. Syftet med framställningen nedan är sätta in begreppet validering i det större sammanhang, som det ingår i. Syftet är alltså inte att ge en fullständig bild av pågående arbete i Europa med att utveckla livslångt lärande som koncept.

### 4.2 OECD<sup>3</sup>

År 1996 formulerade utbildningsministrarna i OECD-länderna en strategi för det livslånga lärandet med syftet att göra "ett livslångt lärande till en verklighet för alla".<sup>4</sup>

Livslångt lärande innebär enligt denna strategi inte – som tidigare – lärande t.ex. enbart inom ramen för vuxenutbildning, utan allt lärande från "vaggan till graven".<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Direktiv 1999:86, s. 1 f.

<sup>2</sup> Se t.ex. prop 2000/01:72.

<sup>3</sup> Organisation for Economic Cooperation and Development.

<sup>4</sup> Regeringens proposition 2000/01:72, s. 19. Se även OECD, 1996, *Lifelong learning for all: Meeting of the education committee at ministerial level*, 16-17 January 1996. Paris.

<sup>5</sup> OECD (2001), s. 10 f.

Begreppet har alltså vidgats i förhållande till den innebörd det hade i slutet av 1960-talet när idén om livslångt lärande introducerades av UNESCO och idén om återkommande utbildning av OECD.<sup>6</sup>

Utbildningsministrarnas strategi för det livslånga lärandet baserades på fyra grundpelare:

Stärkta förutsättningar genom förbättrad tillgång till förskola, individorienterad grundskola, gymnasieskola för alla och ett brett utbud av olika former av utbildning och arrangemang för icke-formellt lärande.

Gynna sammanhängande länkar mellan lärande och arbetsliv, flexibla övergångar mellan utbildning, personalutbildning och kompetensförsörjning i arbetslivet. Skapa och förbättra kompetens- och valideringsinstrument.

Skapa incitament för enskilda, arbetsgivare och anordnare att investera mer i livslångt lärande.

Översyn av roller och ansvarsfördelning hos alla parter, särskilt arbetsgivare och de olika regeringsdepartementen och myndigheterna.<sup>7</sup>

Begreppet det livslånga lärandet kan, enligt Skolverkets debattskrift *Det livslånga och livsvida lärandet*, förenklat ses i två dimensioner. Den första, "den livslånga dimensionen", avser ett lärande under hela livet

kunskap åldras snabbt och det är nödvändigt för individen att uppdatera kunskaper och kompetens och att lära nytt.<sup>8</sup>

Den andra, "den livsvida dimensionen", avser ett lärande som sker i olika miljöer och situationer. Det livsvida lärandet beskrivs som ett *formellt lärande, icke-formellt lärande* och *informellt lärande*.

Formellt lärande avser utbildning inom ramen för det regelverk som styr det offentliga utbildningsväsendet och som dokumenteras genom utbildningsbevis, t.ex. ett slutbetyg, en examen. Icke-formellt lärande sker vid sidan om det offentliga utbildningsväsendet, t.ex. inom folkbildning, personalutbildning, kompetensutveckling och annan kursverksamhet, och leder inte nödvändigtvis till ett utbildningsbevis. Informellt lärande präglas, till skillnad från vad som gäller för de två föregående kategorierna, av att det inte

---

<sup>6</sup> Rubenson (1996).

<sup>7</sup> Skolverket (2000). *Det livslånga och livsvida lärandet*, s. 15.

<sup>8</sup> Ibid s. 19.

nödvändigtvis är ett avsiktligt lärande. Det sker i vardagslivet, t.ex. på arbetsplatsen, i hemmet, i föreningslivet.<sup>9</sup>

Den kompetens som uppnås genom icke-formellt lärande och informellt lärande kan bedömas och erkännas för att användas på arbetsmarknaden eller för fortsatta studier inom det formella utbildningssystemet. Bedömningen kan göras med hjälp av olika metoder i kombination med olika kriterier eller referenspunkter.

Termen *det livsvida lärandet* förekom också när frågan om livslång utbildning/livslångt lärande först diskuterades. Enligt Rubenson<sup>10</sup> var "life-wide learning" enligt A.J. Cropley (1981) då en av tre basprinciper som låg till grund för begreppet livslångt lärande.

En strategi för livslångt lärande har också antagits av arbetsmarknadsministrarna i OECD-länderna, nämligen 1997. Deras strategi innebar följande:

Breda omfattningen av arbetsmarknadspolitiken för att möta behovet från fler målgrupper än arbetslösa, t.ex. korttidsutbildade, och anställda i 'riskzonen'.

Arbetsmarknadspolitiken bör fokusera på 'kärnkompetenser'.

Ett långsiktigt perspektiv för att säkra tillgången till ständigt återkommande tillfällen för kvalificerat lärande.

Skapa nya vägar för lärande i olika former och miljöer, erkänna och värdera lärande så att individerna kan bygga sammanhängande länkar mellan lärande och arbete.<sup>11</sup>

Utbildningsministermöte hålls vart femte år. Vid senaste mötet, som hölls i april 2001, formulerade utbildningsministrarna fyra huvudområden att fokusera arbetet på under den nu påbörjade femårsperioden. Detta mot bakgrund av att de bl.a. kunnat konstatera att mycket återstår att göra innan idén om det livslånga lärandet är förverkligad – t.ex. saknade nästan alla medlemsstater en sammanhållen politik för att förverkliga detta. En framträdande uppgift för OECD är nu, menade ministrarna, att analysera vilken typ av kompetenser som kommer att behövas i framtiden. Under nuvarande femårsperiod bör, vidare, OECD:s arbete fokuseras på följande områden, nämligen

betydelsen av det humana och sociala kapitalet  
betingelserna för kompetensutveckling under hela livscykeln

<sup>9</sup> Europeiska gemenskapernas kommission (2000), *Memorandum om livslångt lärande*, s. 8 f. Se även: UNESCO (1997), Skolverket (2000).

<sup>10</sup> Rubenson (1996), s. 30.

<sup>11</sup> Skolverket (2000). *Det livslånga och livsvida lärandet*, s. 15 f.



hur utbildning och lärande skall kunna bli tillgängligt för alla medborgare och hur utbildningspolitiken skall kunna utformas så att den stärker positiva sociala värderingar och medborgarskap i nära samarbete med forskningen studera och analysera hur undervisning och inläring kan bli effektivare.<sup>12</sup>

### 4.3 Europeiska unionen

I Amsterdambfördraget ingår fyra huvudsakliga mål, av vilka ett berör arbetsmarknadsfrågor. En samordnad gemenskapsstrategi skall utvecklas för sysselsättningen. Man skall särskilt verka för en

utbildad och anpassningsbar arbetskraft och arbetsmarknader som kan reagera snabbt på ekonomiska förändringar.<sup>13</sup>

Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2000 formulerades en allomfattande s.k. portalvision. I denna deklarerar man att unionen skall utvecklas till att bli

världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska, kunskapsbaserade ekonomi med möjlighet till ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning.

Vid mötet bekräftades att unionen tagit steget in i

kunskapsåldern, med allt vad det innebär för det kulturella, ekonomiska och sociala livet. Hur vi lär oss, hur vi lever och arbetar – allt detta förändras snabbt. Detta innebär inte bara att individerna måste anpassa sig till förändringar, utan även att etablerade beteendemönster måste förändras.<sup>14</sup>

I slutsatserna från mötet bekräftades att inriktningen på livslångt lärande är en förutsättning för att en övergång till en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsbaserat samhälle skall lyckas. I slutsatserna från ett därpå följande möte i Santa Maria da Feira i juni samma år uppmanades

---

<sup>12</sup> Proposition 2001/02:4, s. 78.

<sup>13</sup> Europeiska kommissionens informationstjänst (1998) s. 4. Se även Official Journal, C 340, 10.11.1997, artikel 125 ff.

<sup>14</sup> Europeiska gemenskapernas kommission (2000), *Memorandum om livslångt lärande*, s. 3.

medlemsstaterna, rådet och kommissionen – – – att inom sina behörighetsområden fastställa enhetliga strategier och praktiska åtgärder för att främja livslångt lärande för alla.<sup>15</sup>

Mot bakgrund av dels Lissabon-mötet, dels Feira-mötet utarbetade Europeiska kommissionen ett *Memorandum om livslångt lärande*, som presenterades i november 2000. Syftet med memorandumet var att stimulera till debatt i medlemsstaterna, en debatt om en övergripande strategi för ett genomförande av livslångt lärande. Varje stat skulle sommaren 2001 redovisa för kommissionen vad som framkommit. Kommissionen kommer att under hösten lägga fram förslag till målsättningar, m.m., utarbetade med ledning av vad som förts fram i de nationella debatterna.

I *Memorandum för livslångt lärande* anges att uppgiften att omsätta livslångt lärande i praktisk handling brädskar. Två viktiga syften med uppgiften är dels att främja ett aktivt medborgarskap, dels att främja anställbarhet.

Hur definieras begreppet livslångt lärande? Inom ramen för Europeiska sysselsättningsstrategin från 1997, som bygger på de fyra pelarna anställbarhet, företaggaranda, anpassningsförmåga och lika möjligheter för kvinnor och män, har begreppet definierats av medlemsstaterna och kommissionen som

all purposeful learning activity, undertaken on an ongoing basis with the aim of improving knowledge, skills and competence.<sup>16</sup>

Denna definition var också utgångspunkt för memorandumet. Man har dock konstaterat att begreppet livslångt lärande fortfarande definieras på olika sätt i nationella sammanhang.

I memorandumet har redovisats tre huvudsakliga kriterier för meningsfullt lärande, nämligen formellt, icke-formellt respektive informellt lärande, vars olika innebörd framgått ovan.

Memorandumet innehöll sex centrala budskap. Budskapen utgjorde ram för debatten om hur det livslånga lärandet kan genomföras. Därtill ställdes vissa preciserade frågor i anslutning till varje budskap.

Budskapen, respektive målen för budskapen var följande (målen är citerade ur regeringens proposition 2001/02:15, s. 73):

<sup>15</sup> Europeiska gemenskapernas kommission (2000) *Memorandum om livslångt lärande*, s. 3.

<sup>16</sup> Commission of the European Communities (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*, s. 3. (Memorandum om livslångt lärande : "omfattande all meningsfull inlärningsverksamhet som bedrivs fortgående med syftet att förbättra kvalifikationer och kunskap" s. 3).

1. Nya grundläggande färdigheter – IT-kunskaper, främmande språk, teknisk kultur, entreprenörskap och sociala färdigheter  
Mål "att garantera allmän och fortlöpande tillgång till lärande för att förvärva eller förnya de färdigheter som behövs för ett varaktigt deltagande i kunskapssamhället,"
2. Mer investering i mänskliga resurser  
Mål "att klart höja investeringen i mänskliga resurser för att prioritera Europas viktigaste tillgång, nämligen dess folk,"
3. Innovation i undervisning och inläring  
Mål "att utarbeta effektiva metoder för undervisning och inläring samt miljöer för ett ständigt livslångt och livsvitt lärande,"
4. Att värdesätta lärandet  
Mål "att avsevärt förbättra de sätt på vilka deltagande i lärande och resultaten därav uppfattas och värderas, särskilt vad gäller icke-formell och informell inläring,"
5. Studie- och yrkesvägledning  
Mål "att se till att alla lätt kan få tillgång till information och råd om möjligheter till lärande i hela Europa, och det under hela livet" och
6. Att föra lärandet närmare individerna  
Mål "att tillhandahålla möjligheter till livslångt lärande så nära människorna som möjligt, i deras egna samhällen och med stöd av IT-baserade hjälpmedel där det är lämpligt".

Punkten 4 behandlar alltså bl.a. validering. Under denna punkt understryker man i memorandumet med kraft det angelägna i att system av god kvalitet skapas för att bedöma och erkänna de "kunskaper, färdigheter och erfarenheter" som inhämtats/förvärvats "under en lång tid och i olika sammanhang, däribland inom icke-formell och informell utbildning"<sup>17</sup> ("Accreditation of Prior and Experiential Learning, APEL"), dvs. vad som i Sverige ingår i validering. Detta är en verksamhet som måste främjas, framgår det. I en kunskapsekonomi, där man vill behålla sin konkurrenskraft, är det nödvändigt att man till fullo utvecklar och nyttjar människors resurser. Det är viktigt att dels arbetsgivare,

---

17 Europeiska gemenskapernas kommission (2000), *Memorandum om livslångt lärande*, s. 3.

dels antagningsansvariga inom utbildningssystemet inser värdet av dokumentation av detta slag. På individuell nivå kan validering innebära att människor kommer till insikt om färdigheter och kompetenser, som de tidigare möjligen inte insett att de hade – färdigheter och kompetenser som kan nyttjas på arbetsmarknaden. Processen kräver också individens aktiva deltagande, vilket i sig kan stärka självförtroende och självkänsla hos vederbörande.

Europeiska rådet skall alltså, som nämnts ovan, återkomma i frågan under hösten 2001.

#### 4.4 Nordiska Ministerrådet

Inom Nordiska Ministerrådet initierade Styrgruppen för nordisk folkeopplysnings- och vuxenundervisningssamarbejde, FOVU, våren 2000 ett kartläggningsarbete av pågående verksamhet i de nordiska länderna när det gäller initiativ tagna i fråga om reell kompetens.

Kartläggningsarbetet genomfördes mot bakgrund av att *kompetens och livslångt lärande* är två övergripande teman i Nordiska Ministerrådets strategi för nordisk utbildnings- och forskningssamarbejde 2000–2004. Resultatet av kartläggningen redovisas i rapporten *Nordisk kartläggning om landenes parallelle initiativer knyttet til realkompetanse*.<sup>18</sup>

Redan i *Handlingsplan for nordisk folkeopplysning og voksenopplering 1997–2000* stod livslångt lärande i centrum. I handlingsplanen, som var baserad på en slutrapport, *Gulltavlene i gresset, livslang læring for alle*, som Nordisk Tenketank presenterade 1995, vidareutvecklades idéerna från slutrapporten om vilka kvalifikationer framtiden kommer att kräva ur en europeisk synvinkel och sattes fokus på livslångt lärande som en grund att möta framtidens krav på kvalifikationer i perspektivet demokrati, utbildning och arbete. Man menade bl.a. att utbildning och annan kompetensutveckling var en förutsättning för utveckling.<sup>19</sup>

I Nordiska Ministerrådets övergripande strategi för utbildnings- och forskningssamarbetet 2000–2004, *Norden som foregangsregion for utvikling av menneskelige ressurser*, står livslångt lärande åter i fokus. Livslångt lärande, som är en integrerad del av samhället och

---

<sup>18</sup> Nordisk Ministerråd (2001).

<sup>19</sup> Nordisk Ministerråd (2000).

arbetslivet, skall, säger man, baseras på en kunskapssyn som inbegriper både personliga kvalifikationer och yrkeskvalifikationer.

*Kompetens* ingår som en av sju punkter i den övergripande strategin. Man konstaterar här bl.a. att kompetensbegreppet ändrar sig över tiden. I dag används ett utvidgat kompetensbegrepp som innefattar en persons hela förmåga – en persons reella kompetens. Vuxna bör ges möjlighet dels att visa upp vad de kan, dels att få sin kompetens värderad och erkänd.

#### 4.5 Nationellt utvecklingsarbete

Såsom framgått ovan finns en samstämmighet internationellt om bl.a. det angelägna i att ta tillvara människors kompetens. På nationell nivå pågår i vissa länder i Europa sedan flera år också arbete med att utveckla system för att värdera och erkänna lärande som skett utanför det formella utbildningssystemet. De modeller som utvecklats varierar mellan länderna och kan också variera inom ett land. Bjørnåvold (2000) delar in länderna i fem olika grupper. I en grupp återfinns Finland, Norge, Sverige och Danmark, även om författaren samtidigt konstaterar att det inte – åtminstone inte i någon striktare mening – finns någon nordisk modell. Att så inte är fallet verifieras i den kartläggning som initierats inom Nordiska Ministerrådet (2000).

Den som söker information om system för att bedöma, värdera och erkänna reell kompetens i enskilda länder vill jag hänvisa till framställningar gjorda av t.ex. TCO (1999), Skolverket (1999), Bjørnåvold (2000) och Nordisk Ministerråd (2001).

## 5 Pilotprojekten

I detta kapitel tar jag upp ramar som gällt för pilotprojekten samt redovisar bakgrunden till den utvärdering som genomförts i enlighet med direktiven. Jag tar upp den dokumentation över validerad kunskap och kompetens som utarbetats för pilotprojektverksamheten och går in på frågan vilken skillnaden egentligen är mellan validering för betyg och validering för kompetensbevis. Jag tar sedan upp pilotprojektorternas slutrapporter.

Då utvärderingsrapporten innehåller en fyllig redogörelse för pilotprojekten hänvisar jag för närmare detaljer till denna (bilaga 5), framför allt kapitlen Tre pilotprojekt och Valideringsprocessen. I båda kapitlen görs bl.a. jämförelser mellan orternas verksamheter och i det sistnämnda kapitlet ges bl.a. exempel på valideringsmodeller i praktiken.

Som en liten illustration till vad validering kan handla om inleder jag med att återge (avidentifierat) vad som skedde i en intervju för validering av generell kompetens i våras, refererat av intervjuaren.

Intervjupersonen (IP) är ca 40 år och har en ekonomisk högskoleutbildning, som ligger ca 20 år tillbaka i tiden. Ungefär samtidigt som IP avslutade sin utbildning, i början av 80-talet, bröt kriget ut och IP blev soldat. Soldatlivet fortsatte för honom i mer än tio år innan han blev civil igen. Under tiden fram till slutet av 1990-talet försörjde IP nödtröttigt sig och sin familj genom att köpa och sälja reservdelar till lastbilar.

IP kom därefter till Sverige och har under den relativt korta tid som han vistats i Sverige lärt sig förvånansvärt bra svenska och det var därför möjligt att genomföra intervjun. Verksamheten i hemlandet gick till så att IP tog reda på var det fanns delar att köpa och letade sedan upp en köpare. IP hade kontoret på fickan och köpare hittade han genom att röra sig i de centrala delarna av staden.

Under intervjun framkom det att IP:s arbete rymde mycket av det som ligger till grund för en bedömning i generell kompetens

vad gäller organisation, prioritering och samarbete och inte bara på den lägsta nivån.

För intervjuaren (I) blev det här mötet en aha-upplevelse. I hade under många år arbetat som studie- och yrkesvägledare på sfi och träffat många människor med ungefär samma bakgrund som IP:s. De kvalifikationer som I tidigare skulle ha fokuserat på hade varit högskoleutbildningen i ekonomi. All den kunskap i att organisera och samarbeta som IP:s senaste arbete hade lärt honom hade jag, skrev I, "bara mycket ytligt gått förbi."

## 5.1 Uppdrag och inriktning, utvärdering

### 5.1.1 Uppdrag och inriktning

I direktiv 1999:86 gavs jag i uppdrag att organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens. I maj 2000 slöts formella avtal mellan mig och de pilotprojektorter som valts ut. Som ramar för verksamheten gällde avtalets innehåll, den förordning som regeringen skulle fastställa, kommittédirektiven och förslagen i rapporten *Validering av utländsk yrkeskompetens* (SOU 1998:165).

Uppdraget avsåg för varje ort att anordna ca 50 prov och målgrupp var personer med utländsk yrkeskompetens. Rekryterings-situationen gjorde senare att jag medgav att även några personer med yrkeskompetens förvärvat i Sverige kunde delta. Syftet med pilotprojekten var enligt avtalet att dokumentera deltagarnas anställbarhet på den svenska arbetsmarknaden. Gymnasieskolans program mål och kursplaner skulle användas som bas vid valideringen. I de fall dessa inte var tillämpliga kunde andra jämförelseobjekt beslutas av mig efter samråd med AMS och Skolverket.

Enligt direktiven skulle tre pilotprojekt anordnas som skulle ha olika inriktningar. De branscher som respektive ort skulle fokusera på valdes däremot ut efter överläggningar mellan mig och respektive ords projektledning. Urvalet av orter gjordes mot bakgrund dels av den kännedom man vid utredningens början hade i landet om validering eller bedömning av vuxnas utbildningsstatus och nivå, dels den spridning av orter som direktiven angav. För inriktningen "validering på nationell nivå för små målgrupper och branscher" valdes Katrineholms kommun, Södermanlands län, eftersom man där hade stor erfarenhet av att anordna såväl riksrekryterande utbildning vid Katrineholms Tekniska Skola, som utbildning för

små målgrupper inom installationssektorn vid Installatörernas Utbildningscentrum i Katrineholm.

För inriktningen "större län med tillväxt" valdes Skåne län med Kristianstads kommun som pilotort. Komvux/Uppdragsutbildningen i Kristianstad är den plats där yrkesprövning för invandrare, YPI, haft den i särklass största omfattningen i landet. Erfarenheterna från den verksamheten bedömde jag vara mycket viktiga som bas för pilotprojektet.

För inriktningen "typisk storstadsregion" valdes Göteborgs kommun, Västra Götalands län, då man där redan kommit långt i utvecklingen av valideringsmodeller. Genom det då pågående Sesam-projektet fanns goda erfarenheter, både kvalitativt och kvantitativt, att utgå från i arbetet med att utveckla pilotprojektverksamheten.

Verksamheten skulle omfatta följande branscher/yrkesområden<sup>1</sup>

*Katrineholms kommun:* Bygg, elektronik, VVS, vård och omsorg,

*Kristianstads kommun:* Ekonomi, handel, industri, sedermera kompletterat med el, måleri och vård,

*Göteborgs kommun, Västra Götalands län:* Livsmedel med tekniskt underhåll, restaurang och besöksnäring, vård, sedermera kompletterat med fastighet.

Verksamheten skulle utvecklas i samarbete mellan kommunen och regionala kompetensrådet (motsvarande) i länet och i samråd med berörda parter, yrkesnämnder eller motsvarande. I direktiv 1999:86 hade angivits att möjligheterna skulle prövas att använda olika modeller och metoder – som intervjuer, praktik, provtid, orienteringskurser och kompletterande utbildning samt prov och tester av olika slag.

Tidsramen för att bygga upp denna helt nya verksamhet, rekrytera deltagare och genomföra valideringarna var starkt begränsad när arbetet påbörjades. Det i februari påbörjade utredningsarbetet skulle i enligt direktiven vara slutfört senast den 20 december samma år. I december förlängdes utredningstiden till att omfatta tiden fram till senast den 1 oktober 2001, vilket innebar att pilotprojektverksamheten kunde förlängas till att pågå också under våren 2001.

---

<sup>1</sup> För en beskrivning av gängse utbildningsstrukturering och yrkesklassificering se bilaga 7.



### 5.1.2 Utvärdering

I mitt uppdrag ligger att utvärdera pilotprojektverksamheten. Uppläggningsen av utvärderingen diskuterades vid ett idéseminarium i april 2000, där forskare, sakkunniga, projektledare och utredare deltog. Här konstaterades bl.a. att en långsiktig utvärdering av effekterna av validering av utländsk yrkeskompetens, t.ex. när det gäller anställbarhet och inträde på arbetsmarknaden, inte kunde genomföras med de förutsättningar och tidsramar som gällde för pilotprojektverksamheten och för utredningen. Omständigheterna medgav alltså enbart en processinriktad utvärdering, dvs. uppföljning och dokumentation av verksamheten.

Enligt den modell som utformades för utvärderingen skulle utvärderaren tillsammans med en expertpanel besöka pilotorterna. Därutöver skulle projektledarna löpande rapportera bl.a. basfakta till utvärderaren

Utvärderare har, som tidigare framgått, varit Per Andersson, Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet. I expertpanelen ingick sex av utredningens sakkunniga, nämligen de sakkunniga från AMS, Integrationsverket, LO, SAF, Skolverket och TCO.

Utvärderingsrapporten ingår, som nämnts, som bilaga 5.

## 5.2 Dokumentation över genomgången validering

Som framgått ovan kan tre syften urskiljas i regeringens definition av validering, nämligen

1. att få betyg som kan ge behörighet för vidare studier,
2. att få ett kompetensbevis riktat mot arbetslivet, dvs. validering av yrkeskompetens,
3. validering som ett pedagogiskt förhållningssätt, så att utbildningens uppläggning och genomförande anpassas till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper

I mitt utredningsarbete är det de två första punkterna som varit av relevans och fokus har därvid legat på att utveckla ett kompetensbevis (bilaga 8). Min avsikt var att också utarbeta en mall för en meritportfölj. Jag har emellertid avvaktat något med detta arbete, då det visat sig vara viktigt att ha tillräckliga erfarenheter från

pilotprojekten och kompetensbeviset som en grund för arbetet. (Se vidare kapitel 7.)

### **Betyg eller kompetensbevis?**

Vilken är då skillnaden mellan validering för att erhålla betyg och validering för att erhålla kompetensbevis - bortsett från syftet?

För en beskrivning av de övergripande koncept, som används vid värdering av utländsk högre utbildning, nämligen ekvivalering, erkännande och acceptans och den grad av överensstämmelse som krävs i de olika fallen med det objekt som jämförelsen görs mot, hänvisar jag till rapporten Validering av utländsk yrkeskompetens (SOU 1998:165, s. 15 – 17).

Skillnaden ligger i de kriterier som kan tillämpas vid valideringen.

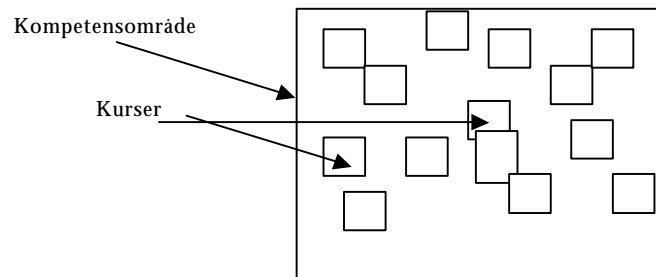
*Vid validering för betyg* utgår man från vad som gäller enligt måldokumentet för det aktuella programmet med yrkesämnen. Yrkesutbildningen inom gymnasieskolan är yrkesförberedande och ger således inte en färdig yrkesutbildning. Utbildningen är av den omfattning som skolmyndigheter och branschpartier bedömt vara tillräcklig som grund för inträde i branschen/yrkesområdet och i vissa branscher grund för den färdigutbildning som tar vid inom företaget. Betygen som ges i gymnasieskolan är ett mått på grundläggande kunskaper. Däremot är de inte i någon högre grad något mått på förmågan att tillämpa kunskaperna i praktisk yrkesutövning.

Validering för betyg kan ske utan koppling till yrkeserfarenhet. Valideringen blir då närmast att betrakta som en prövning enligt förordningen (1992:403) om kommunal vuxenutbildning. Validering i detta sammanhang kan också avse att individanpassa studiegången. De studerandes kunskaper tas tillvara och studietiden kan avkortas.

Till skillnad från vad som gäller vid prövning finns i valideringen en möjlighet att bekräfta den faktiska kompetensen, även om det endast innebär delar av en kurs.

Förhållandet mellan innehållet i en yrkesutbildning i gymnasieskolan och de kunskaper och den kompetens som fordras för yrkesverksamhet inom den bransch/det yrkesområde utbildningen är inriktad mot kan beskrivas grafiskt enligt följande:

Figur 1.



Innehållet i den stora kvadraten, "kompetensområdet", illustrerar de samlade kompetenskraven för en viss bransch/ett visst yrkesområde. De små fyrkanterna motsvarar kurser som ingår i berörd gymnasieutbildning.

För flera branscher saknas yrkesförberedande gymnasieutbildningar, varför dessa branscher i dag på olika sätt ser till att få till stånd någon form av yrkesprövning.

Vid *validering för kompetensbevis* värderas både kunskap och kompetens, dvs. utöver teoretiska kunskaper förmågan att tillägna sig och tillämpa kunskaperna i praktisk yrkesutövning. Den person som genomgår valideringen – vilken vi nedan benämner validand<sup>2</sup> – behöver i regel ha minst ett par års yrkeserfarenhet.

En grund för validering för kompetensbevis är de kompetenskrav som definieras av branschen/yrkesområdet. Validering för kompetensbevis bygger på ett växelspel mellan utbildning och arbetsliv, där det måste vara arbetsmarknadens parter som formulerar de samlade kompetenskraven. Av det skälet är det angeläget att dessa engagerar sig både centralt och lokalt i valideringsprocessen – genom yrkesnämnder, branschråd och andra samrådsorgan.

Företagspraktik eller vistelse på arbetsplats i samband med validering är betydelsefull. Ju mer av valideringen som sker på en arbetsplats, desto mer verklighetsanknuten och aktuell blir den. Det är viktigt att arbetsgivare och fackliga företrädare aktivt medverkar i valideringsprocessen så att det som validanden tillägnat sig i arbetslivet kan bedömas och vägas in.

<sup>2</sup> Efter samråd med språkexpertis.

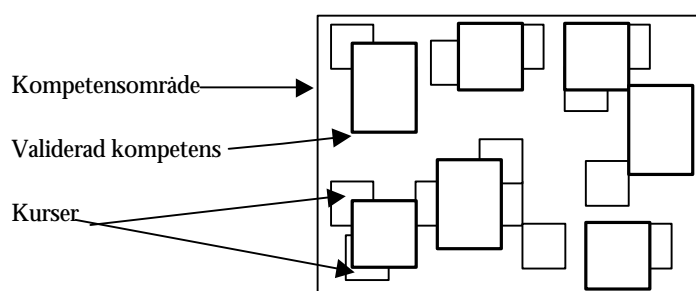
Det bör klargöras här att "praktik" som ingår i en valideringsprocess normalt är en integrerad del av denna process. Utformningen ser olika ut beroende på vad som gäller i det individuella fallet. Det kan handla t.ex. om att

- säkerställa inom vilket yrkesområde personen har sin kompetens
- få en grund för vad bedömningen skall omfatta och hur den skall genomföras
- under arbetets gång bedöma kompetensen

Eftersom ordet praktik kan leda till missförstånd har andra termer använts i några sammanhang, t.ex. "provarbete", "arbetsplatsbaserad validering", "reella miljöer".

I fig. 2 illustreras grafiskt hur validerad kompetens kan avvika från motsvarande gymnasieutbildning. Den validerade kompetensen innehåller inslag som ingår i branschens/yrkesområdets samlade kompetenskrav. De svärtade, lite större fyrkanterna inom "kompetensområdet", beskriver de kompetenser som validanden har.

Figur 2



Som framgått tidigare ger gymnasieskolans program med yrkesämnen *grunderna* för yrkesverksamhet inom ett en bransch/ett yrkesområde. Det innebär att vid en validering för kompetensbevis kan innehållet delvis ligga utanför det som motsvaras av berörda gymnasieskolkurser, men innanför det samlade kompetensområdet för branschen/yrkesområdet. Sett från den berörda branschens/det

berörda yrkesområdets synpunkt kan därför den kompetens som validerats vara av väl så stort värde, som den kunskap som inhämtats inom en motsvarande gymnasieutbildning.

### **Valideringens omfattning**

Principen för hela valideringsprocessen finns presenterad i SOU 1998:165, kapitel 4.3 Förslag till system för värderingsverksamhet (s. 33 ff), där det föreslagna systemet för värdering av utländsk kompetens är detsamma som det vi i dag benämner valideringsprocessen.

I processen ingår åtgärder från den första kartläggningen tills dess att validanden skall kunna söka arbete. Det gäller såväl validering av invandrades utländska yrkeskompetens som validering av övriga vuxnas yrkeskompetens. För nyanlända invandrare är det då fråga om processen från introduktionsprogrammet i Sverige till inträdet på den svenska arbetsmarknaden. För övriga vuxna, svenskar och invandrare, kan det vara fråga om omställning från ett arbete till ett annat.

För att validandens kompetensbild skall vara så fullständig som möjligt, skall bedömningsunderlaget för kompetensbeviset omfatta

tidigare meriter såsom utbildning, yrkes-/arbetslivserfarenhet, (i förekommande fall) praktikperioder inom ramen för valideringen, (i förekommande fall) utförande av särskilt utvalda arbetsuppgifter, intervju/er.

### **Innehåll i kompetensbeviset**

I direktiven anges att utredaren bl.a. skall pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats.

En arbetsgrupp inom utredningen, omfattande de sakkunniga från arbetsmarknadens parter, Skolverket och AMS, har arbetat fram struktur och innehåll för ett kompetensbevis mot bakgrund av sin kunskap om förhållandena på arbetsmarknaden. Det arbetades fram för pilotprojekten, men en strävan var att det skulle utformas så att det kunde vara generellt tillämpligt, dvs. i ett längre perspektiv kunna användas även vid validering av

yrkeskompetens förvärvat här i landet. Som utgångspunkt för arbetet använde man material från *National Vocational Qualifications*, NVQ, i England, från AMS (främst avseende kommunikationsfärdigheter) och från Mälardalens högskola (institutionen för samhälls- och beteendevetenskap).

Övriga sakkunniga och projektledarna bereddes möjlighet att lämna synpunkter på förslaget. Därutöver har utredningen inhämtat kommentarer och synpunkter vid olika sammanträffanden där utredningsarbetet presenterats för skolpolitiker, skolledare, företagare, fackliga företrädare, arbetsgivarföreträdare, m.fl. Kompetensbevisförslaget har alltid mötts av stort, positivt intresse. Det är många som har ansett att kompetensbeviset är vad som behövs för att fler aspekter av den vuxnes kompetens skall kunna dokumenteras.

I det här sammanhanget finns det en skillnad mellan betyg och kompetensbevis. Betygen representerar en utbildnings "input" – det som individen skall lära sig. Bedömningen inriktas följaktligen mot att testa kunskaper. Kompetensbeviset inriktas i stället på att man specificerar och värderar "output" – den kompetens och de färdigheter individen på ett eller annat sätt har uppnått.

#### *Vad skulle då kompetensbeviset spegla?*

Efter ett omfattande utvecklingsarbete där utformningen av kompetensbeviset stötts och blötts, kom arbetsgruppen fram till att kompetensbevisets struktur, innehåll och nivåbeskrivningar inom pilotprojektverksamheten skulle vara enligt följande.

I kompetensbeviset skulle ingå tre kompetensslag:

- yrkeskompetens,
- baskompetens och
- generell kompetens.

*Yrkeskompetensen* skulle spegla individens förmåga att tillämpa kunskaper och använda färdigheter i de specifika arbetsuppgifter som ingår i kompetensområdet för berörd bransch/yrkesområde. Det är här fråga om arbetsuppgifter (moduler) som är obligatoriska för alla, men kan också vara moduler som är valbara beroende på inriktning. Vad som skall vara obligatoriskt resp. valbart är avhängigt av den speciella karaktären och behovet hos berörd bransch/yrkesområde.

I *baskompetens* skulle ingå

Kommunikation - att förstå och göra sig förstådd på svenska i tal och skrift,  
Matematik - vad som behövs för att klara arbetsuppgifterna och  
IT - grundläggande dataanvändning.

I *generell kompetens*, som alltså inte är att förväxla med det som ibland benämns "social kompetens", skulle speglas t.ex. samarbete, kvalitets- och miljömedvetande, förmåga att organisera arbetet, problemlösning, dvs. frågor som arbetslivet i allt högre grad synes värdesätta och efterfråga.

*Hur skall då dessa kompetenser redovisas?*

Med NVQ som förebild har arbetsgruppen utarbetat ett förslag där kompetensen nivåplaceras. Till skillnad från NVQ-systemets fem nivåer leder valideringen till inplacering på en av följande tre nivåer, som i praktiken innebär följande:

Nivå 1, som anger den nivå som krävs för anställbarhet,  
Nivå 2 som är den nivå som närmast skall motsvara den kompetens som en person med betyg från gymnasieskolan uppnår efter en viss tids yrkesutövning,  
Nivå 3, för vilken fordras, utöver god nivå 2-kompetens, kvalificerad kompetens i t.ex. arbetsledning, utvecklingsarbete.

Kompetensbeviset är till sin karaktär mera individanpassat än ett slutbetyg från en yrkesförberedande utbildning i gymnasieskolan. När det gäller kompetensbeviset sätts individen i centrum, dvs. valideringen fokuseras på det som individen kan utifrån godtagbar anställbarhet inom branschen/yrkesområdet ifråga.

I det individanpassade kompetensbeviset ligger att ett kompetensbevis kan utfärdas utan att alla kompetensslag har validerats. Det kompetensslag som inte validerats markeras då med ett streck i kompetensbevisblanketten. Det viktiga är att de ansvariga för valideringen finner att validanden har kunskaper och kompetens på en sådan nivå och med ett sådant innehåll att det kan accepteras av berörda arbetsmarknadsparter. Om en validering visar att en sådan nivå inte uppnåtts, finns ändå möjlighet att utfärda ett intyg över

de delar som kunnat bedömas, ett intyg som kan tas in i meritportföljen (se nedan).

Det skall framhållas att det i kompetensbevisblanketten står angivet i direkt anslutning till kompetensslaget vad ett streck står för, dvs. att *kompetensslaget inte har validerats*. Av beskrivningen ovan har, vidare, framgått att kompetensbeviset inte är något betygsdokument – nivåbeteckningarna skall alltså inte förväxlas med något av skolans betygssystem. Den siffra, som kompetensnivån uttrycks i, avser en av tre nivåer, vilket – för undvikande av missförstånd – är tryckt *under varje rad* som nivån – eller strecket – skrivs in på. Här ges också en hänvisning till påföljande sida, där nivåangivelserna preciseras.

En kompetensbevisblankett ingår som bilaga 8.

### *Vilka kompetenser efterfrågar företagen?*

Olika undersökningar har gjorts över tiden om vad som krävs för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Ett exempel är AMS rapport *Framtidens jobb* (Ura 1998:6), där man bl.a. lyfter fram vikten av en bred kompetens och visar att kraven på yrkeskompetens ökat för anställning. I *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet* (SOU 2000:28) finns en sammanställning – baserad på ett flertal rapporter – av kompetenskraven på den svenska arbetsmarknaden med avseende på bl.a. kunskaper och färdigheter.<sup>3</sup>

En senare rapport är Nuteks studie *Kompetens – en bristvara? Företagens syn på kompetensförsörjning*<sup>4</sup>, som publicerades förra året. Utredningen är en delstudie i *Strukturstudie av svensk arbetsmarknad* och gjordes på uppdrag av Näringsdepartementet, Stiftelsen för kunskap och kompetens, Rådet för arbetslivsforskning, RALF, Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO och Tjänstemännens Centralorganisation, TCO.

Analyserna i rapporten är baserade på intervjuer genomförda 1999 med cirka 200 företag inom industri- respektive tjänstesektorn i olikartade regioner. Bakgrunden var att ökade kunskapskrav i arbetslivet medför att tillgången på kvalificerad arbetskraft och möjligheter till vidareutbildning är avgörande för företagens utveckling och den ekonomiska tillväxten. Syftet med studien var därför att klarlägga om företagens kompetensförsörjning, både

---

<sup>3</sup> SOU 2000:28 s. 101 ff.

<sup>4</sup> Nutek (2000).



med avseende på rekrytering och vidareutbildning, fungerar på ett tillfredsställande sätt.

Jag avgränsar mig här till vad som är mest intressant med tanke på kompetensbeviset.

När det gäller betydelsefulla bakgrundsfaktorer i samband med rekrytering finns några faktorer som i mycket hög grad efterfrågats, nämligen

- drivkraft, engagemang (90 procent av företagen)
- yrkeserfarenheter (drygt 80 procent av företagen)
- social kompetens (drygt 80 procent av företagen)
- kunskaper i svenska (knappt 80 procent av företagen)
- utbildningsbakgrund (40 procent av företagen).

Även kunskaper i data och teknik var enligt enkätsvaren viktiga bakgrundsfaktorer, andra som nämndes var goda referenser, bred kompetens, matematikkunskaper, livsmedelskunskaper och viljan att utvecklas i arbetet.

Kunskaper i svenska är, som framgår ovan, uppenbarligen viktigt i många sammanhang och det gäller, enligt rapporten, inte enbart för invandrare.

I många serviceyrken krävs att man kan uttrycka sig väl i både tal och skrift. Inom vissa delar av industrin bör man behärska svenskan bland annat för att kunna tillgodogöra sig olika användarmanualer.<sup>5</sup>

Kunskaper i främmande språk har däremot efterfrågats av mindre än 10 procent av företagen.

Social kompetens har, skriver man, förekommit i många svar. Företagen har haft möjlighet att definiera begreppet och även om svaren påminner om varandra har det, menar man, varit svårt att formulera en entydig definition. Några exempel på svar, som redovisas är

- förmåga till samarbete,
- passa in i arbetslaget,
- ansvarstagande,
- kunna umgås med kunder,
- inge förtroende,
- vara utåtriktad,
- vara serviceinriktad.

---

<sup>5</sup> Nutek (2000) s. 17.

## 5.3 Pilotprojektverksamheten på orterna

### 5.3.1 Allmänt

Projektledningarna på orterna hade frihet att var och en utforma projektverksamheten utifrån sin tidigare erfarenhet av liknande verksamheter. Deras tidigare erfarenhet var skälet till att just de blev utvalda och tillfrågade om de ville delta.

Orterna har fortlöpande under projektets gång rapporterat fakta och erfarenheter till utvärderaren. De har också rapporterat till mig, senast i sina respektive slutrapporter. Jag kommer att i det följande ange bl.a. något om grunddragen i respektive orts valideringsmodell ur slutrapporterna.

För exempel på hur valideringsmodellerna i praktiken sedan anpassats till några olika branscher på olika orter hänvisar jag till kapitlet Valideringsprocessen i utvärderingsrapporten.

Innan jag går in på respektive orts rapport vill jag lyfta fram några gemensamma huvudfrågor.

När det gäller *deltagarantalet* i projekten uppnådde två av orterna, Katrineholm och Kristianstad, inte det antal valideringar som avtalet förutsatte, nämligen 50. Totala antalet personer som deltog i de inledande kartläggningarna, där bl.a. en preliminär bedömning gjordes av förutsättningarna för att genomgå en validering, översteg denna siffra med cirka 100 respektive 50 procent. Av deltagarna i den första kartläggningen bedömdes på båda orterna i stort cirka 50 procent ha sådan kompetens att förutsättningar fanns att gå vidare i valideringsprocessen. Av de personer som bedömdes kunna gå vidare i valideringsprocessen fullföljde sedan ändå inte alla processen. Jag nämner här kort några generella anledningar och hänvisar för närmare detaljer – Orts- och branschvisa – till utvärderingsrapporten, kapitlet Tre pilotprojekt.

I Göteborg, där tillströmningen i och för sig var stor till den totala valideringsverksamheten, dvs. såväl pilotprojekten som den kommunalt finansierade valideringsverksamheten, konstaterar man att av de totalt över två hundra personerna som deltog i validering under projektperioden hade drygt 24 procent utländsk yrkeskompetens.

I slutrapporterna reflekterar man över deltagarantalet. Av rapporterna från Katrineholm respektive Kristianstad framgår att deltagare bl.a.

fick anställning efter att ha kommit i kontakt med företag genom projektet,  
inte kunde finansiera sitt uppehälle under valideringen,  
flyttade till annan ort,  
hade bristande motivation och självförtroende efter lång arbetslöshet,  
valde att istället gå en hel utbildning.

Å ena sidan inverkade alltså inte minst de goda konjunkturerna negativt på pilotprojekten genom att antalet deltagare som fullföljde processen minskade. Å andra sidan måste man anse det vara glädjande att projekten ändå bidrog till att deltagare fann anställning. När det gäller rekryteringsbasen för pilotprojekten hör ju också till saken att verksamheten var inriktad mot en målgrupp som i sig var mycket avgränsad. Avgränsad i så måtto att kunskaps- och kompetensbakgrunden skulle stämma överens med de branscher som ingick i försöksverksamheten – här har gällt att finna potentiella deltagare med inte enbart utländsk yrkeskompetens utan också "rätt" yrkesinriktning.

I Göteborgsrapporten skriver man följande<sup>6</sup>:

Man kan spekulera om orsaker till den låga andelen invandrare. En orsak kan vara att projektet har haft svårigheter med att nå ut med information om validering till personer med utländsk kompetens. Olika handläggare som invandraren möter saknar information eller kunskap om validering. En annan förklaring är att kunskaperna i svenska språket inte räcker till för att göra en riktig kartläggning och validering. Utländsk yrkeskompetens uppfyller inte kraven i svenskt arbetsliv. (s. 13)

Ett skäl till att några av de personer som ställde upp för den inledande kartläggningen sedan inte fortsatte var att de inte bedömdes ha förutsättningar att slutföra valideringsprocessen inom den tid som stod till buds. Detta kunde bl.a. bero på att *yrkeskompetensen visat sig vara föråldrad*. Underlaget från orterna är inte helt jämförbart härvidlag, men det kan ändå vara värt att notera frågan.

I Katrineholmsrapporten<sup>7</sup> skriver man att en iakttagelse är att alltför många invandrare vid en närmare granskning visar sig ha föråldrad och delvis inaktuell yrkeskompetens.

---

<sup>6</sup> Göteborgs Stad, Vuxenutbildningsförvaltningen (2001).

<sup>7</sup> Katrineholms kommun (2001).

Kunskaper är färskvara och föräldras snabbt (s.1).

- - -

En del av förklaringen till detta är både enkel och påtaglig – besked om asyl och vistelse på förläggning tar alldeles för lång tid. Efter kommunplacering drar också introduktionen ut på tiden. Därför handlar det ofta om fyra år och ännu mer, innan det är dags för validering. Därtill kan i värsta fall läggas månader och år för deltagande i krig och vistelse i flyktingläger. En annan delförklaring kan vara att arbetsplatser i Sverige ibland är utrustade med verktyg och maskiner, som inte funnits i invandrarens hemland. Mot bakgrund av det nämnda är det därför inte helt lätt att genomföra validering av medförd kompetens från hemlandet. - - -. (s. 2 – 3).

Som exempel nämns svårigheten att efter flera års frånvaro återvända till elektronikbranschen. Utvecklingen har sprungit ifrån vederbörande.

Men det finns naturligtvis all anledning att bygga på det som finns och utveckla detta. (s. 3)

I rapporten från Kristianstad<sup>8</sup> framgår

att det är av stor betydelse om vi så tidigt som möjligt tar tillvara den yrkeskunskap, arbetslivserfarenhet och utbildning som den nyanlände har. Kunskap har ofta ett 'bäst före datum'. Vi talar också om för individen att vi har sett hans/hennes kunskap och att den är viktig för oss. (s. 24)

Man framhåller vidare att tidsaspekten är viktig för yrkeskompetensen; detta gäller såväl för upprätthållande och gångbarhet, som för den personliga motivationen. Tidsaspekten är också viktig vid bedömningen av den generella kompetensen. Samtidigt som validandena måste ha bra kunskaper i svenska, får det inte ha gått för lång tid sedan vederbörande arbetade i sitt hemland.

I samband med validering av generell kompetens tar man också upp frågan om hur långt tillbaka i tiden yrkeserfarenhet kan ligga. Man har

kunnat konstatera att arbetslivserfarenheten (inte) får vara för gammal, högst ca två år, för att kunna utgöra grunden i validering av generell kompetens. Detta är ungefär så länge som vi kan komma ihåg konkreta händelser. (s. 32).

---

<sup>8</sup> Kristianstads kommun (2001).

Samma uppfattning om hur långt tillbaka i tiden, som erfarenheten kan ligga, framfördes av konstruktören av valideringsinstrumentet, docent Annika Lantz, Mälardalens högskola, i anslutning till kursen i intervjuteknik våren 2001. (Se avsnittet Handedarutbildning nedan.)

I Göteborg har man i princip samma uppfattning när det gäller generell kompetens. För övriga kompetensslag har man lagt fast inom projektet

att kunskaper skall ha inhämtats under sammanlagt minst 1 års tid och ej vara äldre än 5 år. Tiden kan variera något mellan kompetensområden och individuella förutsättningar. (s. 6).

Ett av målen som Integrationsverket satt upp för introduktionsprogrammet för skyddsbehövande är följande:

Efter avslutad introduktion ska den nyanlände ha kunskaper om svenska förhållanden samt allmänna och specifika kunskaper i svenska språket relaterade till sin kompetens, sina förutsättningar och sin livssituation.<sup>9</sup>

Frågan om behovet av kunskaper i svenska tas också upp i alla tre ortsrapporterna. Från Göteborg och Kristianstad rapporterar man att man med hjälp av tolk genomfört försök med "tidig kartläggning", dvs. kartläggning/bedömning av invandrades yrkeskompetens och utbildningsnivå inom vissa yrkesområden tidigt efter ankomsten till Sverige. Vad som här har visat sig vara mycket framträdande, är

att det är av stor betydelse att äga ett yrkesspråk, när det gäller att kunna hävda sin yrkeskompetens. Så länge man inte kan uttrycka sin kompetens med yrkesstermer kan man inte heller göra sig rättvisa vid en yrkesbedömning. Ett svenskt yrkesspråk skulle troligen förkorta vägen till anställningsbarhet.<sup>10</sup>

I Kristianstad har man gjort samma erfarenhet. Man efterlyser i sammanhanget ett material, som är framtaget med inriktning mot olika yrkesbranscher, att använda när en grundläggande kunskap i svenska inhämtats och yrkessvenskan efter hand kan ges ett allt större utrymme.

I Katrineholmsrapporten redovisar man bl.a. följande, baserat på vad som framförts av en grupp invandrare:

---

<sup>9</sup> Kristianstads kommun (2001) s. 23.

<sup>10</sup> Göteborgs Stad, Vuxenutbildningsförvaltningen (2001) s. 13.

Att kunna tala, läsa och skriva svenska upplevs som oerhört viktigt. Om kunskaperna är för dåliga, hamnar man lätt utanför. Därför måste undervisningens kvalitet förbättras. Det är ohållbart med så litet som fyra timmars undervisning per dag. Dessutom är det förkastligt med alltför stor spridning mellan invandrarna med avseende på bakgrund och förutsättningar. Heterogena grupper med analfabeter och akademiker blandade är förödande för båda grupperna. Individualisera därför. Anpassa både undervisningens omfattning och intensitet till målgruppen i fråga. De allra mest ivriga önskar svenska åtta timmar per dag, fem dagar i veckan under minst ett halvt år. Först därefter ska kontakter med arbetsplatser komma. Det tjänar inte mycket till med praktik för tidigt. Kan man inte kommunicera med svenskarna på arbetsplatsen, så blir det bara fel.<sup>11</sup>

När det gäller tankar om *framtida verksamhet* har alla tre orterna i sina rapporter uttryckt en bestämd avsikt att lokalt arbeta vidare med valideringsverksamheten och att då framför allt vidareutveckla kompetensbeviset.

Efter det att pilotprojekten upphörde har nya förutsättningar att fortsätta valideringsverksamheten öppnat sig. Pilotprojektorterna kommer nämligen att – efter beslut av mig<sup>12</sup> – ingå i den utbyggda verksamheten med validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå, som skall anordnas i sammanlagt åtta kommuner under hösten 2001. Mitt beslut hänför sig till det tilläggsdirektiv<sup>13</sup> utredningen fått, vilket beslutades vid regeringssammanträde den 31 maj 2001 (se kapitel 6).

### 5.3.2 Ortsrapporterna

#### Göteborg

I Göteborg avslutades vid årsskiftet 1999/2000 projektet Sesam, där man utvecklat metoder för validering inom ramen för Kunskapslyftet.

Enligt bilaga 1 till avtal 2000-05-29 om deltagande i pilotprojektverksamheten, som ingåtts mellan utredningen och försökskommunerna, skulle pilotprojekten

---

<sup>11</sup> Katrineholms kommun (2001) s. 3.

<sup>12</sup> Beslut om utbyggd verksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens. 2001-08-27. Dnr 11-01.

<sup>13</sup> Dir 2001:47

anordnas i samarbete mellan kommunen och regionala kompetensrådet (motsvarande) i länet - - - . (s. 2)

Eftersom något kompetensråd inte hade inrättats i Västra Götaland organiserades genomförandet genom det nätverk som Göteborgs kommun, arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter byggt upp för att gemensamt utveckla användbara och av alla parter accepterade valideringsinstrument.

Arbetet med att *utveckla valideringen* i Göteborg skedde i samverkan mellan Göteborgs kommun genom vuxenutbildningsförvaltningen och stadskansliet, arbetsförmedlingen i Göteborg, LO-facken i Göteborg, TCO-rådet i Göteborgsregionen, SAF-Företagarnas Riksorganisation och Europeiska socialfondens lokala partnerskap i Göteborg.

Vuxenutbildningsförvaltningen organiserade nio *yrkesberedningsgrupper* med uppgift att inom respektive branschområden bl.a.

fastställa behov av validering,  
arbeta för anskaffande av valideringsplatser och handledare  
samt  
samordna kompletterande insatser.

I beredningsgrupperna ingick

SAF/FRO genom arbetsgivare inom branschen,  
LO och TCO genom aktuellt fackförbund,  
arbetsförmedlingen genom respektive rekryteringskontor  
och vuxenutbildningsförvaltningen genom chefen för enheten Vägledning och Validering samt metodutvecklare.

Sammanfattande var Vuxenutbildningsförvaltningen.

Yrkesberedningsgrupper fanns för följande områden:

1. vård och omsorg
2. industri, fordon, energi och el
3. livsmedel
4. transport
5. hantverk (inkl. frisör)
6. ekonomi, handel och administration
7. IT, teknik
8. restaurang, hotell och turism
9. bygg och fastighet

Planeringen av hur valideringen skulle genomföras skedde i *bransch- eller yrkesområdesvisa arbetsgrupper*. Arbetsgrupperna

tog fram underlag för bedömning av huruvida det finns valideringsbara kunskaper,  
tog fram underlag för själva valideringen,  
utvecklade en genomförandeprocess som garanterar att varje steg i valideringen äger validitet d.v.s. att valideringens resultat motsvarar de mål som de genomförs mot.

Arbetsgrupperna bestod av företrädare för

arbetsgivare,  
fackliga organisationer,  
arbetsförmedlare,  
lärare inom respektive bransch/yrkesområde från samtliga utbildningsanordnare som Göteborgs kommun har avtal med, samt  
valideringsprojektets metodutvecklare.

Metodutvecklaren var ansvarig sammankallande till arbetsgruppens möten och samordnade och medverkade i alla de olika steg som ingår i att ta fram metoder för validering. Metodutvecklaren ansvarade också för att utvärdera och dokumentera valideringsprocessen.

När det gällde *urval av deltagare* kontaktades alla personer som sökte till studier/validering av en vägledare för en bedömning av befintlig kompetens.

Inom projektet gällde att kunskaperna skulle ha inhämtats under sammanlagt minst ett års tid och inte vara äldre än fem år. Tiden kunde variera något mellan kompetensområden och individuella förutsättningar. Sökande vars kompetens kunde bli aktuell för validering bjöds in till ett informationsmöte där validering med kompletterande studieupplägg beskrevs. Dessutom gavs information om olika studiefinansieringsformer.

För de sökande som togs ut till *kartläggning* beställde rektor kartläggning, validering och en eventuell kompletterande individuell studiegång hos utbildningsanordnare.

Syftet med kartläggningen var att synliggöra individens kunskaper och färdigheter inom kompetensområdet. Här klargjordes vilka kurser eller vilken del av en kurs valideringen kunnat göras mot och deltagaren gavs också möjlighet att komplettera eventuella kunskapsglapp.



Kartläggningen varierade i tid beroende på kompetensområdets omfattning och individens förutsättningar; tiden varierade mellan en halv dag och sex dagar. Kartläggningen genomfördes av lärare hos utbildningsanordnaren utifrån ett fastställt kartläggningsinstrument. Detta instrument togs fram av en arbetsgrupp, ledd av en metodutvecklare. Arbetsgruppen bestod av

pedagoger från utbildningsanordnare,  
representanter från arbetsgivar- respektive arbetstagsidan.

Samma instrument användes oavsett utbildningsanordnare.

Kartläggningen resulterade i dels en *valideringsplan*, dels en *preliminär studieplan*. Planerna upprättades av en vägledare från vuxenutbildningen tillsammans med ansvariga lärare och den berörda personen.

”Validering” innebär, skriver man i slutrapporten att

tidigare ej dokumenterad kompetens bekräftas antingen mot gymnasieskolans kursplaner eller yrkesrelaterade kompetensbevis. (s.6)

Gymnasieskolans program och kursplaner täcker inte alla kompetensområden i samhället. Inom pilotprojektet tog man därför fram kompetensbevis utifrån arbetslivets kompetenskrav inom två nya områden, nämligen ”Social omsorg; personligt stöd och service av personer med funktionshinder” samt fastighetsskötare/fastighetsförvaltare.

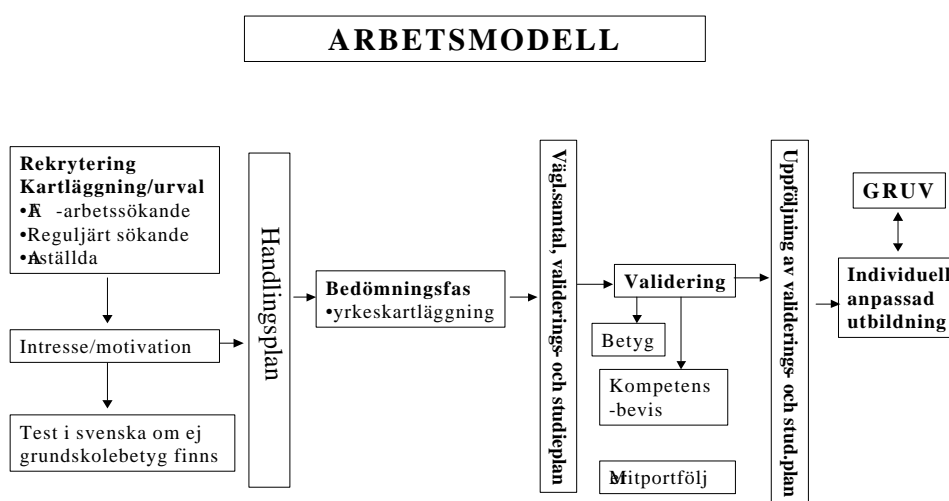
Målsättningen i valideringsprojektet var att personer med yrkeskompetenser i största möjliga omfattning skulle genomgå *validering på utvalda arbetsplatser*, dvs. i reell arbetsmiljö. Arbetsplatserna valdes ut tillsammans med parterna. På arbetsplatserna rekryterades arbetstagare med gedigen yrkeserfarenhet och personlig lämplighet till utbildning som *valideringshandledare*.

Deltagarens kompetens bedömdes utifrån valideringsplanen och valideringsinstrumentet av valideringshandledaren. *Lärare* höll kontakt med och besökte handledaren och deltagaren under hela perioden. *Valideringsperioden* kunde omfatta från en dag till tolv veckor beroende på kompetensområde och individ. I slutet av valideringsperioden satte läraren tillsammans med handledaren betyg på validerade kurser eller angav kompetensnivå inom kompetensbeviset.

Där validering inte kunde göras mot ett helt gymnasieprogram eller för ett fullständigt kompetensbevis var det aktuellt med *kompletterande studier* för att uppnå behörighet för fortsatta studier respektive anställbarhet inom aktuell bransch/aktuellt yrkesområde.

Efter valideringen upprättades, för den som så önskade, en *individuell studieplan* av vuxenutbildningens vägledare tillsammans med representant från utbildningsanordnaren och deltagaren – en utbildningsgång som skräddarsyddes utifrån individens kunskaper och förutsättningar. Detta innebar nya krav för utbildningsanordnarna – kravet på att tillhandahålla en efterfrågestyrd utbildning istället för, som tidigare, en utbudsstyrd. Valideringsprocessen sammanfattas i fig. 3.

Figur 3. Valideringsprocessen i Göteborg – en arbetsmodell



*Kommentar:* Valideringsprocessen enligt ovan är ett försök till en generaliserad modell. Valideringsprocessen har alltid anpassats till förutsättningarna i den individuella situationen.

De flesta valideringar, som genomfördes i Göteborg, var för betyg på nationella och lokala kursplaner.

Inom pilotprojektet genomfördes – som ett led i arbetet med att utveckla validering av utländsk yrkeskompetens – ett försök med

*tidig kartläggning/bedömning* av invandrades yrkeskompetens och utbildningsnivå inom yrkesområdena el, svets, verkstadsmekanik och restaurang. Avsikten med insatsen var främst att se vilka möjligheter och eventuella problem en yrkeskartläggning med hjälp av yrkeslärare och tolk i ett tidigt skede av sfi-undervisningen kunde innebära.

Den tidiga kartläggningen genomfördes i olika etapper. Den första etappen innebar att yrkeslärare, med erfarenhet av invandrarundervisning, tillsammans med tolk genomförde ett strukturerat kartläggningssamtal med sfi-eleven. Om resultatet av detta samtal visade på att personen troligen hade yrkeskunskaper som med eller utan kompletteringar skulle kunna leda till en anställning inom det aktuella yrket, gick deltagaren vidare till en bedömningsvecka där deltagaren fick visa sin kompetens praktiskt om lärarens första bedömning varit relevant.

Validering anordnades av generell kompetens inom ramen för *kompetensbevis* för branscher/yrken som saknar nationellt gymnasieprogram eller nationella kursplaner. Genom detta väcktes ett intresse för att komplettera validering inom gymnasieprogram med generell kompetens. Det är viktigt att klargöra, säger man i sammanhanget, att generell kompetens handlar om vad en individ gör eller har gjort på sin arbetsplats och inte hur individen är.

Man är av den uppfattningen

att det successivt har vuxit fram ett intresse för kompetensbeviset som dokumentationsform. Detta grundar sig bl.a. på att arbetsmarknadens parter anser att kompetensbevisen påvisar kunskap och kompetens i ett yrkesrelaterat helhetsperspektiv i motsats till betyg, som ibland upplevs visa på kunskap i ett antal olika skolämnen utan relation till förmågan att tillämpa denna kunskap integrerat i en yrkessituation.

När det klargjordes, att den generella kompetensen skulle behandla områden som organiseringsarbete, prioriteringsarbete, samarbete samt kvalitets- och miljöarbete förbyttes skepsis i ett mycket stort intresse. (s. 9)

Arbetet med att ta fram kompetensbevis var, säger man,

helt beroende av engagemanget hos i yrket väl förankrade arbetsgivare och fackliga organisationer. (s. 8)

Utarbetandet och fastställandet av de kompetenser som ligger till grund för omfattningen av och innehållet i respektive kompetensbevis skedde i tre steg:

1. Analys av förekommande arbetsuppgifter i yrket
2. Analys av vilken kompetens som krävs för att utföra detta arbete
3. Analys av eventuella kompetensförändringar i framtiden

För att fastställa innehållet i ett kompetensbevis krävdes att de olika samverkansparterna kommit överens. Kompetensbeviset blev som en följd av detta omfattande – t.ex. delade man i ett fall upp innehållet i ett kompetensbevis på fyra delkompetensbevis, som i sin tur kan leda till ett femte, sammanfattande, kompetensbevis. I ett annat fall har man ett baskompetensbevis, som därefter byggs på med tre grenvarianter.

Man har dragit vissa slutsatser av den validering av generell kompetens som genomfördes, nämligen följande:

– Vi har emellertid klart kunna dra den slutsatsen, att ju klarare en organisation är och ju mer insatt en medarbetare är i arbetsplatsens organisation, desto lättare har den att se sin egen roll i organisationen och att kunna verka på nivå 2 och 3 i generella kompetensen.

– En annan slutsats vi kunnat dra, är, att den målgrupp vi skulle prioritera, invandrare, har haft svårt att relatera sig själva till den generella kompetensen. Detta har dels berott på lång arbetslöshet i Sverige men också (på) skillnader i arbetsorganisation och arbetskultur. Enligt forskarna bakom generell kompetens, bör den som skall bedömas inte ha varit arbetslös längre tid än två år.

– En annan svårighet har varit att tillämpa den generella kompetensen för arbetsorganisationer, där en strängt hierarkisk arbetslinje varit förhärskande. Trots förmodad förmåga till högre nivåer på generell kompetens hos individen, har arbetsklimatet inte varit tillåtande, varför inte nivån på resultatet varit individuellt rättvisande utan sagt mer om arbetsorganisationen än om individen. (s. 9)

Erfarenheten visar, säger man, att det behövs fler sätt att dokumentera kunskap med än med betyg och kompetensbevis.

Det finns en stor utvecklingspotential i att upprätta en meritportfölj. (s. 9)

Man planerar därför att utveckla en sådan tillsammans med LO och TCO.

I en *meritportfölj*, skriver man, kan exempelvis kunskaper, som inte finner sin motsvarighet på svensk arbetsmarknad bekräftas. Den kompetens, som inte bekräftas genom kompetensbevisets tre

kompetensslag, kan redovisas i portföljen. Inte minst bör detta vara användbart för grupper, som t.ex. "allroundadministratörer" i småföretag, som har svårt att finna ett gemensamt valideringsunderlag att validera mot.

Meritportföljen som nu skall utarbetas avses få formen av en "bekräftad CV". Det som förs till portföljen skall till vissa delar vara bekräftad aktuell kompetens. Deltagaren genomför en arbetsplatsbaserad, strukturerad, bedömd validering av sin kompetens med utgångspunkt i de arbetsuppgifter och kompetenskrav som arbetet innebär.

Avslutningsvis kan nämnas att Institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet genomfört en processutvärdering av valideringsverksamheten på uppdrag av Vuxenutbildningsförvaltningen.

I anslutning till utvärderingen uttryckte en av deltagarna enligt Göteborgsrapporten följande:

Detta var första gången på åtta år som jag sovit ordentligt en natt, eftersom jag äntligen fått arbeta och visa vad jag kan. Livet börjar återvända!

### **Katrineholm**

I Katrineholm<sup>14</sup> organiserades arbetet inom pilotprojektet utifrån regeringens definition av validering som en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av yrkeskompetens. Verksamheten var spridd till *flera kommuner* inom länet, nämligen Katrineholm, Flen, Vingåker, Eskilstuna, Nyköping och Oxelösund. I Strängnäs fanns det tänkbara deltagare med relevant kompetens, men dessa fick anställning och kom aldrig in i projektet. Från Gnesta och Trosa lämnades beskedet att det inte fanns några personer med relevant utländsk yrkesutbildning

I arbetet medverkade många *aktörer*. Länets kompetensråd under länsarbetsdirektörens ledning utgjorde styrgrupp. Det mesta arbetet utfördes inom ett stort antal arbetsgrupper med koppling till de olika yrkesområdena. I arbetsgrupperna ingick huvudsakligen branschföreträdare, vägledare och utbildare. Under arbetet förde projektledaren också en dialog om fördelarna med validering med både grupper och enskilda personer, nämligen företrädare för invandrarföreningar, arbetsgivare, fackföreningar,

---

<sup>14</sup> Katrineholms kommun (2001).

utbildare, vägledare, myndigheter, arbetsförmedlingar, politiker, m.fl.

Den modell (fig.4), som man tillämpade, omfattade en första kartläggning av allmänna förutsättningar och en preliminär bedömning av deltagarens möjligheter att klara en validering inom rimlig tid, dvs. högst sex månader. Efter detta följde en mer detaljerad kartläggning av deltagarens yrkeskompetens genom att deltagaren fick prova på i det verkliga arbetslivet.

Kartläggningen av yrkeskompetensen gjordes huvudsakligen genom dels iakttagelser på arbetsplatsen, dels intervjuer, analys av betygsdokument eller granskning av dokument över tidigare erfarenheter, om dessa dokument förelegat. Vid bedömningen, i vilken vägledare, lärare, företrädare för arbetsplatser och ibland tolk deltog, kompletterades resultaten från kartläggningen ibland med besök i utbildares lokaler eller på arbetsplatser. I kartläggningen visade sig ofta dels att personer med annat modersmål än svenska behövde förbättra sin språkliga behandling, dels att yrkeskunskaperna behövde uppdateras och kompletteras.

Modellen byggde således på basplacering i arbetslivet med möjlighet till handledd praktik<sup>15</sup>, ofta i kombination med kortare teoretiska studier som komplettering under ledning av lärare. Kompetensen värderades fortlöpande och erkändes av handledare och lärare eventuellt tillsammans med branschföreträdare, arbetsgivare och fack. Prov och test användes endast i enstaka fall, då det under praktik i det verkliga arbetslivet snart visar sig vad en person behärskar. Tillgången till lärarledning och förklaring av teoretiska moment skapade förutsättningar för deltagaren att få en helhetssyn och förståelse för arbetet.

---

<sup>15</sup> Man har i rapporten framhållit att istället för praktik bör termen provarbete användas vid kontakter med arbetslivet. "För personer med yrkesbakgrund är det viktigt med kontinuitet och möjlighet att fortsätta inom yrkesområdet. För andra utan yrkeskompetens, innebär provarbetet tillfälle att känna sig för och skaffa sig lärdom om det svenska arbetslivet." (s. 4).

### Figur 4. Valideringsprocessen i Katrineholm

#### **Steg ett – yrkeskompetensen identifieras**

- a) Deltagaren identifierar sin yrkeskompetens genom att utförligt själv beskriva vad arbetet innebär stort som smått. Om möjligt anges med procenttal under hur stor del av arbetstiden olika uppgifter utförs.
- b) Deltagaren tar fram tidigare meriter som skolbetyg, kursbetyg, intyg, anställningsbetyg.
- c) Deltagaren intervjuas och vägs med utgångspunkt i ovan nämnda beskrivning och framtagna meriter.

#### **Steg två – yrkeskompetensen värderas**

Värderingen sker huvudsakligen genom:

- a) Praktiskt arbete, redovisning av utvalda arbetsuppgifter eller arbetsprov, genomgång av praktiskt och/eller teoretiskt test, intervjuer och samtal.
- b) Jämförelse av vad deltagaren utför i sitt arbete och vad som bransch/företag förväntar sig ska utföras.
- c) Jämförelse av hur deltagaren utför sitt arbete med de tre nivåerna i Kompetensbeviset enligt "Utredningen om validering av vuxnaskunskap och kompetens".
- d) Jämförelse med kurser på gymnasienivå eller annan erkänd nivå, om detta är möjligt.

#### **Steg tre – yrkeskompetensen dokumenteras**

Deltagaren kan få något av följande dokument:

- a) Kompetensbevis och som komplement till detta en beskrivning av arbetsuppgifter.
- b) Traditionellt betyg innehållande kurser i Komvux eller om det är möjligt annan nivå.
- c) Yrkesbevis utfärdat av branschföreträdare.
- d) Gesällbrev.
- e) Intyg som anger att yrkeskompetens finns som motsvarar den kompetens som erhålles efter genomgången kurs i gymnasieskolan.

Deltagarna fick sina godkända kurser i yrkesämnen redovisade i samlat betygsdokument utfärdat av rektor för komvux. Yrkesbevis utfärdades i förekommande fall av företrädare för arbetsgivare och

arbetstagare. När det gäller validering för erhållande av kompetensbevis har man nyligen påbörjat validering med inriktning mot generell kompetens med avsikt att gå vidare med validering också av övriga kompetensslag.

Man skriver att valideringsprocessen, såsom angivits ovan, bör omfatta högst sex månader. Detta mot bakgrund av att man har iakttagit att deltagarens motivation avklingar när något konkret mål inte ligger inom räckhåll. Behövs längre tid än ett halvår, är det fråga om en utbildning som andra aktörer skall ansvara för.

I slutrapporten ges en sammanställning av *synpunkter och förslag* avseende mottagandet och introduktionen från en grupp invandrare. Nedan refereras i korthet förslag och synpunkter som har beröring - direkt eller indirekt - med pilotprojektet.

Påbörja så snart som möjligt också med hjälp av tolk kartläggningen av invandrarens bakgrund avseende utbildning och arbete. Förklara var i Sverige arbetskraft efterfrågas, vilka jobb som finns, var man kan få tillgång till utbildning m.m.

Jobb är det viktigaste och går före anhöriga vid val av ort---(s. 3)

En --- grupp som behöver utvecklas är vägledarna, både de som finns inom arbetsförmedlingar och den kommunala vuxenutbildningen. Större engagemang och bättre kompetens efterlystes. Varför finns det så sällan invandrare som vägledare på förmedlingarna? Det är också fel att vissa förmedlare specialiserar sig på invandrare. (s. 4)

*Avslutningsvis* anges i Katrineholmsrapporten att det visat sig att många personer, främst invandrare, tidigare befunnit sig i ett antal olika åtgärder med vitt skilda inriktningar utan sammanhang och helhetssyn.

Detta kan bero på att det saknats individuella planer för kompetensutveckling eller att vägledare inte har haft relevant utbildning eller praktik att hänvisa till. (s. 7)

Därför är det

synnerligen angeläget att varje person, invandrare eller svensk, blir ägare av en ordentligt genomarbetad individuell plan för sin kompetensutveckling. Men detta räcker inte för att nå bra resultat. Det behövs också möjligheter att genomföra kompletteringarna. Vägledare och andra måste kunna hänvisa till olika realistiska alternativ utan att det är fråga om hela grundutbildningar. Tydliga strukturer med möjligheter till kompletteringar måste finnas inom en region. (s. 7)



I Sörmland finns planer på att anordna kompletterande utbildning för sjuksköterskor och lärare med utländsk yrkeskompetens. Inom länet bildas nu ett nätverk med alla kommuner för att via främst Kunskapslyftet och Komvux, men också med stöd av andra, bättre kunna sprida och utnyttja befintlig kompetens och därigenom i samverkan kunna tillgodose behov och önskemål ifråga om validering.

Man konstaterar att man i länet nu har kompetens att genomföra validering inom kompetensbevisets alla tre delar och framhåller att man avser att utbilda vägledare, handledare och utbildare m.fl. under hösten 2001. Validering för kompetensbevis skall i framtiden erbjudas alla som alternativ till validering för betyg.

### **Kristianstad**

I Kristianstad utförde Komvux/Uppdragsutbildningen från slutet av 1980-talet och fram till Kunskapslyftets början s.k. yrkesprövning för invandrare, YPI. Inom YPI, som var en arbetsmarknadspolitisk åtgärd, jämfördes invandrarens yrkeserfarenhet/-utbildning med motsvarande svensk utbildning. I yrkesprövningen bedömdes inte bara kunskaperna utan angavs också eventuella kompletteringsbehov.

Från mars 2000 till och med maj 2001 genomförde Kristianstad kommun ett pilotprojekt med validering av utländsk yrkeskompetens. I sin slutrapport<sup>16</sup> noterar man inledningsvis att det finns metoder och modeller för hur kunskap som en individ tillägnar sig inom ramen för en utbildning skall bedömas och dokumenteras. Trots att det mesta av vårt lärande sker i arbetslivet, finns inga strukturerade metoder för att bedöma och dokumentera detta. I rapporten framhålls att det har många värden, både individuella och samhälleliga, att tidigt uppmärksamma yrkeserfarenhet som nyanlända personer med annan etnisk bakgrund än svensk har med sig till Sverige.

Det krävs flexibilitet för att få in människor med utländsk yrkeskompetens på den svenska arbetsmarknaden. Vi kan inte kräva att deras erfarenheter och kunskap skall vara identiska med yrkena på svensk arbetsmarknad. Vi skall undvika att utveckla ett valideringssystem som innehåller alltför detaljerad kravspecifikation på vilken kunskap

---

<sup>16</sup> Kristianstads kommun, komvux (2001).

en person måste ha i ett visst yrke. I annat fall kommer människor att få ägna mycket tid åt att komplettera sina kunskaper. En viktig fråga i sammanhanget är 'när är en person anställningsbar'? (s. 3)

Skillnaderna i arbetsstrukturer mellan olika länders näringsliv (t.ex. olika grad av manuella och maskinella inslag i själva yrkesutövandet) påverkar graden av gångbarhet på den svenska arbetsmarknaden.

Dessa förhållanden tydliggörs vid validering - - -. (s.6).

Utländsk yrkeskompetens är inte ett begrepp som beskriver något enhetligt. Inom samma yrke kan skillnaderna vara stora, beroende på var och hur man skaffat sin kompetens.

Genom pilotprojektet fann man att det ger nya perspektiv att arbeta med validering. Det är inte något som löser alla problem, men de

har fått ytterligare ett verktyg för att ge människor möjlighet att få ett arbete. (s. 3)

Den *definition* av begreppet validering som man i Kristianstad hade som utgångspunkt för sitt arbete med att utveckla pilotprojektet var följande:

Värdering av kunskaper och färdigheter som den vuxne skaffat sig genom studier, samhällsliv, arbetsliv, dvs. både formellt och informellt. (s. 6)

– en definition som användes av Skolverket vid tiden för utgivningen av dess rapport Validering.<sup>17</sup>

I arbetet med att *utveckla en valideringsverksamhet*, vars organisatoriska utseende delvis förändrades under projektets gång, deltog i olika hög grad ett stort antal personer, organisationer, institutioner och företag, bl.a. en grupp verkstadsindustriföretag.

Projektet anordnades i samarbete med flera olika parter, bl.a. regionala kompetensrådet i Skåne län, arbetsmarknadens parter inom de olika branscherna, arbetsförmedlingen och integrationskontoret. En projektgrupp var fortlöpande resurs och "bollplank". Projektgruppen bestod av representanter för TCO, LO, arbetsförmedlingen i Kristianstad, Integrationskontoret, Komvux och projektet. Någon arbetsgivarorganisation lyckades man däremot inte få med i gruppen. Vidare fanns en bedömningsgrupp för

---

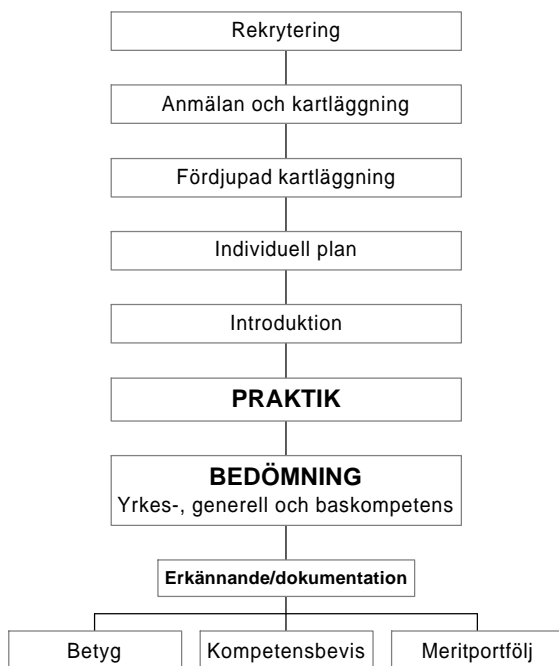
<sup>17</sup> Skolverket (1999).

industriområdet respektive för området handel/administration/ekonomi. Ytterligare en grupp arbetade med frågan hur valideringsverksamheten skulle anpassas till nyanlända personer med annan etnisk bakgrund än svensk. Därutöver fanns olika, mer eller mindre långvariga, konstellationer som hade till uppgift att lösa olika problem. De erkännandemodeller som användes var således väl förankrade i respektive bransch.

Gymnasieskolans programmal och kursplaner utgjorde bas för valideringsarbetet. Olika former för dokumentation av validerad yrkeskompetens användes. Det föreslagna kompetensbeviset riktat mot arbetslivet användes genomgående som slutmål för erkännande. I flera fall gällde att valideringen skulle dokumenteras med betyg från gymnasiet för att yrkeskompetensen skulle få branschens godkännande. Därför har betyg också prövats som en del i kompetensbeviset.

Grundmodellen för valideringsprocessen framgår av fig. 5. Inom pilotprojektet användes i praktiken olika modeller, då grundmodellen anpassats till de olika yrkesområdenas villkor och till det slag av dokumentation som validering gjorts för.

Figur 5. Valideringsmodellen i Kristianstad



*Kommentar.* Valideringsprocessen enligt ovan är en grundmodell. Det har krävts anpassningar i modellen beroende på inom vilket yrkesområde valideringen skulle ske. Processens utformning har också påverkats av vilken typ av dokumentation, t.ex. betyg, valideringen görs mot. Momentet, som ovan benämns "praktik", har bl.a. legat till grund för avgörande ifråga om dels vad bedömningen av yrkeskompetensen skulle omfatta, dels hur bedömningen skulle genomföras.

*Grundmodellen* innehöll följande moment:

### *Rekrytering*

Rekrytering kunde ske bl.a. via arbetsförmedlingen, Komvux, företag och integrationsmyndigheter.

### *Anmälan och kartläggning*

Anmälan och kartläggning kunde göras av företag/myndighet som kom i kontakt med den person, som var intresserad av validering. Syftet med kartläggningen var att få kunskap om deltagarens utbildningsbakgrund, yrkeserfarenhet m.m. Här definierades och beskrevs den kompetens som bedömdes vara aktuell för validering. Deltagaren informerades såväl muntligt som skriftligt om resultatet. Dokumentationen överlämnades därefter till yrkeslärare/branschkundig person som underlag för nästa fas, den fördjupade kartläggningen.

### *Fördjupad kartläggning*

Den fördjupade kartläggningen, där kompetensområdet bekräftades och bransch/yrkestillhörighet definierades, genomfördes i aktuell yrkesmiljö och i skol- eller verksamhetsmiljö. Den hade formen av en dialog/intervju.

I den fördjupade kartläggningen uppskattade deltagaren omfattningen av sin yrkeserfarenhet mot bakgrund av de färdighetskompetenser, som yrket omfattar. Som grund för kartläggningen, som var konkret till sin uppläggning, användes en mall där yrkets olika delar hade förtecknats. Denna metod var väl lämpad för deltagare med begränsade kunskaper i svenska språket.

Genom den fördjupade kartläggningen visades deltagarens yrkesprofil. Redovisningen skedde i skriftlig form.

### *Individuell plan*

Resultaten av kartläggningens två steg dokumenterades tillsammans med målbeskrivningen för valideringen i en individuell plan. Syftet var dels att noggrant dokumentera valideringsprocessen, dels att inför varje nytt steg i processen informera om och diskutera deltagarens valideringsarbete.

### *Introduktion*

Nästa steg i processen var introduktionen. Inom ramen för dess olika delar informerades deltagaren bl.a. om vilket yrkesområde som valideringen skulle avse och om valideringsprocessens olika steg.

### *Praktik*

Efter introduktionen vidtog praktik, vilken skulle ligga till grund för vad bedömningen av yrkeskompetensen skulle omfatta och hur den skulle genomföras. Praktiken hade olika syften (se nedan) och fyllde olika funktioner beroende dels på deltagarens bakgrund, dels på målet med valideringen. Längden på praktiken varierade beroende på individuella förhållanden, men beräknades i allmänhet omfatta cirka fyra veckor.

Syftet med praktiken var

- att ge den deltagare, som inte utövat sitt yrke på senare tid och/eller som utövat det i ett annat land, behövlig tid för att bli "varm i kläderna",

- att kunna säkerställa inom vilket yrkesområde personen hade sin kompetens,

- att ge företaget möjlighet att avgöra om bedömningen (se nedan) skulle kunna ske på företaget,

- att kunna avgöra dels i vilken utsträckning företagets normala produktion skulle kunna användas som grund för bedömningen, dels om kompletterande konstruerad/e uppgift/er skulle behövas,

- att deltagaren skulle bekanta sig med företaget – personal, lokaler, rutiner, maskiner, material osv.

### *Bedömning av yrkeskompetens för kompetensbevis*

Bedömningen av yrkeskompetens för kompetensbevis byggde på modellen att denna skulle genomföras på en arbetsplats under ca två veckor. Inom vissa yrken är det svårt att på den tiden kunna bedöma hela kompetensen inom ramen för pågående produktion på ett företag, varför fler företag kan behöva anlitas. I begränsad utsträckning kan bedömningen även göras i skolmiljö.

I enlighet med modellen utformades bedömningsuppgiften/-erna av yrkeslärare, företagets bedömare och en facklig representant, vilka också gjorde bedömningen. Man konstaterar i rapporten att det är viktigt att tillvägagångssättet är förankrat hos företagen och de fackliga organisationerna. Det är också viktigt att ha "valideringsföretag", dvs. en krets av företag som är beredda att ställa upp för bedömningar oavsett konjunktursvängningar och egna personalbehov.

När det gäller bedömning av *kommunikation* inom kompetensslaget baskompetens råder stor samstämmighet kring att ett bedömningsmaterial som utgår från det aktuella yrkesområdet behövs.

Man konstaterar i rapporten att avsikten att redovisa en modell för validering inom handelsområdet inte varit möjlig att genomföra. Det har nämligen inte gått att formulera en definition för begreppet yrkeskompetens inom detaljhandeln. De krav som framkom var allmänna, t.ex. att vara serviceinriktad, initiativrik, kundorienterad. Bortsett från dessa fanns vissa likheter med den kompetens som mäts inom ramen för den generella kompetensen.

I rapporten tas vidare frågan upp hur *yrkeskompetens* som helt eller delvis *saknar motsvarighet* i Sverige skall kunna bedömas. Om validering görs mot "färdiga" yrkesdefinitioner kommer få personer att "klara sig" utan att behöva komplettera med utbildningsinsatser, vilket förutsätter en flexibel utbildningsorganisation. Man vill i Kristianstad utveckla modell och metoder där man använder sig av djupintervju för att få underlag till en beskrivning av en persons kompetens. I detta fall avser man dock inte att göra någon bestämning utifrån kompetensbevisets tre nivåer.

Projektledaren gör bl.a. följande reflexioner. När det gäller *kompetensbeviset* skriver han:

Att validera mot ett kompetensbevis för att stärka sina möjligheter på arbetsmarknaden är ett bättre sätt än att validera mot gymnasieskolans betyg. Vid validering mot betyg är det stor risk att vi enbart bedömer yrkeskunskapen och inte yrkeskompetensen, dvs. förmågan att binda samman och använda kunskaperna. Jag tycker att validering/ bedömning mot kompetensbevis skall vara förlagd till en arbetsplats. Det kan dock förekomma olika lösningar beroende på vilket yrkesområde det är. (s. 11)

Det kompetensbevis som vi arbetat med tror jag är *ett* sätt att göra informell kunskap formell. Däremot tror jag inte det har fått sin slutliga form. (s. 37)

Validering för kompetensbevis kräver tillit hos företag och arbetsorganisationer, därför är det viktigt att de modeller och metoder som används är framtagna tillsammans med arbetsmarknadens parter. Ett kompetensbevis måste vinna acceptans i hela landet. Det får inte handla om lokala och regionala lösningar.

Bla. följande framhålls när det gäller validering av *generell kompetens*:

En förutsättning för en bra intervju är att intervjupersonen känner till målen för sitt tidigare arbete.

Utan tillräckliga kunskaper i svenska kan personen inte göra sig själv rättvisa. Användande av tolk anser man inte vara någon bra idé, däremot kan intervjuare med annat modersmål än svenska utbildas. Samtidigt som deltagarens kunskaper i svenska måste vara bra, får det inte ha gått alltför lång tid sedan deltagaren arbetade i sitt hemland. Risken är att det kan ha gått mer än tre år, vilket är för lång tid.

*Meritportföljen* bör utvecklas som ett komplement till validering för betyg och kompetensbevis. Det är också intressant att föra in aspekten, "hur har jag lärt mig i arbetslivet", när man upprättar en meritportfölj. Det är viktigt att meritportföljen och kompetensbeviset, har en "nationell utformning" och att båda är accepterade av arbetsmarknadens parter.

En iakttagelse, som redovisas i rapporten, är att det i arbetet med valideringsmodeller inom industriområdet visat sig finnas olika *yrkesbenämningar med ungefär samma betydelse*. Detta är en fråga som bör diskuteras på både lokalt och centralt plan.

En fråga som också är viktig att överväga gäller *bredden på yrket* – med tydliga, smala definitioner av individualyrken blir följden att alla måste komplettera sina kunskaper för att kunna få ett kompetensbevis. Med breda yrkesdefinitioner kommer att krävas att ett dokument bifogas, där de faktiska yrkeskunskaperna beskrivs närmare.

Beträffande fortsatt verksamhet anger man följande:

I Kristianstad kommer vi att fortsätta att på bred front arbeta med validering. Vi vill fortsätta att arbeta med kompetensbeviset, framför allt inom verkstadsindustrin. Här har vi mött ett stort intresse från flera företag i Kristianstad. Vi vill också fortsätta att utveckla hur vi kartlägger och dokumenterar kunskap hos redan anställda inom verkstadsindustrin. (s. 37)



## 5.4 Handledarutbildning

Såsom framgår i avsnitt 5.2 omfattar kompetensbeviset yrkeskompetens, baskompetens och generell kompetens. I utbildnings-sammanhang finns erfarenhet av att bedöma yrkeskompetens och baskompetens.

Att, däremot, bedöma generell kompetens är något helt nytt och förutsätter möjlighet att förbereda sig för uppgiften. Med utgångspunkt i ett utvecklingsarbete vid Mälardalens Högskola lät jag därför ta fram dels ett program för handledarutbildning, dels ett särskilt handledarmaterial för validerarna av generell kompetens inom pilotprojekten. Utbildningen anordnades under våren 2001.

Utbildningen omfattade totalt fyra dagar, som delades upp i ett undervisningstillfälle om två dagar och två tillfällen om vardera en dag med mellanliggande hemarbete i framförallt intervjuteknik. Ansvarig för utbildningsprogrammet och utbildare var docent Annika Lantz, Mälardalens Högskola. Totalt deltog 11 personer från pilotprojekten.

En validerare av generell kompetens bör

- ha kunskap i intervjumetodik och erfarenhet som intervjuare,
- ha beteendevetenskaplig/samhällsvetenskaplig utbildning med inriktning mot arbetslivet, t.ex. studie- och yrkesvägledning, arbetspsykologi
- ha goda kunskaper om arbetsmarknads- och utbildningsfrågor,
- ha gått igenom handledarutbildningen för pilotprojekten eller ha motsvarande kompetens.

Den intervjuteknik som används vid bedömningen av generell kompetens bygger på att validanden har god kännedom om detaljer och sammanhang från sin tidigare yrkesutövning. För att erbjuda ett tillräckligt säkert underlag för bedömning bör därför de erfarenheter som intervjun bygger på i normala fall inte vara äldre än två år.

Jag kommer att med start i oktober anordna handledarutbildning också för validerarna av generell kompetens inom den utökade verksamheten med ytterligare högst fem kommuner (se kap 6).

## 6 Åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens m.m.

### 6.1 Kartläggning av validering inom kommunal vuxenutbildning

I början av år 2001 skickade jag en enkät (bilaga 6) till landets kommuner. Syftet var att få en uppfattning dels om omfattningen av i kommunen pågående validering av vuxnas kunskap och kompetens, dels om olika kommuners möjligheter att erbjuda validering. Enkätsvaren har därefter sammanställts och analyserats i min rapport *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på Valideringsutredningens enkät*.<sup>1</sup>

Nedan ges en sammanfattning av enkätresultaten.

#### **Bakgrund**

I tilläggsdirektiv (Dir 2000:84) till utredningen om vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06), som regeringen beslutade om den 7 december 2000, tillkom nya och förändrade uppgifter. Förändringarna avsåg följande:

Utvecklingen inom valideringsområdet har gått utomordentligt snabbt, inte minst till följd av den under det senaste året starkt ökade efterfrågan på arbetskraft. Den kunskap och de erfarenheter som den planerade pilotverksamheten avsågs ge har sannolikt till stora delar vunnits i den valideringsverksamhet som i betydande skala genomförs i åtskilliga kommuner.

Utredaren skall därför skyndsamt kartlägga, beskriva och analysera pågående valideringsverksamhet på främst gymnasial nivå.

Frågorna i enkäten avsåg verksamhet under år 2000. I enkäten ställdes frågor om modeller, om specifika insatser för validering av

---

<sup>1</sup> Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens 2001.

utländsk yrkeskompetens, om förslag inför framtiden etc. Kommunerna ombads inkomma med svar inom tre veckor.

Tre veckor efter det att enkäten skickats ut hade 57,5 procent av alla kommuner besvarat enkäten. En första påminnelse sändes då ut till resterande kommuner. Ytterligare tre veckor senare sändes en andra påminnelse ut. Då hade 80 procent av kommunerna redan besvarat enkäten. Därefter har ytterligare 44 kommuner besvarat enkäten, vilket ger en slutlig svarsfrekvens på 95 procent.

Det är viktigt att understryka att kommunerna inte har någon skyldighet att samla in statistiska uppgifter om validering, varför de svar som lämnats måste avse en uppskattning i efterhand av verksamhetens omfattning. De torde dock ge en allmän bild av läget.

Enkäten har också skickats till länsarbetsnämnder och yrkesnämnder. 13 av 22 länsarbetsnämnder har besvarat enkäten. Enkäten har också besvarats av tre yrkesnämnder.

Begreppet validering har många definitioner. I enkäten redovisades regeringens definition i uppdraget till valideringsutredningen (Dir 1999:86):

Begreppet validering har en vid innebörd. Med validering avser regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Tre delar kan urskiljas inom detta område. För individen handlar det dels om validering av kunskaper och kompetens inhämtade på olika sätt för att få betyg som ger behörighet för vidare studier, dels om att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet, dvs. validering av yrkeskompetens. Den tredje delen berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnas förutsättningar och förkunskaper.

Inom kommunal vuxenutbildning har under kunskapslyftet modeller och metoder utvecklats för att använda validering som ett reguljärt inslag i den pedagogiska processen. Efter en individuell studiegång sätts då betyg på vanligt sätt efter avslutad kurs. I de fall personens kunskaper är av den arten att betyg på kurs kan sättas direkt efter samtal, prov eller liknande formaliseras detta vanligtvis än så länge som genomförd prövning. Betyg sätts då enligt den fyrgradiga skala som gäller på gymnasial nivå.

Validering i en vidare mening är emellertid inte formellt reglerad på annat sätt än att det finns bestämmelser i 4 kap. 15 a § förordningen (1992:403) om kommunal vuxenutbildning som ger rektor

möjlighet att under vissa förutsättningar ge betyget Godkänd på en kurs även om eleven inte har gått igenom kursen.

I avvaktan på resultaten av utredningen om Validering av vuxnas kunskap och kompetens (Dir. 1999:86) har regeringen konstaterat att gällande regelverk skall kvarstå.

## Sammanfattande resultat

### *Svarsfrekvens*

I det följande redovisas svar inkomna före den 1 maj 2001. Svarsfrekvensen var då 95 procent. Detta är ett mycket gott resultat som får anses tyda på kommunernas engagemang inom sakområdet. *Det är dock viktigt att påpeka att det då enbart handlar om validering mot betyg – ej mot kompetensbevis.*

Inkomna svar har dels sammanräknats, dels fördelats på kommungrupper i enlighet med SCB:s gruppering. De har vidare fördelats på de tre inledande svarsalternativen på frågan om validering förekommer i kommunen (Ja, Nej, Nej men vi planerar).

Svar har inkommit från 275 kommuner (95 %). Uppdelat på de olika kommungrupperna ligger svarsfrekvensen inom intervallet 100 procent (storstäder, större städer och medelstora städer) och 83 procent (landsbygdskommuner).

I tabell 1 redovisas fördelningen på respektive kommungrupp.

Tabell 1. Inkomna enkätsvar fördelade på kommungrupper

| Kommungrupp:           | Antal kommuner: | Antal Svarkommuner: | Procent   |
|------------------------|-----------------|---------------------|-----------|
| Storstäder             | 3               | 3                   | 100       |
| Förortskommuner        | 36              | 34                  | 94        |
| Större städer          | 26              | 26                  | 100       |
| Medelstora städer      | 40              | 40                  | 100       |
| Industrikommuner       | 53              | 51                  | 96        |
| Landsbygdskommuner     | 30              | 25                  | 83        |
| Glesbygdskommuner      | 29              | 26                  | 90        |
| Större övr. kommuner   | 31              | 30                  | 97        |
| Mindre övriga kommuner | 41              | 40                  | 98        |
| <b>Totalt:</b>         | <b>289</b>      | <b>275</b>          | <b>95</b> |

Av samtliga 275 kommuner som besvarat enkäten säger 183 kommuner (67 %) att de har arbetat med validering, 66 (24 %) kommuner att de inte gjort det, medan 26 (9 %) svarar att de inte ännu gjort det men att de planerar för en sådan verksamhet. Störst andel ja-svar har medelstora städer (85 %) och större städer (81 %). Lägst andel ja-svar har mindre övriga kommuner (48 %). Andelen per kommungrupp framgår av tabell 2.

*Tabell 2.* Antal kommuner och andel av dessa som arbetar med validering respektive som planerar att arbeta med validering

| Kommungrupp:           | Antal kommuner: | Antal ja-svar: | Andel: (%) | Antal som planerar: | Andel: (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|------------|---------------------|------------|
| Storstäder:            | 3               | 2              | 67         | 1                   | 33         |
| Förortskommuner        | 34              | 20             | 59         | 6                   | 18         |
| Större städer          | 26              | 21             | 81         | 4                   | 15         |
| Medelstora städer      | 40              | 34             | 85         | 4                   | 10         |
| Industrikommuner       | 51              | 30             | 59         | 3                   | 6          |
| Landsbygds-kommuner    | 25              | 15             | 60         | 0                   | 0          |
| Glesbygds-kommuner     | 26              | 18             | 72         | 2                   | 8          |
| Större övriga kommuner | 30              | 24             | 80         | 3                   | 10         |
| Mindre övriga kommuner | 40              | 19             | 48         | 3                   | 8          |
| <b>Totalt</b>          | <b>275</b>      | <b>183</b>     | <b>67</b>  | <b>26</b>           | <b>9</b>   |

### Omfattning och inriktning av valideringen

En av de tidiga frågorna i enkäten avsåg omfattningen av förekommande validering under år 2000 uttryckt i ett beräknat antal personer och gymnasiepoäng.

151 kommuner har besvarat denna fråga. 32 kommuner uppger dock att de ej har något underlag för att kunna besvara frågan. Av de kommuner som har lämnat underlag framgår att 7 767 personer har validerats i en beräknad omfattning av 1 595 944 gymnasiepoäng, det vill säga ett genomsnitt på drygt 205 gymnasiepoäng per person. Storstäderna har ett genomsnitt på 493 gymnasiepoäng per person, följda av mindre respektive större övriga kommuner med ett genomsnitt på 374 respektive 311 gymnasiepoäng per person.

Lägst ligger förortskommuner, som har ett genomsnitt på 82 gymnasiepoäng per validerad person och större kommuner med 125 gymnasiepoäng per person. En utförligare redovisning ges i tabell 3.

*Tabell 3.* Antal personer som validerats samt antal validerade gymnasiepoäng och genomsnitt per person

| Kommungrupp            | Antal personer | Antal validerade Gymnasiepoäng | Genomsnitt |
|------------------------|----------------|--------------------------------|------------|
| Storstäder             | 616            | 303 550                        | 493        |
| Förortskommuner        | 619            | 50 470                         | 82         |
| Större städer          | 2 918          | 365 045                        | 125        |
| Medelstora städer      | 1 018          | 256 541                        | 252        |
| Industrikommuner       | 858            | 134 909                        | 157        |
| Landsbygdskommuner     | 193            | 31 062                         | 161        |
| Glesbygdskommuner      | 410            | 72 056                         | 176        |
| Större övr. kommuner   | 673            | 209 436                        | 311        |
| Mindre övriga kommuner | 462            | 172 875                        | 374        |
| <b>Totalt</b>          | <b>7 767</b>   | <b>1 595 944</b>               | <b>205</b> |

För att beräkna genomsnittet av uppgiven omfattning av genomförd validering – uttryckt i gymnasiepoäng – per kommungrupp har kommungruppens validerade gymnasiepoäng dividerats med antalet kommuner som besvarat denna fråga. Resultatet framgår av tabell 4.

*Tabell 4.* Genomsnitt av uppgiven omfattning av genomförd validering per kommungrupp

| Kommungrupp            | Antal validerade gymnasiepoäng | Kommuner som svarat | Genomsnitt/kommungrupp |
|------------------------|--------------------------------|---------------------|------------------------|
| Storstäder             | 303 550                        | 2                   | 151 775                |
| Förortskommuner        | 50 470                         | 18                  | 2 804                  |
| Större städer          | 365 045                        | 19                  | 19 213                 |
| Medelstora städer      | 256 541                        | 29                  | 8 846                  |
| Industrikommuner       | 134 909                        | 28                  | 4 818                  |
| Landsbygdskommuner     | 31 062                         | 14                  | 2 218                  |
| Glesbygdskommuner      | 72 056                         | 17                  | 4 239                  |
| Större övr. kommuner   | 209 436                        | 21                  | 9 973                  |
| Mindre övriga kommuner | 172 875                        | 17                  | 10 169                 |
| <b>Totalt</b>          | <b>1 595 944</b>               | <b>165</b>          | <b>9 672</b>           |

Det är som synes avsevärda skillnader mellan de olika kommungrupperna. Även om man bortser från storstäderna, så är det stora skillnader mellan större städer (19 213 gymnasiepoäng) och landsbygdskommuner (2 218 gymnasiepoäng). Mindre övriga kommuner har ett genomsnitt som är nästan fem gånger större än genomsnittet för landsbygdskommunerna.

Om de kommuner som inte kunnat besvara frågan om omfattningen av genomförd validering kan antas ha validerat i ungefär samma utsträckning som övriga kommuner i den aktuella kommungruppen, så skulle följande bild framträda (tabell 5).

Tabell 5. Extrapolerad omfattning av genomförd validering per kommungrupp

| Kommungrupp            | Antal validerade gy-p /genomsnitt | Ja-kommuner som ej svarat: | Beräknat antal gy-poäng | Totalt antal validerade gy-p *) |
|------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Storstäder             | 151 775                           | 0                          | 0                       | 303 550                         |
| Förortskommuner        | 2 804                             | 2                          | 5 608                   | 56 078                          |
| Större städer          | 19 213                            | 2                          | 38 426                  | 403 471                         |
| Medelstora städer      | 8 846                             | 5                          | 44 230                  | 300 771                         |
| Industrikommuner       | 4 818                             | 2                          | 9 636                   | 144 545                         |
| Landsbygds-kommuner    | 2 218                             | 1                          | 2 218                   | 33 280                          |
| Glesbygds-kommuner     | 4 239                             | 1                          | 4 239                   | 76 295                          |
| Större övriga kommuner | 9 973                             | 3                          | 29 919                  | 239 355                         |
| Mindre övriga kommuner | 10 169                            | 2                          | 20 338                  | 193 213                         |
| <b>Totalt</b>          | <b>9 672</b>                      | <b>18</b>                  | <b>154 614</b>          | <b>1 750 558</b>                |

\*) Därmed avses antalet uppgivna gymnasiepoäng och antalet beräknade gymnasiepoäng.

Det vill synas som om kommunerna under år 2000 validerat i en omfattning som – uttryckt i gymnasiepoäng – kan uppskattas till cirka 1 750 000 gymnasiepoäng.

Inriktningarna på de ämnesområden/yrkesområden som valideringen genomförts inom framgår av tabell 6. Det område där flest valideringar genomförts är vårdområdet, följt av allmänna ämnen och data.



*Tabell 6.* Inriktning och omfattning av genomförd validering

| Inriktning (oftast motsvarande gymnasieprogram): | Summa kommuner: |
|--|-----------------|
| Omvårdnad  | 97              |
| Allmänna ämnen                                   | 72              |
| Dataämnen*)                                      | 44              |
| Industri   | 25              |
| Hotell och restaurang                            | 19              |
| El   | 18              |
| Bygg   | 17              |
| Fordon   | 13              |
| Hantverk   | 12              |
| Handel och administration                        | 10              |
| Energi (inkl fastighetsskötare)                  | 3               |
| Estetiska ämnen                                  | 3               |
| Barn och fritid                                  | 2               |
| Livsmedel  | 2               |
| Naturbruk  | 2               |
| Media  | 1               |
| Påbyggnadsutbildning                             | 1               |

\*) Dataämnena ingår i elprogrammets kursutbud. De har dock oftast separerats i kommunernas redovisning, varför så också sker i denna rapport

### Ålder och kön

62 procent av de personer som deltagit i validering ligger inom åldersintervallet 26–40 år, 26 procent är mellan 41 och 60 år, medan 11 procent är 25 år eller yngre. Två industrikommuner och en glesbygdskommun har validerat enstaka personer över 60 år.

Av tabell 7 framgår att ungdomar i åldersgruppen 25 år eller yngre i större städer och industrikommuner validerats i större utsträckning än i övriga kommungrupper. Personer i åldrarna 41–60 år i storstäder, medelstora städer och i glesbygdskommuner har validerats i större utsträckning än i övriga kommungrupper.

Tabell 7. Åldersgrupperingar fördelade på kommungrupper (%)

| Kommungrupp:           | Åldersgrupp:    |                   |                   |                 |
|------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|
|                        | Andel<br>-25 år | Andel<br>26-40 år | Andel<br>41-60 år | Andel<br>61 år- |
| Storstäder             | 10              | 54                | 36                | -               |
| Förortskommuner        | 12              | 70                | 18                | -               |
| Större städer          | 16              | 61                | 23                | -               |
| Medelstora städer      | 13              | 57                | 30                | -               |
| Industrikommuner       | 16              | 56                | 28                | -               |
| Landsbygdskommuner     | 7               | 66                | 27                | -               |
| Glesbygdskommuner      | 5               | 63                | 31                | -               |
| Större övriga kommuner | 10              | 67                | 23                | -               |
| Mindre övriga kommuner | 11              | 67                | 22                | -               |
| Totalt                 | 11              | 62                | 27                | -               |

Kvinnorna är i klar majoritet av dem som validerats. I 81 procent av de 163 kommuner som besvarat frågan har mer än hälften av dem som validerats varit kvinnor. I så många som 46 procent av kommunerna har andelen kvinnor legat mellan 76 till 100 procent. I vissa kommuner har enbart kvinnor validerats, men det finns exempel även på det motsatta.

*Tabell 8. Andel och antal kvinnor, som deltagit i validering fördelade per kommungrupp*

| Kommungrupp:            | Andel och antal: |           |           |           | Antal kvinnor*) |
|-------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
|                         | - 25%            | 26-50%    | 51-75%    | 76% -     |                 |
| Storstäder              |                  | 0         | 1         | 1         | 389             |
| Förortskommuner         | 3                | 4         | 6         | 6         | 275             |
| Större städer           | 0                | 2         | 8**)      | 8         | 1 722           |
| Medelstora städer       | 3                | 3         | 10        | 13        | 683             |
| Industrikommuner        | 4                | 4         | 7         | 12        | 521             |
| Landsbygds-<br>kommuner | 2                | 0         | 5         | 6         | 154             |
| Glesbygds-<br>kommuner  | 2                | 2         | 6         | 6         | 230             |
| Större övriga kommuner  | 1                | 4         | 6         | 11        | 411             |
| Mindre övriga kommuner  | 1                | 0         | 4         | 12        | 342             |
| <b>Totalt</b>           | <b>16</b>        | <b>19</b> | <b>53</b> | <b>75</b> | <b>4 727</b>    |

\*)Antalet har beräknats på det totala antalet personer multiplicerat med andels-genomsnittet (12,5 37,5 62,5 respektive 87,5 %).

\*\*\*)En kommun anger andelen till exakt 50 %

### Modeller/Metoder för validering

81 kommuner – av de 183 kommuner som anger att de arbetar med validering – säger att de utvecklat modeller/metoder för validering. 48 av dessa kommuner utvecklar svaren i enkätens kommentardel eller i särskilda bilagor. Ytterligare 14 kommuner uppger att de arbetar med att utveckla modeller.

I kapitel 5 redovisas sammanfattningsvis vissa typiska inslag i ett flödesschema för validering. I detta kapitel ges också exempel på olika modeller/ metoder.

Redan här kan man konstatera att det förmodligen finns lika många arbetsmodeller för validering som det finns kommuner. Det vill synas som om de redovisade modellerna i större eller mindre grad använder följande steg som utgångspunkt i sitt arbete med att utveckla egna modeller.

Information – Rekrytering  
Presentation av kurser och kurskrav  
Självvärdering / Självskattning  
Valideringsplan  
Validering

Det vanligaste torde ändå vara att validering sker via deltagande i de aktuella kurserna i kommunal vuxenutbildning, där deltagarens faktiska kunskaper påverkar den takt med vilken utbildningen kan slutföras. Detta är kanske den vanligaste vägen – speciellt inom omvårdnadssektorn. Bollnäs- och Vimmerbymodellerna är typiska exempel på detta.

### **Validering av utländsk yrkeskompetens**

På frågan om man validerat utländsk yrkeskompetens svarar 56 kommuner ja och 117 nej. 10 kommuner har avstått från att besvara frågan. Det stora flertalet kommuner har validerat enstaka personer, men några kommuner uppger att de validerat ett tiotal personer och ytterligare några att de validerat ett 25-tal personer. Totalt har drygt 300 personer med utländsk yrkeskompetens validerats mot kurser i en omfattning som uppskattningsvis motsvarar drygt 58 000 gymnasiepoäng. Det innebär att varje person i genomsnitt validerats mot kurser omfattande sammanlagt cirka 180 gymnasiepoäng

### **Övrigt**

Tolv kommuner har validerat mot branschkrav. Det handlar då om allt från validering inom explosivvaruindustrin till validering av frisörer och klenmeder. Vanligast är dock validering mot branschkrav för bussförare, inom områden som svetsteknik, el, bygg och verkstadsteknik.

Validering i sfi, enligt kommunernas definition, har förekommit i 51 kommuner. Några av dessa kommuner gör ett förtydligande och säger att validering enbart gällt placering i nivågrupper. Andra informerar om att det kan innebära att en person som bedöms ha tillräckligt goda förkunskaper numera ges möjlighet att genomgå sfi-testet utan att ha deltagit i undervisning.

117 kommuner svarar att de inte validerat i sfi. Femton kommuner har inte besvarat frågan.

### **Förslag avseende validering av utländsk yrkeskompetens**

Enkäten avslutades med två öppna frågor. Först informerades kommunerna om att valideringsutredningen enligt sina direktiv redan den 15 mars 2001 skulle lämna förslag till utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens. Kommunerna erbjöds i anledning därav att lämna förslag som skulle kunna bidra till en kvantitativ och kvalitativ utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens.

Samtliga kommuner som besvarat enkäten är i stort sett positiva till validering som företeelse. De ser det som en möjlighet för individen att få sin reella kompetens värderad för att så sätt snabbare komma ut i arbetslivet och/eller kunna påbörja studier på universitet och högskolor (motsvarande). Detta gäller speciellt människor med utländsk yrkeskompetens. Man understryker att yrkeskompetens är en färskvara, som snabbt blir inaktuell om den inte kan användas. Flera kommuner betonar tidsaspekten och menar att yrkesvalidering bör ske parallellt med svenskstudierna.

Gemensamt för många kommuner är också att man känner sig osäker på hur validering ska gå till. Detta gäller speciellt validering av utländsk yrkeskompetens. Det är inte självklart att en person som tidigare i sitt hemland arbetat exempelvis som ekonom i ett system med utgångspunkt i planekonomi, har sådana kunskaper som går att relatera till motsvarande arbete i det svenska arbetslivet. Det är heller inte självklart att en fordonsmekaniker från ett land i tredje världen har de kvalifikationer som branschen ställer på en person som skall arbeta i jämförbar bransch under svenska förhållanden.

Många kommuner känner sig också osäkra på innebörden i utländska dokument (betyg, examina m.m.) och efterlyser en central instans som kan informera om värdet av de vanligaste dokumenten från de största invandrarländerna.

Konsekvenserna av de problem som kommunerna redovisar ovan är att man efterfrågar allt från nationella riktlinjer, regionala och/ eller nationella valideringscentra för utländsk yrkeskompetens till kunskapsbanker, lathund och informationsmaterial.

Många kommuner tar också upp behovet av att kunna erbjuda sin personal (skolledare, studie- och yrkesvägledare samt lärare) kompetensutveckling/ fortbildning, m.m. speciellt kring frågor som berör validering av utländsk yrkeskompetens. Det är ett behov – framhåller man – som också finns hos arbetsförmedlingens personal.

### **Kompletteringar**

Avslutningsvis erbjöds kommunerna att komplettera sina tidigare svar med utökad information om pågående valideringsverksamhet och/eller planer för framtida valideringsverksamhet. Många kommuner har utnyttjat denna möjlighet.

Genomgående för samtliga kommuner som besvarat enkäten är att de – oavsett om de arbetar med validering, planerar för att påbörja ett sådant arbete eller överläter åt andra kommuner att arbeta med denna fråga – understryker vikten av att ta vara på vuxna människors kunskaper. Fördelarna för den enskilde med validering framhålls i flertalet svar.

Genomgående – speciellt i mindre kommuner och små kommuner – är också osäkerheten inför hur man skall bära sig åt. ”Hur gör man egentligen?” är en fråga som återkommer i många svar. Detta gäller även många kommuner som arbetar – och arbetar intensivt – med att genomföra valideringar. Gör man rätt? Hur garanterar man kvaliteten?

Som en följd av denna osäkerhet uppstår behov av stöd och stimulans. En central valideringsmyndighet efterfrågas av många. Den skulle kunna bistå med information, ge goda exempel, dra upp riktlinjer, definiera begreppet, svara för branschkontakterna när det gäller validering mot kompetensbevis etc. Nationella och/eller regionala valideringscentra är också ett önskemål från många kommuner och då avses nästan alltid validering av yrkeskompetens. Mindre och små kommuner har svårt att kunna möjliggöra validering av stora och små yrkeskompetenser i skilda branscher. Det finns dock regionala exempel på hur man försökt lösa dessa problem. I Gävleborgs och Örebro län arbetar man med länsvist samarbete, där kommunerna tillsammans försöker täcka in så många yrkesområden som möjligt.

Kommunerna redovisar dock inte bara problem. Många kommuner har lämnat kortfattade beskrivningar av hur man arbetar med

validering och/eller bifogat en eller flera bilagor som utförligare beskriver arbetet. I kapitel 4 beskrivs sammanfattningsvis ett antal sådana modeller.

Andra kommuner redovisar samarbete med grannkommuner, större närliggande kommuner och andra utbildningsanordnare, exempelvis statens skola för vuxna i Norrköping (SSVN), Lernia (speciellt när det gäller olika yrkesvalideringar) och Vall i Flen. Samarbetet sträcker sig i många kommuner också längre – med fackliga organisationer, arbetsförmedling och näringsliv för att nämna några.

Behovet av kompetensutveckling/fortbildning redovisas från många håll. Detta löses till viss del via studiebesök hos kommuner som utarbetat specifika modeller, exempelvis Bollnäsmodellen och Vimmerbymodellen. I andra kommuner anordnas studiedagar, pedagogisk afton och/eller informationsträffar. Vissa kompetensutvecklingsproblem kvarstår dock, anser flertalet av de kommuner som tar upp denna fråga. Man avser då framför allt möjligheter för lärare att skaffa sig kunskap om arbetssätt och arbetsformer för validering i olika sammanhang.

Några kommuner efterlyser möjligheter att skapa ett öppet komvux med fria positioner. Då skulle såväl lärare som handledare ha större möjligheter än i dag att ta hand om deltagare som redan skaffat sig en reell kompetens och bättre förutsättningar för validering i olika sammanhang. Andra kommuner redovisar lösningar i form av studieverkstäder och vägledningscenter, där validering möjliggörs. Åter andra kommuner redovisar upplägg av utbildningar och kurser med kontinuerlig drift, successiva antagningar och individuella studiegångar där validering möjliggörs under resans lopp.

Ett fåtal kommuner tar upp validering ur ett kostnadsperspektiv. Validering är dyrbart, säger de. Någon kommun förordar därför också statliga valideringscentra, så att den enskilde inte skall bli beroende av om hemkommunen är beredd att stå för de kostnader som en validering innebär.

## 6.2 Förslag till åtgärder

I skrivelse till regeringen den 15 mars 2001 föreslog jag att jag skulle få i uppdrag att – mot bakgrund av förordning (2001:14) om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens – organisera

en projektverksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens. Jag föreslog också att ett schablonbidrag skulle utbetalas till deltagande kommuner för varje fullföljt/utfärdat kompetensbevis. Mina förslag innebar sammanfattningsvis i övrigt följande.

Det hade framgått av enkätsvaren att validering av utländsk yrkeskompetens inte hade anordnats i någon större utsträckning av kommunerna. Det framgick också att flera av de kommuner som övervägt att validera mot branschkrav också efterfrågat ett annat sätt att dokumentera valideringen än genom betyg.

Jag föreslog mot bakgrund av detta

att *tio stora och medelstora kommuner* skulle ges möjlighet att ingå i den föreslagna projektverksamheten med utländsk yrkeskompetens,

att ett antal mindre *kommuner samlade i två regioner* skulle ges möjlighet att ingå i den nu föreslagna projektverksamheten,

att *tre kommuner* skulle ges ett ansvar för att validera personer med utländsk yrkeskompetens mot uppställda krav för små branscher eller hantverksyrken.

Vidare lämnade jag förslag om att de *tre pilotprojekten* skulle ges möjlighet att delta även i denna verksamhet och om *uppföljning* och *dokumentation* av de föreslagna åtgärderna.

I enkätsvaren var ett genomgående tema att kommunerna kände behov av stöd och stimulans i valideringsarbetet, särskilt när det gällde utländsk kompetens. Man önskade få ta del av goda exempel, exempel på modeller och metoder, etc. Jag föreslog därför att medel skulle ställas till förfogande för *framtagning av ett service-material kring validering*.

Inom ramen för de tre pilotprojekten hade utredningen stått för en handledarutbildning som visat sig svara mot ett verkligt behov. Jag föreslog av detta skäl att medel skulle ges för *handledarutbildning* i de nytilkomna kommunerna.

I mitt uppdrag (dir.1999:86) ingick att utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest.

Två sakkunniga i utredningen, som på mitt uppdrag hade undersökt frågan, hade kunnat konstatera att det inom pilotprojekten förelåg behov av metoder att bedöma språkkunskaperna, varför jag föreslog att medel skulle ställas till förfogande för en försöksverksamhet inom ett par yrkesområden.



## 6.3 Genomförande av åtgärderna

### Beslut om medel

Regeringen beslutade den 31 maj 2001 att bevilja medel för en utökad försöksverksamhet i högst fem kommuner – utöver projektkommunerna – med validering av utländsk yrkeskompetens på i huvudsak gymnasial nivå.

Regeringskansliet beslutade den 29 juni 2001 att avsätta medel för planering och samordning av åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå med avseende på framför allt följande åtgärder:

- utvärdering, uppföljning och dokumentation av försöksverksamheten i högst fem kommuner förutom pilotkommunerna,
- utveckling av instrument och metoder för validering med relevant anpassning till aktuella branscher eller yrkesområden,
- utbildning av handledare, lärare och andra som arbetar med validering,
- utveckling och utprovning av olika former av dokumentation över validerad kunskap och kompetens.

I uppdraget låg också att ta fram och sprida informations- och servicematerial om validering.

### Utökad verksamhet

Mot bakgrund av erfarenheter från i huvudsak svaren på den tidigare redovisade enkäten beslutade jag i månadsskiftet juni/juli 2001 att medge följande fem kommuner att – utöver pilotkommunerna – delta i försöksverksamheten med validering av utländsk yrkeskompetens:

- Botkyrka,
- Malmö,
- Sundsvall ( i samverkan med Härnösand och Timrå),
- Trollhättan (i samverkan med Uddevalla och Vänersborg) samt
- Västerås.

Arbetet i kommunerna med den utvidgade valideringsverksamheten har påbörjats under september månad, varför några resultat ännu inte finns att redovisa.

Då mitt uppdrag nu avslutas övertas ansvaret för den utbyggda verksamheten av Skolverket fr.o.m. den 15 oktober.

## 7 Förslag till nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens

### 7.1 Inledning

Validering ingår, som tidigare nämnts, i infrastrukturen för det livslånga lärandet. Validering är en åtgärd som har flera syften och får positiva återverkningar inom flera politikområden – framför allt arbetsmarknad, integration, näring, utbildning.

För näringslivet och för andra sektorer är medarbetarnas kompetens en allt viktigare faktor för framgång. Arbetsintensiva och mindre kvalificerade arbetsuppgifter blir färre. Kompetensnivån har betydelse för individens möjligheter att få och behålla ett arbete och att påverka arbetets utveckling. Nya former av organisationer på arbetsplatsen ställer andra och ökade krav på den enskilde. Tillgången på arbetskraft med rätt kompetens kommer att vara av avgörande betydelse för att näringsliv och offentlig förvaltning skall kunna utvecklas och bidra till den regionala utvecklingen.<sup>1</sup>

Detta är, menar jag, bra exempel på sammanhang där fördelarna med att ta tillvara människors reella kompetens är uppenbara. Viktiga målgrupper för validering är såväl personer med utländsk yrkeskompetens som personer som genom yrkesutövning i Sverige skaffat sig kunskap och kompetens, som de av olika skäl önskar få formellt bekräftad.

#### Utredningsarbetet

Jag påbörjade utredningsarbetet i mitten av februari 2000 med drygt tre månaders försening – räknat från tiden för regeringens beslut om inrättande. Enligt den tidsram som gällde skulle ett delbetänkande med bl.a. en redovisning av pilotprojekten presenteras senast vid halvårsskiftet. Det var därför mycket angeläget att

---

<sup>1</sup> Proposition 2001/02:4.

snarast finna tre orter, beredda att medverka i pilotprojektverksamheten. Genom pilotprojektens inriktning på arbetsmarknaden var det här fråga om att utveckla en ny verksamhet. Den nya verksamheten skulle också förutsätta medverkan av flera utomstående aktörer – myndigheter, arbetsmarknadens parter, företag, organisationer, vars medverkan och acceptans var en förutsättning för att verksamheten skulle få legitimitet. Centralt hade vårt utredningsarbete startat samtidigt och där omedelbart måste inriktas på, förutom utformning av de avtal som skulle slutas med orterna, att utarbeta ett underlag för förordningsarbetet inom utbildningsdepartement, vilket – enligt den tidsram som gällde – skulle överlämnas senast den 1 mars. En fråga som också måste lösas omedelbart var hur utvärderingen av pilotprojekten skulle gå till, då utvärderaren behövde vara med i planeringen för att säkerställa att projekten blev utvärderingsbara.

### Pilotprojekten

När pilotprojekten startade visade det sig inte vara helt lätt för de mindre orterna att rekrytera deltagare. Verksamheten var fortfarande under planering, såväl lokalt som centralt, vilket gjorde det svårt att informera potentiella deltagare. Rekryteringen kan ha påverkats av att möjliga deltagare inte kunde delta i validering med kort varsel, eftersom det var orealistiskt att t.ex. efter en längre tids arbetslöshet gå direkt in i ett valideringsprov. Den uppdatering inom yrket, som kunde behövas fanns det inte tid för med den tidsram som då gällde. Några deltagare fullföljde inte valideringen, av det för dem goda skälet att de fick arbete genom sitt deltagande i processen.

För att verksamheten skulle kunna få sådan omfattning att den blev meningsfull att dra slutsatser utifrån, medgav jag under hand att även några deltagare med yrkeskompetens förvärvat i Sverige kunde ingå i projektet. En annan aspekt på detta är att det från integrationssynpunkt är viktigt att inte enbart personer med utländsk yrkeskompetens innehar kompetensbevis.

Utvecklingen av valideringsverksamheten har – som tidigare framgått – varit en process. Man har inom projekten gjort viktiga och tankvärda erfarenheter – många av betydelse för mitt arbete med de förslag avseende en permanent valideringsverksamhet, som jag redovisar i detta betänkande. Andra viktiga som en grund för

lokala åtgärder; alla orter avser glädjande nog att arbeta vidare med validering.

### Kompetensbeviset

Jag anser att det är av avgörande betydelse att parterna erkänner kompetensbevisets värde på arbetsmarknaden. Utan ett sådant erkännande finns det i själva verket ingen anledning att alls anordna någon valideringsverksamhet med arbetsmarknadsinriktning. Att det kompetensbevis som förelegat för pilotprojektverksamheten kan behöva utvecklas mot bakgrund av vunna erfarenheter är självklart. Med hänsyn till de snabba förändringarna inom arbetsmarknaden torde det alltid komma att finnas behov av att uppdatera det. När parterna erkänt kompetensbeviset är det också viktigt att verksamheten kvalitetssäkras genom att de också deltar i den – formulerar kriterier och, mot bakgrund av utvecklingen, bevakar att de är aktuella.

Jag anser också att det är angeläget att kompetensbevisets värde erkänns även inom utbildningsområdet. Den del i kompetensbeviset som utgör yrkeskompetensen torde i flertalet fall åtminstone motsvara/vara jämförbar med kraven i karaktärsämneskurser på gymnasial nivå. Den rätt som rektor har att i såväl gymnasieskolan som kommunala vuxenutbildningen under vissa speciella förhållanden själv sätta betyget Godkänd bör kunna tillämpas här. För dem som önskar ett högre betyg kan prov anordnas. Jag återkommer nedan till frågan om ett kompetensbevis under vissa förhållanden också skulle kunna ge grundläggande behörighet för högskolestudier.

Min uppfattning är också den att validering är en process, i vilken man skall ta hänsyn till vad som bäst tjänar individen. För nyanlända invandrare är det fråga om processen från introduktionsprogrammet i Sverige till inträdet på den svenska arbetsmarknaden. För andra personer kan det vara fråga om omställning från ett arbete till ett annat. Allt efter vad som är bäst i det individuella fallet bör kunna användas en eller flera av de metoder som anges i direktiv 1999:86 – intervjuer, praktik, prøvotid, orienteringskurser och kompletterande utbildning samt prov och tester av olika slag. Det gäller ju validering av alla vuxnas yrkeskompetens, oberoende av var i världen den förvärvats. En enda valideringsmodell kan inte rimligen tillgodose alla individuella behov och situationer.

I ett fortsatt utvecklingsarbete bör man bl.a. inrikta sig främst på följande tre frågor som kommit upp i samband med försöksverksamheten på de tre pilotorterna.

*Vad skall ingå och hur skall yrkeskompetensen bäst beskrivas i kompetensbeviset?*

När det gäller yrkeskompetens har många branscher redan nu erfarenhet av att utveckla prov och yrkesbevis – erfarenheter som om möjligt bör tas tillvara i det fortsatta arbetet. Inom vissa yrkesområden är yrkena tydligt definierade och avgränsade, medan det inom andra områden inte finns så tydliga gränser. Här bör också branschernas egen dokumentation kunna användas för att redovisa yrkeskompetens. Det finns skäl att utveckla samarbetet mellan branscher och dem som svarar för validering såväl på central som lokal/regional nivå.

*Skall valideringen dokumentera en uppnådd miniminivå av kompetens eller dokumentera en omfattning av kompetensen som anges genom en graderad bedömning på flera nivåer?*

I det kompetensbevis som utarbetades för pilotprojekten gjordes en graderad bedömning. Att enbart ange en miniminivå skulle innebära att själva bedömningen blir enklare – det är endast en gräns som man skall avgöra om kompetensen når upp till eller ej. Resultatet blir mer ett slags "inträdesbiljett", där nivån sedan inte spelar så stor roll. Att endast relatera till en miniminivå kan dock innebära att kraven kommer att ställas relativt högt, eftersom de kan ses som en "garanti på tillräcklig kompetens". Med en graderad bedömning blir bedömningen svårare, genom att det finns flera nivåer att relatera till, men den blir också mer nyanserad. Kompetensen på en "lägre" nivå kan få ett utrymme och bli dokumenterad, även om den kanske ligger under en relativt hög "miniminivå". Individer med mer utvecklad kompetens får en bedömning som gör dem rättvisa.

För att illustrera vad jag menar med "graderad bedömning på olika nivåer" vill jag hänvisa till vad som angivits för de nivåer som formulerats i kompetensbeviset för kompetensslaget yrkeskompetens, nämligen följande:

Genom nivå 1 "utförande av givet arbetet" anges

kompetens som innebär förmåga att tillämpa kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifter av mestadels rutinmässig eller förutsägbar natur.

Genom nivå 2 "utförande av självständigt arbete inom givna mål" anges

kompetens som innebär förmåga att tillämpa kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifter som i stor utsträckning kräver självständighet och ansvar. En del av uppgifterna är komplexa och av icke rutinmässig natur.

Genom nivå 3 "utförande av kvalificerat arbete och medverkan i utvecklingsarbete" anges

kompetens som innebär förmåga att tillämpa kunskaper och färdigheter inom ett brett fält av komplexa och specialiserade arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna utförs i varierande sammanhang och med avsevärd grad av problemlösning, självständighet och personligt ansvar. Övervakande uppgifter av arbetsledande karaktär och ansvar för andras arbete samt för fördelning av resurser av olika slag är vanligt förekommande.

*En ytterligare fråga är om man skall skilja på yrkeskompetens och generell kompetens, om bedömningen av den generella kompetensen ändå relateras till ett specifikt yrkessammanhang.*

Ett alternativ till att dra denna gräns är att se den generella kompetensen (enligt definitionen i nuvarande kompetensbevis<sup>2</sup>) som en eller flera aspekter av yrkeskompetensen. Samtidigt skall man vara medveten om att den generella kompetensen kan vara mer eller mindre bransch- eller arbetsplatsberoende.

### Validering inom ungdomsskolan och högskolan

Jag anser att det är angeläget att validering blir en metod också på högskolenivå och ser med tillfredsställelse att regeringen i sin proposition *Den öppna högskolan* (prop 2001/02:15) lägger förslag med denna innebörd; jag återkommer nedan till denna fråga.

Vad jag därutöver anser vara angeläget är att man även i ungdomsskolan börjar använda sig av validering. Jag anknyter då till regeringens definition i mina direktiv (dir 1999:86) av validering som en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det

---

<sup>2</sup> Generell kompetens innebär att kunna a) hantera flera och prioritera mellan olika arbetsuppgifter samt att kunna organisera arbetet, b) såväl arbeta självständigt, som samarbeta och utveckla arbetskontakter, och c) arbeta med och utveckla kvalitets- och miljöfrågor.

formella utbildningsväsendet. Regeringen angav tre delar som kan urskiljas inom detta område. Den tredje delen, som angavs, berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper. Jag menar att detta bör göras även i förhållande till skolungdomars förutsättningar och förkunskaper.

## 7.2 Validering – en rättighet?

Att ge människor formellt erkännande för det de redan kan är en synnerligen angelägen uppgift i samhället. Denna begränsar sig inte enbart till gymnasial nivå, även om jag i enlighet med mina direktiv avgränsar mig till detta område. Validering i olika former måste utvecklas – förutom mot arbetsmarknaden – inom såväl gymnasieskola, som inom olika eftergymnasiala utbildningar och i högskolan.

### Värdet av validering

Att dokumentera reell kompetens i betyg och/eller kompetensbevis är, som sagt, en angelägen uppgift. Det ger ekonomiska fördelar för såväl den enskilde som samhället. Därutöver stärker det den enskildes självkänsla, när samhället visar att kunskaperna och kompetensen är något som samhället räknar med och erkänner. Några exempel på positiva effekter vid validering är följande:

#### **För den enskilde:**

- erkännande
- grund för fortsatta studier
- kortare studietid och mindre studielån
- kortare tid fram till anställning och lön
- kompetens att åta sig andra arbetsuppgifter

#### **För utbildningsanordnaren:**

- mer motiverade deltagare
- förstärkt pedagogisk process
- ökad individanpassning av utbildning



**För arbetsgivaren:**

- kompetent personal
- kompetent personal snabbare
- inga flaskhalsar i produktionen
- bättre möjligheter att tillvarata personalens kompetens
- rekrytering underlättas

**För staten:**

- lägre lånebörda
- ökad produktion och tillväxt
- ökade skatteintäkter

**För kommunen:**

- färre bidragsberoende medborgare
- ökade skatteintäkter – dock inte alltid i hemkommunen
- lägre utbildningskostnader

Det är angeläget att den enskildes möjligheter till validering i görligaste mån kan garanteras. Det kan då alltid diskuteras vem som ska ha ansvaret för att anordna validering för såväl betyg som kompetensbevis.

**Rättighet/Skyldighet**

Som bakgrund för mitt ställningstagande har jag haft bl.a. följande underlag ifråga om vad som gäller rättighets-/skyldighetslagstiftning.<sup>3</sup> Det finns inte någon definition av vad en rättighetslag eller skyldighetslag är. Det finns inte någon lagprodukt som kan definieras som enbart en rättighets- eller skyldighetslag. Vad det handlar om är regler i en lagstiftningsprodukt som reglerar en skyldighet eller rättighet för något subjekt.

Rättigheten kan dock klassificeras på flera sätt och på olika nivåer. Mänskliga rättigheter gäller för alla människor i hela världen. Medborgerliga rättigheter gäller för medborgare i en viss stat och kan åberopas av medborgarna mot staten. Styrkan/värdet i en rättighet beror på dels hur noggrant preciserad den är både vad avser innehåll och förutsättningar, dels i vilken utsträckning den är

---

<sup>3</sup> Baserat på Hollander A., 1995, *Rättighetslagstiftning i teori och praktik*. Iustus förlag, Uppsala.

utkrävbar. För att vara utkrävbar fordras möjlighet till överprövning för att den enskilde genom domstolsutslag ska kunna hävda sin rätt mot den ansvariga huvudmannen. Bristen på sanktion mot myndighet som vägrar verkställa domstolsutslag minskar styrkan i rättighetskonstruktionen.

Den skyldighet som regleras avser ofta definition av en huvudmans ansvar. I skollagen finns regler om skyldighet för det allmänna att anordna utbildning i form av grundskola, att ansvara för att utbildning genomförs i enlighet med bestämmelser i lagen och i enlighet med bestämmelser som kan finnas i annan lag eller förordning.

För att tillse att reglerade skyldigheter uppfylls finns inom skolområdet statliga myndigheter. Statens skolverk har bland annat till uppgift att utöva tillsyn och Skolväsendets överklagandenämnd har till uppgift att pröva överklaganden av vissa beslut på skolväsendets område. Tillsynens "styrka" beror också på omfattningen av sanktionsmöjligheter. Dessa är svaga på skolområdet. Den under 1999 tillsatta Skollagskommittén har bland annat till uppgift att närmare studera dessa frågor.

Sammanfattningsvis kan man säga att en *rättighet* ska vara utkrävbar i domstol. Detta ställer krav på starka individer och/eller intresseorganisationer som förmår driva frågorna. Som komplement till detta kan man också se tillsyn och ombudsman/"allmän åklagare". En *skyldighet* är endast utkrävbar via tillsyn. Då träder en myndighet in som företrädare för den enskilde. Detta är givetvis till fördel för svaga individer som inte kan eller orkar driva frågorna själva.

### **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att värdet av validering är betydande för såväl stat och kommun, som näringsliv och individ. Av detta följer att möjligheter måste tillskapas för att människor ska kunna få sin reella kompetens värderad och dokumenterad.

Även om det skulle vara tilltalande att föreslå en rättighetslagstiftning, så är det av vad som ovan framgått inte ett vanligt förfarande. Det normala förfarandet är istället skyldighetslagstiftning.

## 7.2.1 Organisation av valideringsverksamhet

### Lokalt ansvar

**Jag föreslår** att en skyldighet för kommunerna att erbjuda validering fastläggs i lag och/eller förordning.

Man kan – som jag har framhållit tidigare – diskutera vem som ska ha ansvaret för en valideringsverksamhet.

Ett alternativ kan vara en statlig organisation (nationell – regional – lokal) för validering för betyg och kompetensbevis. Detta alternativ torde bli både otympligt och kostsamt.

Ett annat alternativ kan vara att kommunerna ansvarar för validering för betyg och Arbetsmarknadsverket genom arbetsförmedlingarna för validering för kompetensbevis. Ett sådant alternativ kan vid första påseende verka tilltalande. De två huvudmännen anordnar validering inom sina respektive ansvarsområden. Alternativet har dock uppenbara nackdelar. Den enskilde måste vända sig till olika huvudmän. Möjligheten att samtidigt validera för såväl betyg som kompetensbevis försvaras. Arbetsmarknadsverkets ansvarsområde torde med vissa undantag inte omfatta människor med fast anställning.

Ett tredje alternativ kan vara att kommunerna ges det övergripande ansvaret för all validering. De har redan ansvaret för validering för betyg och den försöksverksamhet med validering för kompetensbevis som genomförts i vissa kommuner ger inte anledning betvivla att kommunerna har möjlighet att omfatta även detta ansvarsområde.

Jag föreslår därför att det är kommunen som ges ansvar för validering på lokal nivå. Vilket kommunalt/vilka kommunala organ som ska svara för detta bestämmer kommunen utifrån vad som bedöms lämpligast. Att kommunerna ska ansvara för att validering möjliggörs innebär inte att de själva måste genomföra valideringen. Kommunerna har i projektet Kunskapslyftet använt olika aktörer för att anordna utbildningar av olika slag. Jag förutsätter att de utnyttjar olika anordnare även när det gäller validering.

*Validering för betyg* kan sedan ett antal år anordnas inom den kommunala vuxenutbildningen. Valideringen möjliggörs genom prövning, orienteringskurser och avkortat deltagande i andra kurser av olika slag. Validerade gymnasiepoäng får redovisas för statsbidrag i Kunskapslyftet.

*Validering för kompetensbevis* anordnas nu i de kommuner som ingår i den utvidgade verksamheten med validering av utländsk yrkeskompetens (se kapitel 6).

Mitt förslag är, som framgått, att validering skall anordnas i landets samtliga kommuner. När de kommuner som inte deltagit i försöksverksamhet påbörjar verksamhet med validering för kompetensbevis, torde behov föreligga av att vidareutveckla valideringsmetoder och anpassa dessa till lokala förhållanden, liksom behov av att anordna handledarutbildning. Därutöver torde också behov föreligga av att öka kontakterna med arbetslivet i respektive kommun.

Jag vill därför aktualisera frågan om inte staten i inledningskedet bör stödja också dessa kommuner därvidlag. Ekonomiskt stöd skulle enklast kunna ges genom att fullständiga kompetensbevis åsätts ett värde av exempelvis 400 gymnasiepoäng. Dessa poäng skulle sedan – på samma sätt som gäller vid validering för betyg – kunna avräknas först i samband med statsbidraget för Kunskapslyftet, därefter under åren 2002–2005 med det statsbidrag till vuxenutbildning som riksdagen beslutat om för denna period.

I regeringens proposition om vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen<sup>4</sup> konstateras bland annat:

Den faktiska kunskap en individ besitter måste lyftas fram och tas till vara i varje vägledningssituation. Ett instrument för detta är valideringen.

Jag kan konstatera att Utredningen om vägledningen i skolväsendet (U1999:11) i sitt slutbetänkande bland annat föreslår att en lag stiftas om främjande av karriärvägledning. I denna lag skulle enligt förslaget regleras dels kommunernas främjande av en samordning av vägledningen, dels individens rätt till en avgiftsfri vägledning.

Vägledningen innehåller redan i dag olika moment av kartläggning av personlig kompetens och behov av utveckling, information om tillgänglig utbildning/fortbildning samt om arbetsmarknadsutsikter. Den tillhandahåller verktyg för bedömning av hur yrkeskrav överensstämmer med personliga tillgångar och svagheter, planering för olika insatser för att nå ett mål (studieplan/handlingsplan) samt uppföljning av genomförda insatser med fortsatt planering vid behov.

---

<sup>4</sup> Prop 2000/01:72, s. 43.

Vägledningen – och därmed menar jag såväl studie- och yrkesvägledningen i kommunen som vägledningen inom Arbetsmarknadsverket – är en tjänst som med sin speciella metodik skulle kunna vara den sammanhållande faktorn i samband med validering.

Mitt förslag bör mycket väl kunna sammankopplas med Vägledningsutredningens förslag om kommunernas skyldighet att tillhandahålla ”en kostnadsfri och oberoende karriärvägledning för kommuninnevånarna”. Det är naturligt att en utbyggd och väl fungerande vägledning kommer att vara det sammanhang, där denna kunskap och kompetens kan upptäckas, kartläggas och dokumenteras. På så sätt skapas garantier för att alla som så önskar får tillgång till valideringsmöjligheter av olika slag.

Kunskapslyftskommittén har i sitt slutbetänkande<sup>5</sup> föreslagit att regeringen i förordning reglerar kommunernas skyldighet att erbjuda alla intresserade rätt till bland annat validering.

Validering för betyg och kompetensbevis kommer enligt min uppfattning att bli ett bestående inslag i kunskapssamhället. I perspektivet av livslångt och livsvitt lärande kommer det alltid att finnas behov av att dokumentera det man har lärt sig utanför utbildningssystemet och att skaffa sig ny/förändrad kunskap. I infrastrukturen för livslångt lärande måste validering av tyst kunskap ha en ordnad struktur. Valideringsperspektivet måste genomsyra såväl arbetsmarknadspolitik som utbildningspolitik, såväl arbetsmarknad som utbildning.

Kommunens arbete med att skapa en infrastruktur för livslångt lärande ger en utmärkt grund för arbetet med validering. Det är därför naturligt att föreslå att kommunen också tar ansvaret för validering för såväl betyg som kompetensbevis. Detta sker dock bäst i samverkan inom och utom kommunen, med arbetsmarknadsmyndigheter, högskola, andra utbildningsanordnare, branschernas egna utbildnings- och provcentra och naturligtvis andra kommuner. Kommuner i samverkan kommer att ha större förutsättningar att leva upp till de krav som kommuninnevånarna har rätt att ställa när det gäller validering av olika slag och vid olika tillfällen.

## Regionalt ansvar

En regional nivå i dess gängse form torde inte behövas för validering. De regionala kompetensråd, som i den tidigare utredningen<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> SOU 2000:28, *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet*.

föreslogs få en nyckelroll på regional/lokal nivå har ännu inte fått den starka ställning, som då kunde förväntas, t.ex. har regionala kompetensråd inte inrättats i alla län. Det kan däremot vara lämpligt att kommuner samarbetar genom t.ex. regionala överenskommelser om ansvar för exempelvis olika branschområden. Behovet av sådant samarbete bedöms bäst på den lokala nivån och bör inte styras av staten.

### Nationellt ansvar

**Jag föreslår** att ett nationellt organ (nationell myndighet) inrättas för validering för betyg och kompetensbevis.

I den enkätundersökning som jag låtit genomföra i samtliga kommuner framkom att framför allt mindre och medelstora kommuner upplever en osäkerhet i arbetet med validering. De saknar stöd, goda exempel samt tips och råd.

I arbetet med validering för kompetensbevis har pilotprojekten i Göteborg, Katrineholm och Kristianstad arbetat med arbetsmarknadens parter på regional/lokal nivå för att fastställa de krav som bör vara vägledande i valideringsarbetet. Detta har fungerat mycket väl, men kan i ett större sammanhang inte vara tillrädligt. För att garantera likvärdighet och tilltro över landet i dess helhet måste branschkrav fastställas och revideras på nationell nivå. Sådana fastlagda branschkrav skulle sedan kunna vara grunden för såväl Skolverkets kursplanearbete i karaktärsämnen, som Arbetsmarknadsverkets arbete med arbetsmarknadsutbildningar på denna nivå.

Validering är inte en fråga enbart för utbildnings- eller arbetsmarknadsområdet. Den har som nämnts kopplingar till flera politikområden, t.ex. arbetsmarknad, integration, näring, utbildning. Validering för betyg skulle kunna handhas av Skolverket med fältorganisation och validering för kompetensbevis av Arbetsmarknadsverket, som har en organisation på såväl regional, som lokal nivå. Validering inom den kvalificerade yrkesutbildningen skulle kunna anordnas av den nya KY-myndigheten i Hässleholm och validering inom högskoleområdet genom Högskoleverkets

---

<sup>6</sup> SOU 1998:195, *Validering av utländsk yrkeskompetens*.

försorg. En sådan lösning förutsätter att den som önskar genomgå validering vet sin kompetensnivå och därmed också vilken myndighet han/hon skall kontakta. Om så inte är fallet behöver vederbörandes kompetens kartläggas av någon samordnande institution, för att hänvisning skall kunna ges till rätt myndighet.

Efter en validering för kompetensbevis kan i vissa fall även betyg i kommunal vuxenutbildning utfärdas. Det kan göras när det visat sig att yrkeskompetens och kursplanemål överensstämmer. I en organisation bestående av flera olika huvudmän skulle denna möjlighet försväras.

För att på ett kompetent sätt genomföra validering av utländsk yrkeskompetens behöver kommunerna få tillgång till information om bl.a. andra länders arbetsorganisation för att kunna bedöma t.ex. behov av speciella valideringsinsatser. Denna kunskap skulle kunna inhämtas genom samverkan med Integrationsverket och olika invandrarföreningar, en samverkan som mest effektivt samordnas på en nationell nivå.

Min slutsats av bl.a. det som angivits ovan är att ett fristående organ på nationell nivå bör ges ansvar för att anordna validering av såväl svensk som utländsk yrkeskompetens för både kompetensbevis och betyg.

Det kan diskuteras vilken organisation som är mest optimal. Tre alternativa modeller kan urskiljas.

En *renodlad modell* utgör ett första alternativ, där en statlig organisation ansvarar för all validering för betyg/kompetensbevis på såväl nationell som regional och lokal nivå. I denna modell kan olika varianter förekomma från att organisationen själv står för all verksamhet till att validering upphandlas från lämpliga anordnare. Denna modell är å ena sidan troligtvis en god garant för att validering möjliggörs, men å andra sidan omständlig och kostsam.

Ett andra alternativ skulle kunna beskrivas som en *två- (fler-) systemmodell*. För validering för betyg ansvarar Skolverket med fältorganisation på nationell och regional nivå för utveckling, uppföljning och utvärdering samt tillsyn. På lokal nivå genomförs validering för betyg av kommunerna. För validering för kompetensbevis ansvarar på samtliga tre nivåer Arbetsmarknadsverket. I praktiken torde detta innebära att arbetsförmedlingarna ansvarar för valideringsverksamheten och att de genomför den efter upphandling. Denna modell förutsätter nära samverkan mellan myndigheterna. Tidigare erfarenheter av samarbete mellan de båda myndigheterna är inte entydigt goda. Om ytterligare fler

myndigheter ges ansvar för valideringsverksamhet inom sina respektive verksamhetsområden underlättas inte frågan om samarbete.

Ett tredje alternativ slutligen skulle kunna beskrivas som en *samverkansmodell*. På lokal nivå ansvarar som jag tidigare förslagit kommunerna för all validering. En regional organisation i form av kommuner i samverkan etableras när kommunerna så bedömer lämpligt. På nationell nivå finns ett självständigt, statligt organ för validering. Detta alternativ anser jag sammantaget ha klara fördelar.

Alternativet innebär

- ett renodlat ansvar för validering i olika former
- samordnande ansvar för frågor rörande exempelvis utbildning arbetsmarknad och integration i anslutning till valideringsverksamheten
- övergripande ansvar för frågor rörande validering för såväl kompetensbevis som betyg
- ansvar för att i samverkan med branscherna definiera aktuella yrkeskunskaper

Alternativet innebär slutligen en utökad möjlighet att skapa legitimitet för valideringsverksamheten.

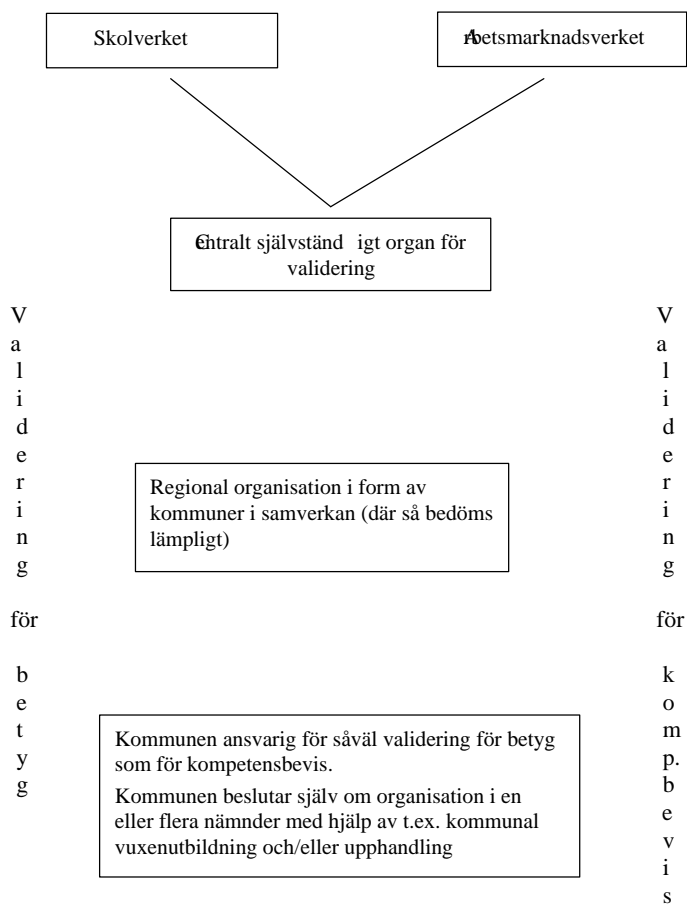
Uppgifterna för ett valideringsorgan skulle bland annat kunna vara följande:

- att initiera forsknings- och kvalitetsarbete inom området,
- att tillsammans med arbetsmarknadens parter fastställa krav mot vilka validering ska genomföras,
- att stödja kommunerna i deras arbete med validering,
- att insamla information om utländsk yrkesutbildning,
- att vidareutveckla metoder för validering,
- att på nationell nivå informera om möjligheter till validering och om valideringens legitimitet,
- att fastställa kompetensbevis och eventuellt andra dokument som styrker den enskildes kunskap och kompetens,
- att vidareutveckla kompetensbevis – vad avser såväl olika slag av kompetenser, som nivåer inom varje kompetensslag,
- att utveckla en meritportfölj,
- att registerhålla uppgifter om personer som kompetensbevis utfärdats för tills dess att registret överförs till Statistiska centralbyrån (SCB)



Den föreslagna organisationen föreslås överta vissa uppgifter som för närvarande ligger inom Arbetsmarknadsverkets och Statens skolverks ansvarsområden. Det statliga organet bör utveckla samverkansformer med framför allt Arbetsmarknadsverket, Statens skolverk och Integrationsverket, liksom med andra statliga verk och med parterna på arbetsmarknaden. Något förenklat skulle en organisation för validering kunna se ut på följande sätt

Figur 6. Samverkansmodellen



### 7.2.2 Ledighet från arbete för validering

**Jag föreslår** att en ändring införs görs i Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, innebärande att den anställda – på i huvudsak samma villkor som gäller i övrigt för studier – skall få lagfäst rätt till tjänstledighet för validering för betyg och/eller kompetensbevis.

Anställda kan på vissa villkor få tjänstledighet för validering på samma sätt som de redan tidigare fått tjänstledighet för studier. Sådan tjänstledighet kan innebära att kunskap och kompetens direkt via validering kan synliggöras. Den kan också innebära – då studier genomförs – att studietiden förkortas, vilket är till fördel för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det innebär dessutom att utbildningskostnaderna för såväl individ som samhälle minskas.

I Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning ges anställda rätt under vissa förutsättningar få rätt till tjänstledighet för studier

1 § Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Av lagen framgår också följande:

- Rätt till ledighet har en arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.
- Arbetstagare som vill delta i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om han har kortare anställningstid.

- Arbetsgivaren har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt. I sådant fall ska han genast underätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta.

Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning tillkom år 1974. Även om den ändrats under årens lopp, så omfattar denna rätt till ledighet för utbildning av naturliga skäl inte rätten att få ledighet för validering av kompetens.

Det finns ett såväl individekonomiskt som samhällsekonomiskt intresse av att människor höjer sin formella kompetens och ökar sitt kunnande utan onödig tidsspillan. Det ligger i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intresse att den anställda snabbt kommer tillbaka till arbetet. Validering av redan inhämtad kunskap gör detta möjligt.

Om statsmakterna beslutar att införa en lag/förordning om validering bör man pröva om det kan vara lämpligt att rätten till ledighet från arbete för validering regleras i den, istället för genom en ändring i Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

### 7.2.3 Ekonomiskt stöd vid validering

#### **Jag föreslår**

- att studiemedel skall kunna beviljas för deltagande i validering för såväl kompetensbevis som för betyg. Validering för kompetensbevis bör anordnas inom ramen för orienteringskursen i kommunal vuxenutbildning. Omfattningen i tid bör begränsas till högst 16 veckor.
- att personer över 50 år skall få rätt att uppbära studiemedel för deltagande i validering.
- att arbetsförmedlingens rätt att bevilja aktivitetsstöd för arbetsmarknadsutbildning kompletteras med rätt att bevilja aktivitetsstöd för validering.

För att det över huvud taget skall vara möjligt för individen att delta i validering måste försörjningsfrågan vara löst för den tid som valideringen pågår.

Syftet med valideringen – vare sig det sker för betyg eller kompetensbevis – är att människors kunskap och kompetens skall

bedömas, värderas och erkänns. Därigenom tas den kunskap som människor skaffat sig också utanför utbildningssystemet till vara. Individens eventuella behov av kompletterande utbildning för arbetsmarknaden eller för fortsatta studier på t.ex. högskola minimeras.

### Studiemedel

Vuxna människor som studerar har – med vissa begränsningar – rätt till studiemedel. Exempel på begränsningar är ålder, grund för vistelse i Sverige, tidigare anställning i Sverige. Studiemedel kan i dag alltså i princip erhållas för validering för betyg på grundläggande eller gymnasial nivå i kommunal vuxenutbildning, nämligen i de fall valideringen anordnas inom ramen för det ordinarie kursutbudet.

#### *Validering för betyg*

I den mån validering för betyg sker inom kursens/kursernas ram krävs inte någon förändring i reglerna för erhållande av studiemedel. Den studerande antas till kurs i enlighet med det regelverk som gäller. Genom valideringen kan studierna sedan genomföras på kortare tid.

Validering, där den enskilde bedöms ha sådana kunskaper att betyg efter viss kontroll omedelbart kan utfärdas, är möjlig att genomföra endera som prövning eller – då valideringen utsträcks över längre tid – inom orienteringskursens ram i den kommunala vuxenutbildningen.

#### *Validering för kompetensbevis*

Validering för kompetensbevis bör anordnas inom ramen för orienteringskursen. Deltagaren blir därigenom – med de begränsningar som kan gälla i det individuella fallet - berättigad att erhålla studiemedel. Förslaget förutsätter inte några ändringar i studiestödslagen (SFS 1999:1375) eller studiestödsförordningen (SFS 2000:655). Det är inte heller troligt att förslaget kräver några ändringar i de föreskrifter som utfärdas av Centrala

studiestödsnämnden (CSN). Begreppet fullgjorda studier bör där tolkas som såväl godkända betyg, som erhållet kompetensbevis.

### *Studiemedel till personer över 50 år*

Finansiering av studier inom det formella utbildningssystemet regleras i studiestödsförordningen.<sup>7</sup> Det nya systemet omfattar studerande på grundskole- och gymnasieskolenivå samt högskolenivå och eftergymnasial nivå. Studiebidrag kan lämnas t.o.m. det kalenderår den studerande fyller 50 år. Efter 50 års ålder kan en studerande bara få studiemedel för yrkesinriktade utbildningar där det råder brist på utbildad arbetskraft.

Den 1 september 2001 infördes i lagen om anställningsskydd en ny tvingande bestämmelse som ger en arbetstagare rätt att kvarstå i sin anställning till 67 års ålder. Det är hädanefter ogiltigt att träffa avtal om annan ålder för avgångsskyldighet. Pensionssystemet är, vidare, konstruerat så att ju längre en person förvärvsarbetar, desto högre blir sedan pensionen.

I en situation som denna menar jag att validering är en åtgärd som kan vara av stort värde både för individen och för arbetsgivaren. Individen kan önska få sin efter många år i arbetslivet förvärvade kunskap och kompetens belagd för att veta "var han/hon står". Vederbörande önskar kanske byta yrke/yrkesområde. Ett kompetensbevis kan vara ett sätt att visa att man kompetensmässigt mycket väl mäter sig med den yngre arbetskraften. Det kan också vara så att man genom valideringen kan komma fram till vad det är som möjligen behöver kompletteras.

Det finns – som framgått ovan – begränsade möjligheter att få studiebidrag efter 50 års ålder. För att det skall vara möjligt måste man studera för ett "bristyrke". De bristyrken som definierats är dock till största delen s.k. tunga yrken. Studiebidrag för studier till ett bristyrke utbetalas t.o.m. det kalenderår personen fyller 55. När förslagen om individuellt kompetenssparande genomförs, kommer personer som nu är över 50 år ändå inte att hinna spara tillräckligt för att kunna utnyttja sina medel för att genomgå validering. Jag föreslår därför att studiemedel skall kunna utgå tills vidare till personer över 50 år för deltagande i validering. Jag har tidigare föreslagit att validering skall anordnas inom ramen för orienteringskursen och att omfattningen skall vara högst 16 veckor. Mot

---

<sup>7</sup> SFS 2000:655.

bakgrund av den relativt sett korta tiden föreslår jag att studiemedel – dvs. såväl studiebidrag som studielån – skall kunna utgå för deltagande i orienteringskursen.

Förslaget kräver en ändring i 3 kap studiestödsförordningen (2000:655).

Vid validering för kompetensbevis bör också något av följande alternativ kunna gälla:

#### **Aktivitetsstöd**

I tillämpliga fall bör aktivitetsstöd beviljas för validering för kompetensbevis. En förutsättning för att stödet skall utgå är att arbetsmarknadsmyndigheterna bedömer att validering (och eventuell kompletterande utbildning) är en lämplig insats för – i första hand – arbetslösa.

Ett alternativ till studiemedel skulle kunna vara att aktivitetsstöd kunde utgå generellt för validering för kompetensbevis, dvs. att också icke arbetslösa skulle få tillgång till detta stöd. En sådan lösning skulle dock kräva ändringar i gällande regelsystem – ändringar som av principiella skäl inte är invändningsfria. Jag avstår därför från att lägga ett sådant förslag.

#### **Socialbidrag**

För den som uppbär socialbidrag bör det vara möjligt att genomgå validering med bibehållet bidrag. Validering dokumenterad såväl genom betyg, som genom kompetensbevis torde göra den enskilde mer attraktiv på arbetsmarknaden. Validering för betyg förkortar också eventuell studietid. Validering borde därför vara ett väl fungerande instrument för att möjliggöra inträde/återinträde på arbetsmarknaden.

#### **Introduktionsersättning**

Introduktionsperioden i kommunal regi för nyanlända invandrare är en verksamhet, inom vilken validering av utländsk yrkeskompetens med stor fördel kan anordnas. Detta har framgått tydligt av redovisningar från pilotprojekten. Under denna period är ju

också frågan om den enskildes försörjning löst via introduktionsersättning eller socialbidrag.

### Rehabiliteringsersättning

Försäkringskassan kan lämna rehabiliteringsersättning till den som har rätt därtill och då vill genomgå yrkesutbildning, allmän-teoretisk eller orienterande utbildning som är en nödvändig förberedelse för yrkesutbildning, eller orienterande utbildning i datateknik för personer med bristfällig eller föräldrad skolutbildning. Validering för såväl betyg som kompetensbevis torde kunna inrymmas inom gällande regelverk.

### Individuellt kompetenssparande

Jag är övertygad om att individens möjligheter att själv finansiera en valideringsperiod ökar när – i ett längre perspektiv – det individuella kompetenssparandet blir en realitet.

#### 7.2.4 Behörighet för högre studier

**Jag föreslår** att den som genom validering erhållit ett kompetensbevis omfattande minst yrkeskompetens, nivå 2, också skall anses uppfylla villkoren för grundläggande behörighet för högskolestudier, såvida han/hon också har kunskaper motsvarande godkända betyg i svenska kurs B och engelska kurs A.

För tillträde till högskolan krävs grundläggande behörighet. För vissa studier krävs därutöver särskild behörighet.

Grundläggande behörighet har bland andra den som under vissa förutsättningar fått ett slutbetyg (motsvarande) från gymnasieskola eller kommunal vuxenutbildning eller omdöme från folkhögskola som uppvisar att den studerande uppnått motsvarande godkänd nivå i de sex kärnämnen eller uppfyller kraven som så kallad 25:4.

Med 25:4 avses att den sökande fyller minst 25 år senast under det kalenderår som utbildningen börjar och har varit yrkesverksam på minst halvtid i minst fyra år före det kalenderhalvår då utbild-

ningen börjar. Därutöver ska den sökande också styrka behörighet i svenska kurs B (motsvarande) och i engelska kurs A (motsvarande) med lägst betyg Godkänd.

Den som uppfyller den grundläggande behörigheten enbart som 25:4, måste göra högskoleprovet för att ha ett värde att konkurrera med. Sökande som varken deltar i betygs- eller provurvalet kan mycket sällan beredas plats.

Det hittillsvarande systemet med grundläggande behörighet har inte haft individens samlade kunskap och kompetens som utgångspunkt. Det har däremot i princip utgått från frågan om den enskilde är behörig att kunna det han/hon kan. Jag har med tillfredsställelse noterat att förslag i regeringens proposition 2001/02:15 syftar till att reell kompetens validerad av universiteten och högskolorna skall kunna ligga till grund för behörighet till antagning.

Jag föreslår – i linje med detta – att ett kompetensbevis omfattande minst yrkeskompetens, nivå 2 (se 7.1) samt kunskaper i svenska och engelska motsvarande ett fullföljt program i gymnasieskolan skall kunna ligga till grund för behörighet för antagning till högskolan. En bedömning till nivå 2 av yrkeskompetensen kan generellt sägas motsvaras av yrkeskompetens förvärvad inom ett specialutformat program i gymnasieskolan samt därutöver ett par års verksamhet inom yrket.

Detta förslag har viss överensstämmelse med den s.k. 25:4-regeln.

Jag ser framför allt tre skäl till att validering bör kunna användas som metod också på högskolenivå nämligen bl.a. följande:

- *Rekryteringskäl:* Människor upplever att deras kunskaper tas till vara. Det kan leda till att presumtiva studenter, vilka i dag är tveksamma till studier inom högskoleområdet, kan blir mer benägna att påbörja studier inom området. Detta ökar också förutsättningen för att regeringens målsättning skall uppnås, att minst 50 procent av en årskull ska ha påbörjat högskolestudier före 25 års ålder.
- *Samhällsekonomiska fördelar:* Många människor kommer att tillbringa kortare tid i studier för att nå angivna studiemål. De kommer snabbare ut i arbetslivet vilket i normalfallet leder till ökad produktion och ökade skatteintäkter samt minskade studiestöds kostnader.



- *Individekonomiska fördelar:* För många studerande kommer ökade inslag av validering inom högskolans område att leda till att de snabbare kommer ut i arbetslivet, kan leva på lön istället för lån och får minskade studielån att amortera under en stor del av sitt yrkesverksamma liv.

Möjligen får detta förslag i praktiken inte någon större betydelse, eftersom flertalet av dem som går igenom en validering sannolikt kommer att vara äldre än 25 år och ha betydligt mer än fyra års yrkeserfarenhet. Det kan däremot tänkas få en stor psykologisk betydelse i och med att kompetensbeviset härigenom ges legitimitet inte bara på arbetsmarknaden utan även inom utbildningsområdet.

### 7.3 System för dokumentation

Många kommuner har redan utvecklat system för validering för betyg, vilket framgick i den enkätundersökning jag genomförde i januari i år.<sup>8</sup>

Jag kommer därför i det följande att uppehålla mig vid dokumentation av validering för arbetsmarknadens krav.

Min uppfattning är, som tidigare framgått, att validering är en process i vilken man skall ta hänsyn till vad som bäst tjänar individen. För nyanlända invandrare är det fråga om processen från introduktionsprogrammet i Sverige till inträdet på den svenska arbetsmarknaden. För andra personer kan det vara fråga om omställning från ett arbete till ett annat. Allt efter vad som är bäst i det individuella fallet bör man kunna använda en eller flera av de metoder som anges i direktiv 1999:86 – intervjuer, praktik, provtid, orienteringskurser och kompletterande utbildning samt prov och tester av olika slag. Det gäller ju validering av alla vuxnas yrkeskompetens, oberoende var i världen den förvärvats. En enda valideringsmodell kan inte rimligen tillgodose alla individuella situationer.

Betyg från olika utbildningar och kurser är ofta den enda dokumentation som finns. Genom betygen har bland andra arbets-

---

<sup>8</sup> Utredningen om vuxnas kunskap och kompetens (2001 a), *Validering i kommunerna – svaren på valideringsutredningens enkät*, Stockholm.

givaren fått bekräftat om berörda personer klarat av de i utbildningen ingående ämnena eller kurserna.

Många såväl arbetslösa, som anställda har kunskaper och kompetenser som inte kunnat bekräftas genom traditionella betygsdokument, men som bekräftade på annat sätt skulle göra dem anställbara eller göra att de kommer bättre till sin rätt i sin yrkesutövning.

Sett från individens synpunkt blir det då önskvärt att beskriva allt *vad* han/hon kan och gjort, medan det sett från branschen/yrkesområdet mer kanske gäller att bedöma *om* vederbörande kan vad som krävs inom området.

Det gäller då att forma ett system för dokumentation som både ger den enskilde individen bekräftelse på vad han/hon kan och har gjort och samtidigt ställer dessa kunskaper och kompetenser i relation till vad som krävs för att vara anställbar i en viss bransch eller visst yrkesområde.

För att kunna tillgodose båda dessa krav, kommer jag i det följande att föreslå en dokumentation bestående av dels en meritportfölj, dels ett kompetensbevis. I meritportföljen skall dokumenteras den enskildes samtliga meriter och i kompetensbeviset vederbörandes kunskaper och kompetens – allt ställt i relation till en bransch/ett yrkesområde.

### 7.3.1 Yrkesnämnder, motsvarande

Svenskt arbetsliv präglas i många avseenden av samförståndsanda mellan arbetsmarknadens parter. Ett exempel på detta är de yrkesnämnder, som är samarbetsorgan mellan arbetsgivar- och fackliga organisationer. Yrkesnämnderna har bildats i syfte att främja rekryteringen av yrkesutbildad arbetskraft på främst gymnasial nivå. Yrkesnämnder finns för olika branscher/ yrkesområden inom såväl privat som offentlig sektor. Yrkesnämnderna är de naturliga samrådsorganen med skol- och arbetsmarknadsmyndigheter i yrkesutbildningsfrågor. I de branscher/yrkesområden som inte har yrkesnämnder inrättade kan dessa kontakter ske med arbetsmarknadens parter i andra konstellationer.

Jag vill erinra om att jag tidigare konstaterat att det är av avgörande betydelse att parterna erkänner kompetensbevisets värde på arbetsmarknaden. Om parterna erkänner kompetensbeviset är det av vikt för kvaliteten på valideringsverksamheten att de också

deltar i den framför allt genom att formulera kriterier och – mot bakgrund av utvecklingen – bevakar att de är aktuella.

Arbetsmarknadens parter, för såväl privat som offentlig sektor, är enligt mitt sätt att se självklara aktörer i utvecklingen av valideringssystemet med arbetsmarknadsinriktning. Därför har jag vid två tillfällen sammanträffat med yrkesnämnderna inom privat och kommunal sektor samt andra berörda arbetsgivare- och fackförbund för att dels informera om utredningens arbete och förslag, dels diskutera hur de kan medverka i och vilken roll de kan spela i en framtida valideringsverksamhet. Av våra diskussioner kan jag konstatera att spännvidden mellan olika branschers/ yrkesområdets storlek, struktur och kompetenskrav är stora. Detta visar att valideringsmodellen måste vara mycket flexibel.

För vissa branscher med säkerhetskrav, t.ex. installationsbranscher, är det viktigt att den anställda har kunskap och kompetens som till innehåll och nivå motsvarar de väl definierade krav som fastlagts av myndigheterna inom området. Här är det viktigt att den enskilde visar om han/hon kan vad som krävs inom ett bestämt kompetensområde. För andra branscher t.ex. industri eller handel, går det inte att definiera tydliga och enhetliga branschkrav. Här blir den erforderliga kompetensen i många fall beroende på det enskilda företags produktion och inriktning. Kompetensbehovet blir därvid mycket varierande från företag till företag, varför det blir mer intressant i sådana branscher att veta vad den anställda kan.

Ett nationellt valideringssystem behöver därför vara mycket flexibelt. Det måste kunna medge att skilda branscher kan behöva arbeta på olika sätt med validering.

På vilket sätt är det då önskvärt att yrkesnämnderna (motsvarande) medverkar på central respektive lokal nivå? I en reguljär valideringsverksamhet torde yrkesnämndernas uppgifter i första hand vara att ge underlag till det centrala valideringsorganet beträffande kompetenskrav, kompetensområden, etc. samt vid utveckling och förnyelse av valideringssystem och instrument. Även på lokal nivå är det angeläget att arbetsmarknadens parter är involverade i valideringsprocessens genomförande. Här blir det de olika branschernas lokala yrkeskommittéer eller andra som utses av de centrala parterna.

### 7.3.2 Kompetensbevis

**Jag föreslår** att genomförd validering av kunskap och kompetens dokumenteras i ett kompetensbevis eller – där så inte är möjligt – i intyg.

I kapitel 5 har redovisats struktur och innehåll i det kompetensbevis som tagits fram för att användas i den pilotprojektverksamhet som genomförts. Några utgångspunkter vid framtagningen av kompetensbeviset var

- att det skall leda till anställbarhet
- att det också skall innehålla kompetensslag som underlättar för vidare studier
- att det kan innehålla kunskaper och kompetenser som inte helt stämmer överens med aktuell gymnasieutbildnings innehåll, men är av väl så stort värde för arbete i berörd bransch/yrikesområde.

För de tre pilotprojekten har kompetensbevis varit något nytt. Efterhand som berörda deltagare, företagare och fackliga representanter genom information och deltagande i valideringsprocessen fått klart för sig syftet med validering för kompetensbevis, har intresset för dokumentationsformen successivt växt fram. En åsikt hos arbetsmarknadens parter på projektorterna har, efter vad som sagts oss, varit

att kompetensbevisen påvisar kunskap och kompetens i ett yrkesrelaterat helhetsperspektiv i motsats till betyg, som ibland upplevs visa på kunskap i ett antal olika skolämnen utan relation till förmågan att tillämpa denna kunskap integrerat i en yrkessituation.<sup>9</sup>

Man anser det alltså viktigare att bekräfta helhetskunskap, tillämpning och reflexionsförmåga framför detaljer och moment.

Vad som i pilotprojekten vållat problem vid valideringen för kompetensbevis har varit tendensen till alltför omfattande och detaljerat innehåll i kompetensbeskrivningen.

Av slutrapporten från Göteborg framgår följande:

För att fastställa innehållet i ett kompetensbevis krävs att de olika samverkansparterna kommer överens. Kompetensbevisen är som en följd

---

<sup>9</sup> Göteborgs stad (2001), s. 9.

av detta relativt omfattande. Ett exempel på detta är fastighetsbranschen som har valt en variant med att dela kompetensbeviset för fastighetsskötare i fyra delkompetensbevis, som i sin tur kan ge ett femte, sammanfattande, kompetensbevis. Ett annat exempel är kompetensbeviset 'Social omsorg, personligt stöd och service för funktionshindrade' som har ett baskompetensbevis, som sedan byggs på med tre grenvarianter.<sup>10</sup>

I slutrapporten från Kristianstad läser vi följande:

Om vi läser fast oss i tydliga, smala definitioner av individualyrken riskerar vi att ingen får ett yrkeskompetensbevis utan att komplettera sina kunskaper först. Vi måste också räkna med att behöva omdefiniera yrken i takt med att de förändras. Väljer vi att ha breda yrkesdefinitioner kräver detta ett bifogat dokument där vi närmare beskriver personens faktiska yrkeskunskaper.<sup>11</sup>

Detta är erfarenheter som jag anser viktiga att väga in i mina överväganden om dokumentation från validering för kompetensbevis. Dessutom är det viktigt att få rätt avvägning mellan å ena sidan den enskildes behov av att få all sin kompetens värderad och å andra sidan kraven på kompetens för att vara anställbar inom aktuell bransch/aktuellt yrkesområde.

Jag har allvarligt övervägt frågan om huruvida kompetensbevisen ska mäta relativt breda eller smala yrkeskompetenser. Jag anser att kompetensbeviset bör omfatta ett relativt brett yrkesområde och huvudsakligen bekräfta helhetsperspektiv, tillämpning och reflexionsförmåga samt på vilken nivå kompetensen ligger. Den mer detaljerade beskrivningen av den enskildes hela kompetens – både i och utanför sin yrkesutövning – redovisas i meritportföljen.

Som framgått i kapitel 5 har i kompetensbeviset för pilotprojekten ingått kompetenslagen yrkeskompetens, baskompetens och generell kompetens.

Det man erfarit i pilotprojekten var att framför allt yrkeskompetensen blev alltför omfattande och detaljerad i kompetensbeskrivningen. Olika branscher/yrkesområden har ju också, som framgått tidigare, vitt skilda krav på hur väldefinierad och över landet enhetlig beskrivningen av yrkeskompetensen skall vara.

Vilka krav yrkeskompetensen ska omfatta och hur de ska beskrivas i kompetensbeviset är en viktig fråga att lösa. Det blir nu en angelägen uppgift för arbetsmarknadens parter att aktivt med-

---

<sup>10</sup> Göteborgs Stad (2001), s. 9.

<sup>11</sup> Komvux Kristianstad (2001), s. 11.

verka i den utökade verksamheten med validering av utländsk yrkeskompetens och att formulera kriterier för en så tydlig bedömning av yrkeskompetensen som möjligt.

Kompetensslaget generell kompetens är helt nytt i sammanhanget. Då betydelsen av vad som ligger inom generell kompetens poängteras i arbetslivet i allt högre grad, ser jag det som angeläget att det ingår i ett arbetsmarknadsinriktat kompetensbevis.

Det är viktigt att inte förväxla generell kompetens med vad som ibland benämns social kompetens. Med generell kompetens avser jag en värdering av vad en individ gör eller har gjort på en arbetsplats, medan man med social kompetens ofta menar hur individen är, dvs. personliga egenskaper. Inledningsvis har begreppet generell kompetens tagits emot med en viss skepsis, kanske beroende på att det uppfattats som identiskt med social kompetens. Efterhand som man i pilotprojekten klargjort att generell kompetens är arbetsplatsrelaterad och handlar om vad en individ gör eller har gjort och inte hur individen är, har skepsisen förbytts i ett stort intresse från berörda parter.

Ytterligare utvecklingsarbete behövs när det gäller att bedöma och dokumentera generell kompetens. För arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter gäller det att följa och medverka vid utvecklandet av instrument och metoder för detta.

Med det tillägget att kompetensbeviset skall omfatta relativt breda yrkesområden och huvudsakligen bekräfta helhetskunskap, tillämpningar och reflexionsförmåga samt att yrkeskompetensen till innehåll tydliggörs i meritportföljen, anser jag att det utarbetade kompetensbeviset för pilotprojekten kan användas i den utökade verksamheten med ytterligare högst fem kommuner<sup>12</sup>

Som framgått tidigare i betänkandet skall kompetensbeviset till sin karaktär vara mer individanpassat än ett reguljärt slutbetyg från en yrkesförberedande utbildning i gymnasieskolan. Därför skall ett kompetensbevis kunna utfärdas utan att alla kompetensslag har validerats. T.ex. kan validering avseende generell kompetens saknas. Hur fullständigt kompetensbeviset behöver vara, är det arbetsmarknadsparterna inom respektive bransch som skall avgöra.

---

<sup>12</sup> Dir 2001:47.

### 7.3.3 Meritportfölj

**Jag föreslår** att ett arbete påbörjas med att utveckla en meritportfölj, som till syfte, struktur och innehåll utgår från vad jag i det följande för fram.

Erfarenheterna från pilotprojekten visar att det behövs fler sätt att dokumentera kunskap genom än traditionella betyg och kompetensbevis. Rätt strukturerad och beskriven finns det en stor potential i meritportföljen.

Att dokumentera den kunskap och kompetens som finns hos personer med utländsk yrkeskompetens är inte alltid enkelt. Hur bekräftar man exempelvis kunskaper, som inte finner sin motsvarighet på svensk arbetsmarknad? Det kan gälla en murare från ett land med helt annat klimat och murningsteknik än Sveriges eller en mosaikläggare vid moskébyggen, som inte kunnat få sin yrkeskunskap bekräftad eller göra den rättvisa, för att nämna några yrkesmän man träffat på i Göteborgs pilotprojekt.

När det gäller personer med yrkeskompetens förvärvad i Sverige finns också mycken dold kompetens att utveckla genom en systematiserad kartläggning av kunskaper och kompetens hos de enskilda individerna.

Hur en sådan kartläggning, som i sig innebär en beskrivning av kunskap och kompetens hos anställda, kan gå till, visas i det norska projektet "Dokumentasjon av realkompetanse i arbeidslivet" (DRA-projektet). DRA-projektet är en del av den norska regeringens arbete inför den planerade "Kompetansereformen".

I DRA-projektet får varje enskild anställd göra en strukturerad och detaljerad beskrivning av allt vederbörande sysslar med i företaget. Det dokument som undertecknas av både den enskilde och arbetsgivaren skall kunna användas för den enskildes utveckling i arbetet internt, för skifte av arbetsplats och för fort- och vidareutbildning. I det norska DRA-projektet som pågått sedan 1999 ingår i modellutvecklingen 25 företag med 370 anställda.

Utgångspunkten för validering är de olika branscher/ yrkesområden som finns inom den svenska arbetsmarknaden. Även om deras yrkesnämnder eller motsvarande omfattar en stor del av arbetsmarknaden, så finns det och växer det fram yrkesområden, där det inte går att tydligt beskriva ett allmängiltigt underlag att

validera mot. Detta gäller t.ex. "allroundadministratörer" i småföretag, för vilka det är svårt att finna ett gemensamt underlag att validera för kompetensbevis. För dessa grupper skulle det vara en styrka att få sin kompetens verifierad i en meritportfölj.

En annan typ av merit som många skaffat sig är kunskaper, erfarenheter och kvalifikationer från engagemang utanför arbetet, t.ex. i fritidsverksamhet, föreningsaktiviteter och folkbildning.

I meritförteckningen förtecknas exempelvis

- samtliga handlingar som styrker den enskildes yrkeskompetens,
- meriter/kvalifikationer från fritids- och föreningsaktiviteter, folkbildning, etc,
- andra meriter som kan åberopas,
- i förekommande fall innehåll och resultat i valideringen.

Meritportföljen skall vara det dokument där den enskilde inom ramen för en uppgjord mall beskriver vad han/hon kan och har gjort. Legitimitet och status får portföljen genom att den har en enhetlig och strukturerad uppläggning.

Meritportföljen är ett viktigt dokument i vilket bl.a. tidigare yrkeserfarenheter redovisas. Den kan inte ersätta kompetensbeviset, utan är ett komplement till detta. Meritportföljen kan emellertid inte användas av alla, eftersom alla inte har någon arbetsgivare som kan intyga vilka arbetsuppgifter som utförts. Detta kan gälla t.ex. många nyanlända invandrare, vissa långtidsarbetslösa och en del egenföretagare. Meritportföljen och kompetensbeviset kan användas var för sig eller tillsammans. De ger olika information och kompletterar därför varandra för att på ett bra sätt beskriva en individs erfarenhet och kompetens.

Med hänsyn till att man i Norge kommit långt i sitt utvecklingsarbete och till att förutsättningarna är likartade i Sverige och Norge, är det lämpligt att inleda ett samarbete med det norska projektet för att ta del av deras erfarenheter. En annan aspekt att väga in i detta arbete blir det utvecklingsarbete som pågår inom Europeiska unionen, EU, ifråga om en modell för en "europeisk CV".



### 7.3.4 Meritportföljen i relation till kompetensbeviset

Som tidigare konstaterats behövs fler sätt att dokumentera kunskap med än med betyg och kompetensbevis. Som framgår av ovan blir meritportföljen det kompletterande dokumentet till kompetensbeviset. Hur dessa dokument sinsemellan bygger på eller kompletterar varandra kan bero på val av valideringsmetodik, men också på vilken målgrupp det är fråga om.

Eftersom mitt uppdrag är att föreslå ett system för validering av vuxnas kunskaper och kompetens, berör det alla vuxna i Sverige, såväl svenskar som invandrare. Man kan då skilja på två huvudgrupper; de personer som är etablerade på arbetsmarknaden och nyanlända invandrare som förbereder sig för inträde på den svenska arbetsmarknaden.

För målgruppen personer med anställning kan motivet för att gå igenom validering vara att utveckla sig i arbetet på företaget, att byta arbetsplats eller göra en kartläggning inför fort- och vidareutbildning. För denna grupp blir det naturligt att valideringsprocessen inleds med en utförlig kartläggning och beskrivning av alla aktiviteter vederbörande gjort och deltagit i på sin arbetsplats. Allt detta dokumenteras i en meritportfölj uppbyggd efter mönster från det ovannämnda norska projektet.

För vissa i målgruppen personer med anställning torde det vara tillräckligt att få sin kompetens värderad i exempelvis ett intyg, som sedan fogas till en meritportfölj med struktur och innehåll likt det norska projektet. För andra i målgruppen kan det, t.ex. vid byte av arbetsplats, vara önskvärt att få sin kompetens bekräftad genom ett kompetensbevis. Kartläggningen är då gjord i meritportföljen och med den som underlag återstår i huvudsak att sätta den enskildes kompetens i relation till aktuell bransch/yrkesområdes kompetenskrav.

I Göteborg håller man på att utveckla en modell som bygger på att valideringen till stor del genomförs i företag. Modellen är användbar när det gäller såväl nyanlända invandrare som arbetslösa personer. Modellen inleds med kartläggning och bedömning, för att konstatera att relevanta kunskaper föreligger. Kartläggningen genomförs i vissa fall med tolk. Därefter får vederbörande ”prov-arbeta” på ett företag under ledning av en valideringshandledare. Handledaren bedömer deltagaren strukturellt. Bekräftad kunskap och kompetens kan därigenom skrivas in i meritportföljen. Därefter vidtar självutvärdering, både enskilt och i grupp. Efter genom-

fört provarbete får validanden besvara frågor av arten t.ex. vad lärde jag mig på företag X? Vad gav det mig? Underlag som validanden sedan för in i sin meritportfölj.

Det samlade underlaget i meritportföljen kan sedan utgöra basen för kompetensbevis, där tyngdpunkten läggs på helhetsperspektiv, tillämpning, reflexion och nivå enligt kraven för berörd bransch/berört yrkesområde.

För en del inom målgruppen nyanlända invandrare är det kanske inte möjligt att först beskriva sin kompetens i en meritportfölj, då man inte är etablerad på den svenska arbetsmarknaden. Givetvis kan många ha med sig värdefull erfarenhet från hemlandet att föga till meritportföljen. För dem som inte har det synes då den naturliga gången i valideringsprocessen vara kartläggning, bedömning och prov för kompetensbevis och att meritportföljen successivt fylls på i samband med en kommande anställning.

Ovan har beskrivits hur meritportfölj och kompetensbevis båda är nödvändiga instrument för att beskriva resultat från validering. Förenklat kan man uttrycka det så, att i meritportföljen beskrivs vad den enskilde kan och i kompetensbeviset konstateras om vederbörande kan det som krävs inom området.

Genom att individens samlade kunskap och kompetens finns beskrivna i meritportföljen, synliggörs andra kompetenser än de som specifikt krävs för en viss bransch/visst yrkesområde, men som kan vara av betydelse för t.ex. individens vidare utveckling i arbetet. Med detta uppnås största utbyte inte bara för individ och företag, utan även samhället i stort. Meritportföljen blir därför det kompletterande dokument, som behövs för att tillräckligt utförligt beskriva framför allt yrkeskompetensen i kompetensbeviset.

### 7.3.5 Betyg

I de fall resultatet från en validering stämmer överens med kraven för en gymnasieutbildning eller utbildning på närliggande nivå, bör betyg utfärdas. Detta får övervägas i varje enskilt fall och beslutas av rektor. Denne kan också utfärda betyget Godkänd, om han/hon bedömer att den kunskap och kompetens som redovisas i kompetensbeviset kan anses motsvara de kunskaper som kursplanerna i aktuella kurser – huvudsakligen i karaktärsämnen – kräver. För att få högre betyg än betyget Godkänd torde det i flertalet fall bli aktuellt med någon form av prövning.

## 8 Behov av validering av kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav

I mitt uppdrag enligt dir 1999:86 ingick att utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest – ett uppdrag som i dir 2000:84 avgränsades till att avse en utvärdering av behovet av att validera och att föreslå former för en sådan validering.

De sakkunniga från Skolverket respektive AMS har på mitt uppdrag undersökt behovet av ett svensktest. De har undersökt frågan dels genom förfrågningar till olika intressenter, dels genom att pröva bedömningsmetoder inom pilotprojekten. Mot bakgrund av deras förslag baserade på detta underlag, föreslog jag i skrivelse 2001-03-15 till regeringen<sup>1</sup> att medel skulle ställas till förfogande för en försöksverksamhet inom ett par yrkesområden, där sfi-testets princip skulle kunna tillämpas i test inför arbetslivet. Detta förslag var ett av flera som jag lade fram i enlighet med mitt uppdrag i tilläggsdirektiv 2000:84 – förslag som skulle kunna genomföras inom ramen för de 7,5 miljoner kronor som riksdagen anvisat för validering av utländsk yrkeskompetens under 2001. I min framställning anför jag som skäl följande:

Pilotprojekten inom valideringsutredningen har behov av metoder dels för att bedöma om språkkunskaperna de sökande har räcker till för att genomföra validering, dels för att i samband med valideringen bedöma svenskkunskaperna för de kompetensslag som fastställts i kompetensbeviset.

Sfi-provet, som i sig bedöms som relativt svårt för många personer med utländsk bakgrund, har i senare varianter förändrats mot större tonvikt på förståelse för talat språk och möjligheter att uttrycka sig muntligt och mindre krav på grammatiska färdigheter. En sådan inriktning har varit viktig även för test inför arbetslivet,

---

<sup>1</sup> Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06), *Förslag till utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens*.

då hör- och talförståelsen ofta är av avgörande betydelse i arbete, såväl vad gäller instruktioner inför arbetsuppgifter, som kontakter med chefer, arbetskamrater och kunder.

Övriga på marknaden förekommande svenskttest är konstruerade för att bedöma nivån på kunskaperna i svenska inför fortsatta studier i svenska. Inte heller har den europeiska sammanslutningen, ALTE, ännu kommit vidare i sina försök att konstruera test inför arbetslivet. Därför kan det ses som mycket viktigt att standards vad gäller bedömning av kunskaper i svenska i arbetslivet utarbetas.

Sfi-testets princip skulle kunna tillämpas i test inför arbetslivet. Sfi-testet har utformats efter rönen i den senaste språkforskningen. Ett tillskott skulle vara anknytningen till både språkbruk på en arbetsplats och den yrkesterminologi som tillämpas.

För att ytterligare studera hur dessa kategorier skulle kunna knytas till arbetslivets krav i skiftande arbetssammanhang, borde man, menade jag, genomföra en försöksverksamhet inom ett par yrkesområden. I försöksverksamheten skulle man studera

om svenskkraven skiljer sig så mycket åt, att nya test måste konstrueras inför varje område eller om endast ett test behöver utvecklas,

om de valda kategorierna och ordningen mellan kategorierna har den betydelse vi tror.

Efter det att jag lämnat mitt förslag har regeringen i sin proposition (2000/2001:72) *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen* föreslagit förändringar som gäller svenskundervisning av invandrare (sfi). En förändring avsåg skollagen (1985:1100) och skulle innebära att sfi skulle syfta till att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket och om det svenska samhället. Den dittillsvarande avgränsningen till nyanlända skulle tas bort. Vidare föreslogs att sfi skulle anordnas som kurser, istället för som dittills som en enda kurs. Kursplanen för sfi borde, skrev man, ges ett så öppet och flexibelt innehåll att utbildningen skulle kunna ge enskilda deltagare en adekvat grund t.ex. för yrkesutbildning på olika nivåer eller för direkt övergång till arbetsmarknaden. Skolverket avsågs få i uppdrag att utarbeta ny kursplan för sfi.

Utbildningsutskottet biföll förslaget till ändring i skollagen. Regeringen har sedermera gett Skolverket i uppdrag att utarbeta förslag till ny kursplan för sfi. Därav följde att min framställning

om att anordna en försöksverksamhet inte bifölls. Uppdraget i direktiv 2001:47, som regeringen beslutade om i regeringssammanträde den 31 maj 2001, omfattar därför enbart uppgiften att planera och samordna åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå.<sup>2</sup>

Behovet av kunskaper i svenska med yrkesinriktning har därefter också påtalats i pilotprojektornas slutrapporter. Jag utgår från att behoven kommer att tillgodoses inom en nära framtid.

---

<sup>2</sup> Dir 2001:47.

## 9 Statsfinansiella konsekvenser och samhällsekonomiska effekter av förslagen

De förslag som jag lämnar i kapitel 7 medför tydliga statsfinansiella konsekvenser och samhällsekonomiska effekter på såväl kort som lång sikt. Enklast kan detta i huvudsak uttryckas i termer av samhällsekonomiska vinster för såväl stat som kommun – liksom vinster för den enskilde.

Validering av vuxnas kunskap och kompetens innebär att vuxnas reella kompetens dokumenteras i betyg och/eller kompetensbevis. På så sätt ges människor möjlighet att utan kompletterande studier dokumentera vad man redan kan, att genomföra behövliga studier snabbare och att snabbare komma in på arbetsmarknaden och/eller vidga sina möjligheter på arbetsmarknaden.

I det följande avser jag att beskriva de statsfinansiella konsekvenserna på kort och lång sikt. Jag kommer då att genom två exempel visa på kostnader och intäkter för samhället vid utbildning för kompetensbevis/betyg med eller utan validering. Jag redovisar därefter vissa samhällsekonomiska effekter. I ett särskilt avsnitt beräknar jag kostnader för den myndighet, som jag föreslagit ska få ansvar för arbetet med validering på nationell nivå.

Jag redovisar inte någon beräkning för statsfinansiella konsekvenser vid en fullskalig valideringsverksamhet. Att exempelvis beräkna årligt antalet nyanlända invandrare/flyktingar och därmed kostnader och intäkter för validering av utländsk kunskap och kompetens är inte möjligt. Beroende av händelser i vår omvärld kan sådana beräkningar kullkastas från en dag till en annan. Att beräkna antalet arbetslösa i behov av validering förutsätter uppgifter om arbetskraften i relation till arbetsmarknaden, som inte varit möjliga för mig att ta fram. För den som har tillgång till sådana uppgifter torde det däremot inte vara något större problem att – utifrån mina exempel på individnivå – göra sådana beräkningar.

## 9.1 Statsfinansiell kalkyl av alternativ till arbetslöshet

I det följande visar jag på de statsfinansiella effekterna av arbetslöshet och ett alternativ till arbetslöshet, nämligen utbildning med och utan validering.

Som statlig nettointäkt räknas intäkter och kostnader från både stat och kommun.

En allmän formel för vilka effekter som ska medräknas i beräkningarna av de statsfinansiella nettointäkterna kan se ut på följande sätt<sup>1</sup>:

$$\text{FNI} = A + B - C - D$$

|     |  |
|-----|--|
| FNI | = de statsfinansiella nettointäkterna                      |
| A   | = inkomst till följd av åtgärd/arbete                      |
| B   | = utgiftsminskningar till följd av åtgärd/arbete           |
| C   | = direkta utgifter till följd av utbildning och validering |
| D   | = inkomstminskningar till följd av åtgärd/arbete           |

A består av ökade intäkter från inkomstskatter och konsumtionskatter som följd av den inkomst personen erhåller i arbete istället för ersättning på grund av arbetslöshet. B består av minskade kostnader för arbetslöshetsersättning. C utgör de extra kostnader som tillkommer för anordnande av utbildning och validering. D slutligen består av minskade intäkter från inkomstskatter och konsumtionskatter som en följd av att arbetslöshetsersättning inte utbetalas vid arbete. I de fall som utbildning eller arbete inte förändrar personens inkomster kommer A och D att vara lika stora.

De grundantaganden som vi gör för beräkningarna är

- Personen har a-kassa à 492 kronor per dag, vilket motsvarar 10 800 kronor per månad. Invandrare/Flyktingar med introduktionsstöd eller personer med socialbidrag har vanligtvis en lägre ersättning. I mitt antagande utgår jag för enkelhets skull från en person med a-kassa.
- Ett arbete antas ge lönen 13 500 kronor per månad.
- Konsumtionskatter, moms och punktskatter uppgår i genomsnitt till 27 procent.

---

<sup>1</sup> Baserat på Sahin, Gün: *Statsfinansiell kalkyl av alternativ till arbetslöshet*. AMS, Utredningsenheten. Stencil 2000-02-14

- Sociala avgifter är 40 procent.
- Genomsnittlig inkomstskatt är 30 procent. Inkomsterna antas vara så låga att ingen statlig skatt utgår.
- Utbildningsinsatsen pågår i 18 månader respektive 6 månader. I det senare fallet förutsätts att reell kompetens tillvaratas via validering. Utbildningsinsatsen i de två fallen förutsätts leda till samma mål. De försök som genomförts med validering av arbetslös personal inom vården visar på att utbildningstiden förkortats med cirka två tredjedelar. Vårdområdet är det område, där merparten av yrkesinriktad validering genomförts, varför antagandet nog måste sägas vara relevant.

Beräkningarna avser statens nettointäkter av 18 månaders utbildning respektive 6 månaders utbildning, varvid reell kompetens tillvaratagits via validering och osubventionerat arbete. Jag kommer inte att beakta insatsernas inverkan på möjligheterna att er hålla sysselsättning snabbare eller långsammare efter insatserna. Detta är givetvis en intressant aspekt, men det skulle föra för långt att föra in sådana aspekter i analysen.

I de fall validering direkt leder till kompetensbevis och/eller betyg ökar givetvis de statsfinansiella nettoeffekterna. Detta beräknas dock inte i det följande.

#### Exempel A – Finansiella nettointäkter för utbildning

Utbildningskostnaderna för utbildning beräknas till 36 000 kronor per år (3 000 kronor per månad), vilket är den ungefärliga summa som staten utbetalar för en helårsstudieplats i projektet Kunskapslyftet. I projektet Kunskapslyftet varierar summan något beroende av om utbildningen i sin huvudsak består av så kallade allmänna ämnen eller yrkesämnen. De senare är något dyrare att anordna och ersätts med ett högre belopp.

Inkomster till följd av utbildning

$$A = 18 \times (10\,800 \times 0,30 + 10\,800 \times (1-0,30) \times 0,27) = 95\,000$$

Utgiftsminskning till följd av utbildning

$$B = 18 \times 10\,800 = 194\,400$$



Direkta utgifter i samband med utbildningen

$$C = 18 \times (3\,000 + 10\,800) = 248\,400$$

Inkomstminskning till följd av utbildning

$$D = 18 \times (10\,800 \times 0,30 + 10\,800 \times (1-0,30) \times 0,27) = 95\,000$$

Statsfinansiell nettoeffekt

$$FNI = 95\,000 + 194\,400 - 248\,400 - 95\,000 = -54\,000$$

Minustecknet innebär en finansiell nettokostnad för den tid som utbildningsåtgärden pågår. Den statsfinansiella nettokostnaden av att placera en arbetslös i utbildning under 18 månader är alltså 54 000 kronor.

Det kan diskuteras om staten verkligen ersätter kommunen för samtliga kostnader i samband med Kunskapslyftet. Det är tveksamt om lokalhyra m.m. är inräknade. I det gamla statsbidragssystemet utgick man från att utbildningskostnaderna för kommunen var ungefär lika höga som de statliga kostnaderna. Man skulle då kunna höja utbildningskostnaderna till  $3\,000 + 3\,000 = 6\,000$  kronor. Posten C (direkta utgifter i samband med utbildning) skulle med ett sådant resonemang påverkas på följande sätt:

$$C = 18(6\,000 + 10\,800) = 302\,400$$

Statsfinansiell nettoeffekt blir då:

$$FNI = 95\,000 + 194\,400 - 302\,400 - 95\,000 = -108\,000$$

### **Exempel B – Finansiell nettointäkt för utbildning och validering**

Utbildningskostnaderna för utbildning beräknas till 36 000 kronor per år (3 000 kronor per månad), vilket är den ungefärliga summa som staten utbetalar för en helårsstudieplats i projektet Kunskapslyftet. I projektet Kunskapslyftet varierar summan något beroende av om utbildningen i sin huvudsak består av så kallade allmänna ämnen eller yrkesämnen. De senare är något dyrare att anordna och ersätts med ett högre belopp. I detta exempel har – som tidigare redovisats – utbildningstiden avkortats till att omfatta 6 månader.

Den statsfinansiella nettoeffekten av att utbildningstiden nedkortas till en tredjedel blir då – 18 000.

Minustecknet innebär en finansiell nettokostnad för den tid som utbildningsåtgärden pågår. Den statsfinansiella nettokostnaden av att placera en arbetslös i utbildning med beaktande av hans reella kompetens under 6 månader är alltså 18 000.

Om vi även i detta exempel antar att de kommunala kostnaderna för denna insats är lika stora som den statliga erhålles en statsfinansiell nettokostnad om 36 000.

### **Sammanfattande kommentarer:**

De statsfinansiella nettokostnaderna för en utbildningsinsats (18 månader) avseende kompetensbevis och/eller betyg beräknas till 54 000 kronor. Kostnaderna för motsvarande utbildningsinsats – men med skillnaden att validering ingår i insatsen – beräknas till 18 000 kronor, en minskning med två tredjedelar. Med ett korrigerat antagande beräknas kostnaderna till 36 000.

Utbildningstiden har i exemplet med validering avkortats till sex månader. Detta innebär – för att exemplen ska bli jämförbara – att intäkter för de 12 månader han/hon annars skulle ha varit i studier måste medtagas i beräkningen. I det följande redovisas därför de finansiella nettointäkterna för ett års arbete (privat sektor respektive offentlig sektor).

### **Finansiella nettointäkter för arbete (privat sektor)**

Ett osubventionerat arbete inom privat sektor innefattar inte några kostnader för staten. Lönen antas vara 13 500.

De finansiella nettointäkterna beräknas för ett år, det vill säga för den via validering minskade utbildningstiden.

Inkomster till följd av arbete

$$A = 12 \times (0,4 \times 13\,500 + 0,30 \times 13\,500 + 0,27 \times (1-0,30) \times 13\,500) \\ = 142\,000$$

Utgiftsminskning till följd av arbetet

$$B = 12 \times 10\,800 = 129\,600$$

Direkta utgifter i samband med arbetet

$$C = 0$$

Inkomstminskning till följd av arbetet

$$D = 12 \times (0,30 \times 10\,800 + 0,27 \times (1-0,30) \times 10\,800) = 63\,200$$

Statsfinansiell nettointäkt

$$FNI = 142\,000 + 129\,600 - 0 - 63\,200 = 210\,400$$

Om vi istället skapade ett arbete i offentlig sektor skulle posten C tillkomma med  $12 \times (1,4 \times 13\,500) = 226\,800$  kronor. Resultatet blir i detta fall ur strikt finansiell synpunkt en finansiell nettokostnad på 16 400 kronor på ett år. Då tar jag inte hänsyn till att personen också producerar något av värde för samhället.

Jag beräknar inte heller den löneökning som – oavsett privat eller statlig arbete – generellt sett blir en följd av högre formell kompetens. Sådana allmänna beräkningar finns men utgår från ytterligare ett antal antaganden, varför jag avstår från sådana beräkningar.

## 9.2 Kostnader för validering på kort och lång sikt

Det säger sig självt att validering av kunskap och kompetens vare sig det sker för kompetensbevis och/eller betyg innebär kostnader vid genomförandet. Jag har i kapitel 7 föreslagit att kommunerna skall ha en skyldighet att erbjuda validering. Den nu gällande finansieringsprincipen mellan stat och kommun innebär i detta fall att staten inte får lägga kommunerna uppgifter som innebär utökade kostnader för kommunerna utan att de kompenseras för dessa kostnader.

### 9.2.1 Kostnader för validering på kort sikt

Validering för kompetensbevis och/eller betyg kan genomföras inom orienteringskursens ram i kommunal vuxenutbildning. Fram till 31 december 2002 är detta möjligt på främst gymnasial nivå via statliga medel för projektet Kunskapslyftet. Från 1 januari 2003 till 31 december 2005 kan statliga medel för den särskilda vuxenutbildningssatsningen, som riksdagen under våren 2001 beslutat om, användas för dessa ändamål.

Genom att använda dessa medel för validering effektiviseras utbildningsinsatserna kraftigt. Någon beräkning av en sådan effekt uttryckt i kronor har jag inte gjort, men jag vill i detta sammanhang

erinra om kommunernas svar på min enkät om validering i kommunal utbildning för vuxna under år 2000 . Av enkäten framkom att kommunerna hade genomfört validering motsvarande minst 1 600 000 gymnasiepoäng, vilket motsvarar en bruttointäkt för kommunerna om cirka 75 miljoner kronor. Det innebär också att kostnaderna för knappt två tusen studiestöd har sparats in, vilket motsvarar cirka 130 miljoner kronor (bidrag + lån)

### 9.2.2 Kostnader för validering på lång sikt

I den budgetproposition som regeringen avlämnade till riksdagen den 20 september i år föreslås vissa medel för vuxnas lärande. För åren 2003–2005 föreslås riktade medel till kommunerna, motsvarande 47 000 studieplatser per år. Från och med år 2006 föreslås att motsvarande medel läggs in i det generella statsbidraget.

Under förutsättning av riksdagens godkännande innebär detta att kommunala kostnader för validering även på lång sikt är finansierade.

Utredningen om individuellt kompetenssparande (N1999:16) har lämnat sina förslag. Om utredningens förslag bifalles skapas ett system som gör det möjligt för den enskilde att kunna finansiera sin egen kompetensutveckling. När sådana förslag realiserar, vilket i praktiken kommer att ta ett antal år, kommer även kvarvarande kostnader för staten i form av studiestöd m.m. att kraftigt reduceras.

### 9.3 Statliga kostnader för en ny myndighet

Jag har i kapitel 7 lagt förslag till en nationell myndighet för validering samt föreslagit uppgifter för denna. Myndigheten kommer i stor utsträckning att överta arbetsuppgifter från Arbetsmarknadsverket när det gäller validering för kompetensbevis och från Statens skolverk när det gäller validering för betyg.

Den föreslagna myndigheten föreslås få relativt liten omfattning, 5–10 personer. Jag beräknar den årliga kostnaden för denna till högst 10 miljoner kronor. Lönekostnader har beräknats enligt sedvanlig schablon. Lokal- och utrustningskostnader har beräknats enligt den schablon som gäller vid beräkning för kommittésekretariat som finansieras över sakanslag.

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| Lönekostnader:                   |                  |
| 10 personer à 350 000 per person | 3 500 000 kronor |
| Lokal- och utrustningskostnader: |                  |
| 10 personer à 300 000 per person | 3 000 000 kronor |

Det är naturligt att föreslå att vissa kostnader tas från anslagen till arbetsmarknadsverket respektive statens skolverk, eftersom dessa verk – som jag tidigare framhållit – också befrias från motsvarande arbetsuppgifter.

#### 9.4 Andra ej i ekonomiska termer beräknade effekter vid validering

Att validera, det vill säga att ta vara på all den kunskap och kompetens en människa skaffat sig i det livslånga och livsvida lärandet, innebär givetvis vinster av olika slag. Sådana har redan redovisats. Positiva erfarenheter av valideringsverksamhet är i korthet följande.

Validering innebär att människor får sina kunskaper och sin kompetens dokumenterad i kompetensbevis och/eller betyg. De slipper utbilda sig inom områden där de redan har kunskaper och färdigheter. De kommer snabbare ut på arbetsmarknaden, kan förtjäna sitt uppehälle och bidra till välfärden.

Validering innebär också att människor i det livslånga lärandet kan genomföra formella utbildningar på kortare tid. Deras reella kompetens tas till vara. De kan åta sig mer avancerade arbetsuppgifter alternativt genomföra studier på högre nivåer än deras tidigare formella kunskapsnivå medgav. De bidrar till en högre tillväxt och erhåller själva högre lön.

Det faller sig naturligt att i detta sammanhang också peka på förhållandet att samhället via utbildning i kombination med validering för kompetensbevis och/eller betyg får möjlighet att dels snabbare kunna rekrytera till nya yrkesområden, dels kunna undvika alternativt snabbare kunna lösa upp så kallade flaskhalsar på arbetsmarknaden. På så sätt erhålls också större möjligheter att nå de tillväxtpolitiska målen.

## 10 Konsekvensprövningar enligt de generella kommittédirektiven

Nedan gör jag en konsekvensprövning av mina förslag i enlighet med bestämmelserna i kommittéförordningen (SFS 1998:1474), 14–16§§.

### **Prövning av offentliga åtaganden**

I kunskapssamhället är det livslånga och livsvida lärandet en realitet och en förutsättning för att vi i vårt land skall kunna konkurrera med goda kunskaper, tekniskt kunnande och hög kompetens. Att förmedla kunskaper och färdigheter är inte något som offentliga eller privata utbildningsanordnare har monopol på. Alla människor skaffar sig kunskap och kompetens på många olika sätt.

Att ta vara på den kunskap och kompetens som människor på olika sätt skaffat sig genom att formalisera dessa i betyg och/eller kompetensbevis (validera) är viktigt, såväl för samhället som för individen. Mina förslag om att det offentliga måste erbjuda medborgarna denna service är alltså en av flera förutsättningar för att den offentliga och privata arbetsmarknaden skall kunna rekrytera arbetskraft med högre formell utbildning, undvika flaskhalsar och öka tillväxten.

Bör då ett sådant offentligt åtagande vara statligt eller kommunalt? Att organisera en statlig valideringsorganisation på lokal/regional nivå låter sig förvisso göras men till stora kostnader. I kommunerna finns redan förutsättningar – exempelvis inom den kommunala vuxenutbildningen – att genomföra validering av olika slag. Det är då angeläget att redan befintliga nätverk utnyttjas, särskilt som de troligtvis redan har en fast förankring hos medborgarna.

På nationell nivå föreslås en ny myndighet, som övertar uppgifter från AMS och Skolverket. Myndighetens uppgift blir bland annat att samarbeta med dels yrkesnämnder, motsvarande, dels

kommuner. Myndigheten bör vara statlig, eftersom annat lämpligt alternativ saknas.

### **Konsekvenser för det kommunala självstyret**

Ett av de framlagda förslagen innebär en skyldighet för kommunerna att erbjuda validering. Jag har då i förslagen utgått från den så kallade finansieringsprincipen, vilket något förenklat i detta fall kan uttryckas så att om staten ålägger kommunerna nya uppgifter, så skall också staten tillföra kommunerna erforderliga medel.

Kostnaderna för den föreslagna skyldigheten för kommunerna att erbjuda validering ryms inom det riktade statsbidrag till kommunerna som utgår för projektet Kunskapslyftet och senare också för den särskilda vuxenutbildningssatsningen.

För staten innebär förslaget att de statliga medlen utnyttjas effektivare.

### **Konsekvenser för brottsligheten**

Internationell forskning visar att utbildning medverkar till att minska brottslighet. När utbildningen kombineras med validering och individen får uppleva att hans/hennes ej dokumenterade kunskap och kompetens är värda något – även med utbildningssystemets mått mätt – ökar självförtroendet och den enskildes motivation för eventuella studiekompletteringar ökar. Detta möjliggör också ett snabbare inträde på arbetsmarknaden, vilket är till gagn såväl för den enskilde, som för samhället.

### **Konsekvenser för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet**

Skyldigheten att erbjuda validering skall enligt förslaget formellt gälla alla kommuner i landet. Det är troligt att den föreslagna verksamheten får större effekt i de områden och regioner som har en relativt sett hög arbetslöshet och/eller många invandrare.

Mitt förslag om att utvidga lagen om tjänstledighet för studier till att omfatta även validering torde i ett helhetsperspektiv avkorta studietiden för dem som annars skulle ta tjänstledigt för att genomföra en fullständig studiegång. Detta resulterar i sin tur i att

människor med ökad kunskap och kompetens snabbare kommer ut i sysselsättning.

### **Konsekvenser för småföretag**

Även för småföretagen torde det vara en fördel att snabbt få tillgång till välutbildad personal. Mina förslag möjliggör detta.

Förslagen till regleringar – exempelvis studiestöd och tjänstledighet för validering – har gjorts enkla och har kopplats till befintliga lagar/förordningar.

### **Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män**

De pilotprojektorter som genomfört validering av yrkeskunskaper visar att det har funnits vissa svårigheter att validera yrkeskunskaper bland traditionella kvinnoyrken. Den enda bransch där det varit möjligt är vård- och omsorg, där det finns stora kvinno-grupper anställda. Det kan möjligen förklaras med att varje yrkesområde inom t ex landstingen har mycket klart avgränsade regler för vad varje yrke har legitimitet till att utföra.

Ur jämställdhetssynpunkt kan man konstatera att validering precis som arbetsvärderingssystem omfattar samma problematik, att kvinnors yrken generellt är svåra att värdera. Dessutom visar erfarenheterna från de valideringar som gjorts i pilotprojekten att kvinnors yrkesområden är svårare att bedöma och svårare att säkerställa kvalifikationskrav för.

I kompetensbeviset finns tre kompetensslag. Det är troligtvis nödvändigt att göra studier ur jämställdhetssynpunkt och framför allt studera huruvida generell kompetens är något som blir mer framträdande inom s. k. kvinnodominerade branscher.

Ur jämställdhetssynpunkt kan en ökad validering av s.k. tyst kunskap och erfarenhetskunskap synliggöra kvinnors yrkeskompetens och därmed också stärka den kunskap som tidigare varit osynlig men värdefull för den verksamhet där de varit verksamma.



### **Konsekvenser för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen**

Betydelsen av validering av vuxnas kunskap och kompetens visar sig extra tydligt när det gäller människor med utländsk yrkeskompetens. De har svårt att få sin tidigare utbildning accepterad och därmed svårare att komma in på arbetsmarknaden. Valideringen ger dem möjlighet att dels visa vad de kan, dels erhålla en svensk dokumentation över sin kunskap och kompetens (kompetensbevis och/eller betyg). Validering ger därutöver snabbare möjlighet att där så behövs erbjuda den enskilde kompletterande utbildning.

Validering av kunskap och kompetens är dock inte en åtgärd för enbart människor med utländsk yrkeskompetens. Validering är en möjlighet för alla vuxna, vilket också betyder att den är en positiv faktor sett i ett integrationspolitiskt perspektiv.

Om validering sätts in tidigt – gärna under perioden i flyktingförläggningen eller under introduktionsperioden – kommer med stor sannolikhet invandraren/flyktingen snabbare ut i kompensatoriska utbildningsåtgärder och/eller snabbare ut på arbetsmarknaden.

### **Konsekvenser för personlig integritet**

Validering är inte någon obligatorisk åtgärd. Det är därmed varje persons eget avgörande, om han eller hon vill få sin kunskap och kompetens bedömd och erkänd. I detta skede finns inte anledning anta att verksamheten skall inkräkta på den personliga integriteten.

När en person har fått sin kunskap och kompetens dokumenterad i betyg och/eller kompetensbevis, skall resultaten enligt mina förslag föras in i ett register, som hanteras av SCB. När det gäller validering för betyg görs detta redan. När det gäller validering för kompetensbevis föreslår jag en med betyg likartad hantering. Det går aldrig att utesluta att register av olika slag skulle kunna inkräkta på den personliga integriteten.

## Referenser

- Abrahamsson, K. (1982). *Vad är den goda erfarenheten värd*. UHÅ/Liber Utbildningsförlaget: Stockholm.
- Bjørnåvold, J. (2000). *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Luxemburg: Cedefop.
- Commission of the European Communities (2000). Commission Staff Working Paper *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussels, SEC(2000) 1832.
- Colardyn, D., Durand-Drouhin, M., (1995). *Recognising Skills and Qualifications*. The OECD Observer, 193, April/May 1995, s. 12–15, Paris.
- Colardyn, D. (1996). Recognition and Certification of Skills, in Tuijnman, A. (ed.) *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, second ed. Pergamon Press:Oxford, pages 265–269.
- Colardyn, D., (1997). Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande. I: Åsa Mäkitalo & Lars-Erik Olsson (Red.), *Vuxenpedagogik i teori och praktik*. Kunskapslyftet i fokus (s. 283–299). Stockholm: Utbildningsdepartementet, Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna, SOU 1997:158.
- Cropley, A.J. (1981). Lifelong Learning and Systems of Education: An overview. I: Cropley, A.J. (ed) *Towards a System of Lifelong Education*. Oxford: Pergamon Press.
- Edwards, R., Hanson, A. & Raggatt, P. (1996). *Introduction: beyond the bounds*. I: R. Edwards, A. Hanson & P. Raggatt (Red.), *Boundaries of Adult Learning* (s. 1–7). London och New York: Routledge.

- Europeiska kommissionens informationstjänst (1998). *Amsterdam 17 juni 1997, Vägledning för medborgarna, Ett nytt europeiskt fördrag*. EU:s hemsida 2001-09-29:  
[http://europa.eu.int/en/agenda/igc-home/intro/home\\_sv.htm](http://europa.eu.int/en/agenda/igc-home/intro/home_sv.htm)  
senast uppdaterad 02/03/1998).
- Europeiska gemenskapernas kommission (2000). Arbetsdokument från kommissionens avdelningar *Memorandum om livslångt lärande*. Bryssel: SEK(2000) 1832.
- Göteborgs Stad, vuxenutbildningsförvaltningen (2001). *Slutrapport av det nationella pilotprojektet för försök med validering av utländsk yrkeskompetens* (Stencil dnr 138/00).
- Hollander A. (1995). *Rättighetslagstiftning i teori och praxis*. Iustus förlag, Uppsala.
- Katrineholms kommun (2001). *Slutrapport gällande pilotprojektet i Sörmland*, Stencil daterad 2001-06-15.
- Kommittédirektiv 1999:86, *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*.
- Kommittédirektiv 2000:84, *Tilläggsdirektiv till utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens*.
- Kommittédirektiv 2001:47, *Tilläggsdirektiv till utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens*.
- Kommittéförordningen (SFS 1998:1474).
- Kristianstads kommun, komvux (2001). *Pilotprojekt validering av utländsk yrkeskompetens, Skåne län*. Stencil daterad juli 2001.
- Lpf 94, 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94.
- Nordisk Ministerråd (2000). *Handlingsplan 2000-2004 Nordisk Folkeopplysning og Voksenopplæring*. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd.
- Nordisk Ministerråd (2001). *Nordisk kartlegging om landenes parallelle initiativer knyttet til realkompetanse*. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd, Folkeopplysning og voksenopplæring, TemaNord 2001:530.
- Nutek (2000). *Kompetens – en bristvara. Företagens syn på kompetensförsörjning*. Stockholm: NUTEK. R 2000:14.
- OECD (2001). *Education Policy Analysis 2001. Education and Skills*. CERI Paris: OECD.
- Proposition 2000/01:72, *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen*.
- Proposition 2001/02:4, *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet*.
- Proposition 2001/02:15, *Den öppna högskolan*.

- Regeringsskrivelse 1998/99:121, *Samverkan, ansvar och utveckling – Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning.*
- Rubenson, Kjell (1996). Livslångt lärande: Mellan utopi och ekonomi. I :Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson & Staffan Larsson (Red.), *Livslångt lärande* (s. 29–47). Lund: Studentlitteratur.
- SFS 1992:403, Förordning (1992:403) om kommunal vuxenutbildning.
- Skolverket (1999). *Validering*. Stockholm: Skolverket, Dnr 99:975.
- Skolverket (2000). *Det livslånga och livsvida lärandet*. Stockholm: Skolverket.
- SOU 1996:27, *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande.*
- SOU 1997:158, *Vuxenpedagogik i teori och praktik – Kunskapslyftet i fokus.*
- SOU 1998:51, *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet.*
- SOU 1998:165, *Validering av utländsk yrkeskompetens.*
- SOU 2000:28, *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet.*
- TCO (1999). *Värderat vetande. Validering av kompetens – att bedöma och erkänna kunnande*. Stockholm TCO.
- Tuijnman, A. & Boudard, E. (2001). *Adult participation in North America: International Perspectives*, published by Statistics Canada and UIS Departement of Education.
- UNESCO (1997). *ISCED 1997 – International Standard Classification for Education*. Paris.
- Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) (2001a). *Förslag till utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens*, skrivelse till regeringen 2001-03-15.
- Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U1999:06) (2001b). *Validering i kommunerna år 2000 – Svaren på valideringsutredningens enkät*. Stockholm.

## Kommittédirektiv

Validering av vuxnas kunskap och kompetens

**Dir.  
1999:86**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 4 november 1999.

### **Sammanfattning av uppdraget**

En särskild utredare tillkallas med uppgift att i ett förstasteg organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på i första hand gymnasial nivå och annan yrkeskompetens som arbetsmarknaden kräver för visst yrke.

Utredaren skall i ett andra steg föreslå former och planera för en utvidgad försöksverksamhet med validering av vuxnas kunskap och kompetens på gymnasial nivå och vissa eftergymnasiala nivåer, t.ex. på en nivå som motsvarar försöksverksamheten med kvalificerad yrkesutbildning (KY-utbildning).

Utredaren skall i ett tredje steg pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens.

Arbetet skall ske i samverkan med Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Statens skolverk.

### **Bakgrund**

#### *Vad avses med validering?*

Begreppet validering har en vid innebörd. Med validering avser regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det

formella utbildningsväsendet. Tre delar kan urskiljas inom detta område. För individen handlar det dels om validering av kunskaper och kompetens inhämtade på olika sätt för att få betyg som ger behörighet för vidare studier, dels om att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet, dvs. validering av yrkeskompetens. Den tredje delen berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper.

### *Tillvaratagande av utländsk yrkeskompetens*

Många invandrare, och andra personer som studerat och arbetat utomlands, bär med sig yrkeskunskaper och arbetslivserfarenheter är de kommer till Sverige som måste tas till vara bättre. Detta är särskild betydelse inom yrkesområden där det råder brist på personer med lämpliga kunskaper och kompetens. Om denna yrkeskompetens inte tas till vara, leder det både till kostnader för samhället och frustration hos dessa människor som önskar att få använda sin kunskap och kompetens inom relevanta yrkesområden. Det är vidare en av förutsättningarna för att svenskt arbetsliv skall kunna tillföras nödvändig kompetens.

Många invandrare har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden på grund av att de saknar nödvändiga kontakter och nätverk. Ett annat hinder kan vara bristande kunskaper i svenska. Utökade möjligheter för dessa personer att få relevant yrkespraktik – integrerad och kompletterad med relevant utbildning i svenska för arbetsmarknaden – kan vara ett sätt att förbättra denna situation.

De olikheter som finns mellan t.ex. svensk yrkesutbildning på gymnasial nivå och motsvarande utbildningar i andra länder kan också utgöra ett hinder för invandrare att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Ytterligare ett hinder uppkommer till följd av att många arbetsgivare, inte minst småföretagare, har begränsade förutsättningar att kunna bedöma utländska arbetslivserfarenheter, betyg och andra bevis om utbildningar som har fullföljts i andra länder.

För att öka invandrares integration i det svenska samhället och för att öka deras möjlighet att komma in på den svenska arbetsmarknaden räcker det alltså inte med att erbjuda dem t.ex. ut-

bildning i svenska för invandrare eller andra utbildningar. Det behövs också en systematiserad och väl förankrad verksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå och på vissa eftergymnasiala nivåer, motsvarande t.ex. påbyggnadsutbildningar inom kommunal vuxenutbildning, försöksverksamhet med kvalificerad yrkesutbildning (KY-utbildning), vissa utbildningar vid kompletterande skolor, vissa yrkesutbildningar inom folkbildningen och annan yrkeskompetens som arbetsmarknaden kräver för visst yrke.

Värdering av utländsk utbildning kan göras på basis av dokument. Vid värdering av enbart utbildningsdokument värderas utbildningen, men inte personens kompetens förvärvad genom både utbildning och arbetslivserfarenhet. Vid validering skall en persons kunskaper och kompetens kunna bedömas oberoende av om dokumentation föreligger. En verksamhet med validering skulle kunna ge personer med utländsk yrkeskompetens på motsvarande gymnasial nivå eller vissa eftergymnasiala nivåer möjlighet att få sin utbildning och kompetens värderad och erkänd i Sverige. Detsamma kan då även gälla flyktingar och andra som på grund av krig eller andra omständigheter saknar fullständig dokumentation över genomgångna studier och arbetslivserfarenhet.

#### *Existerande verksamhet med värdering och erkännande av utländsk utbildning*

Verket för högskoleservice (VHS) svarar för bedömningar, avseende grundläggande och särskild behörighet, av utländska utbildningar på gymnasial nivå i samband med den samordnade antagningen till flertalet program vid svenska universitet och högskolor. Bedömningen görs på grundval av betygskodokument.

Det finns däremot ingen myndighet som har ett sammanhållet ansvar för att värdera utländsk gymnasieutbildning, eller utländsk utbildning på vissa eftergymnasiala nivåer, i syfte att underlätta inträdet på den svenska arbetsmarknaden för personer med sådan utbildning.

Högskoleverket bedriver en verksamhet med värdering av utländsk högre utbildning. Högskoleverket värderar slutförda högre utbildningar som leder till yrken som inte är reglerade i Sverige. Ett reglerat yrke är ett yrke som enligt lag eller förordning kräver

auktorisering, legitimation eller motsvarande. Utbildning förberedande för yrke som är reglerat i Sverige bedöms av respektive sektorsmyndighet, t.ex. Socialstyrelsen och Sjöfartsverket.

Högskoleverkets värdering görs på grundval av utbildningsbevis såsom diplom och personlig ämnesförteckning eller motsvarande dokument. En värdering innebär att en utländsk högskoleutbildning jämförs med svensk högskoleutbildning. Syftet med Högskoleverkets värderingsverksamhet är att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med utländsk högre utbildning och att på så vis ta till vara värdefull kompetens. Högskoleverkets värderingsutlåtanden skall ses som en rekommendation för den som skall fatta beslut om anställning, men kan också ge vägledning för svenska universitet och högskolor som skall fatta beslut om tillgodoräkning av utbildning eller om antagning.

I Högskoleverkets uppgifter ingår även att bl.a. informera om svensk utbildning och främja erkännandet av svensk utbildning utomlands samt att ge övergripande information om de EG-direktiv som avser ömsesidigt erkännande av yrkeskompetens inom EU-EES. Frågor om erkännande av yrkeskompetens handläggs i enlighet med EG-direktiven av behörig myndighet. Det finns dels s.k. sektorsdirektiv som gäller för vissa yrken och dels ett system av generella direktiv för övriga reglerade yrken. Det första generella direktivet för erkännande av yrkesinriktad högre utbildning (89/48/EEG) gäller om det reglerade yrket i värdlandet kräver högskoleutbildning som omfattar minst tre års studier. Det andra generella direktivet (92/51/EEG) kompletterar det första och gäller om det reglerade yrket i värdlandet kräver högskoleutbildning som är kortare än tre år, eller särskild yrkesutbildning som inte är på högskolenivå, t.ex. gymnasieutbildning eller yrkesutbildning på annan lägre nivå.

#### *Pilotprojekt och utvidgad försöksverksamhet med validering*

I utredningen om Validering av utländsk yrkeskompetens (SOU 1998:165) läggs principförslag till uppbyggnaden av en organisation för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå – tillämpbar även för angränsande nivåer. Enligt utredningen skall yrkeskompetensen bedömas genom ett kompetensprov. Utgångspunkten för valideringen skall vara den nivå och det huvudsakliga innehållet i gymnasieskolans styrdokument för yrkesutbildning.



Kompetensproven skall, enligt utredningen, kunna genomgås oberoende av hur och var yrkeskompetensen uppnåtts. Utredningen föreslår också att en s.k. meritportfölj skall utformas, som dokumenterar och beskriver individens kunskaper och kompetenser. Valideringsverksamheten skall, enligt utredningen, fasas in i ett system för värdering av utländsk kompetens bestående av tre nivåer: bedömning – validering – branschprövning. Utredningen föreslår också att kompetensprov för validering skall kunna genomgås av alla vuxna som önskar få sin yrkeskompetens jämförd och jämställd med den yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsande nivåer.

I delbetänkandet Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet (SOU 1999:39) delar Kunskapslyftskommittén i huvudsak de förslag som utredningen om Validering av utländsk yrkeskompetens har presenterat och föreslår en fortsatt utveckling av arbetet med validering utifrån arbetslivets krav. Kommittén föreslår bl.a. att en försöksverksamhet skall inrättas och betonar vikten av att den samordnas med den validering som redan nu genomförs inom den kommunala vuxenutbildningen. Denna validering genomförs bl.a. inom ramen för den möjlighet rektorn enligt 4 kap. 15 a § förordningen (1992:403) om kommunal vuxenutbildning har att under vissa förutsättningar ge betyget Godkänd på en kurs även om eleven inte gått igenom kursen.

Regeringen aviserade i budgetpropositionen för år 2000 (prop. 1999/2000:1, utgiftsområde 16, s. 59) att den avser att initiera pilotprojekt med validering av invandrades yrkeskunskaper i ett antal län samt att under år 2000 utvidga pilotprojekten till en bredare försöksverksamhet som skall omfatta alla vuxnas yrkeserfarenheter och kunskaper, oavsett om de erhållits i Sverige eller i något annat land.

Att ta till vara och värdera de kunskaper som människor skaffat sig i arbets- och samhällsliv är ett viktigt utvecklingsområde inom vuxenutbildningen. Avsikten är att försöksverksamhet med validering skall utgöra ett led i reformeringsarbetet. Regeringen anser att det också är av stor vikt att ytterligare stödja utvecklingsarbetet på lokal nivå när det gäller validering. Regeringens ambition är att utbildningsväsendet för vuxna och berörda myndigheter i samverkan med andra intressenter och aktörer skall utveckla såväl en organisation – inom befintliga organisationsstrukturer – som metoder och modeller för detta arbete.

## Utredarens uppdrag

### 1. Pilotprojekt

Utredarens uppgift skall i ett första steg vara att i samverkan med Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Statens skolverk och i samråd med berörda kommuner och länsarbetsnämnderna som ansvariga myndigheter för kompetensråden i berörda län, organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå och, om utredaren finner det lämpligt, på vissa eftergymnasiala nivåer, t.ex. på en nivå som motsvarar försöksverksamhet med kvalificerad yrkesutbildning (KY-utbildning) och annan yrkeskompetens som arbetsmarknaden kräver för visst yrke. Ett av pilotprojekten skall vara inriktat mot validering på nationell nivå för små målgrupper och branscher, ett annat mot validering i ett större län med tillväxt och ett tredje mot validering i en typisk storstadsregion. Varje pilotprojekt bör begränsas till ett eller två yrkesområden. Här bör områden där det råder stor efterfrågan på arbetskraft och områden som har yrkesnämnder (eller motsvarande) och som är villiga att medverka i projekten prioriteras. Såväl yrken och branscher inom LO-området som inom tjänstemannasektorn skall kunna vara aktuella. Det är vidare viktigt att urvalet av medverkande branscher görs med beaktande av könsperspektiv så att både kvinnors och mäns kompetens synliggörs.

Utredaren skall vidare i samverkan med AMS och Statens skolverk

ämna förslag till regeringen på hur utvecklade modeller och metoder skall tillämpas för validering av sådan yrkeskompetens som inte kan prövas inom ramen för de föreskrifter som gäller enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning,

utvärdera behovet av och pröva lämpliga former för att validera kunskaper i det svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav, exempelvis genom ett nationellt språktest,

pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats, och

utvärdera pilotprojekten.

Utgångspunkten för validering skall vara gymnasieskolans program mål och kursplaner i de fall dessa är tillämpliga. I uppdraget ingår även att utreda och pröva mot vilka andra typer av jämförelseobjekt, på gymnasial och viss eftergymnasial nivå, man lämpligen validerar utländsk yrkesutbildning som saknar motsvarighet inom den svenska gymnasieskolan.

Utländsk yrkeskompetens kan motsvara svensk yrkeskompetens – som erhållits genom studier motsvarande en del av ett gymnasieprogram eller på en nivå som ligger något över gymnasienivå, t.ex. genom arbetsplatsutbildning eller genom utbildning inom branschen – som krävs för visst yrke på den svenska arbetsmarknaden. Former för validering av sådan yrkeskompetens skall också prövas.

Inom ramen för valideringsverksamheten skall möjligheterna prövas av att använda olika modeller och metoder – som intervjuer, praktik, provtid, orienteringskurser och kompletterande utbildning samt prov och tester av olika slag – för att bedöma, värdera och erkänna kunskap och kompetens.

Inom ramen för pilotprojekten får också planeringen av en vidgad försöksverksamhet påbörjas, om utredaren finner det lämpligt.

## *2. Försöksverksamhet*

Utredarens uppgift skall *i ett andra steg* vara att föreslå former och planera för en bredare försöksverksamhet med validering av vuxnas kunskap och kompetens på motsvarande gymnasial nivå och vissa eftergymnasiala nivåer, t.ex. på en nivå motsvarande försöksverksamhet med kvalificerad yrkesutbildning (KY-utbildning). Härvid skall utredaren bl.a. pröva förutsättningarna för att organisera försöksverksamheten inom ramen för den ordinarie verksamheten vid Arbetsmarknadsverket (AMV) och Statens skolverk.

## *3. Ett nationellt system för validering*

Utredaren skall i ett tredje steg i samverkan med AMS och Statens skolverk

pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens, uppskatta de statsfinansiella konsekvenser och samhälls-ekonomiska effekter som ett sådant nationellt validerings-system kan medföra.

### **Former för utredarens arbete**

Arbetet skall ske i samverkan med AMS och Statens skolverk. Utredaren skall vidare samråda med Folkbildningsrådet, Integrationsverket och arbetsmarknadens parter – Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Småföretagarnas Arbetsgivarorganisation – samt forskare inom området.

Utredaren skall inhämta och utbyta erfarenheter med relevanta internationella organisationer och nätverk samt aktuella organisationer som hanterar frågor om validering och värdering i andra länder.

### **Redovisning av uppdraget**

Utredaren skall senast den 20 december år 1999 komma in till regeringen med en budgetplan över beräknade kostnader för utredningens och pilotprojektens arbete samt föreslå former för utvärdering av verksamheten. Inom ramen för pilotprojekten får också en vidgad försöksverksamhet påbörjas under förutsättning att kostnaderna ryms inom de budgetramar som regeringen fastställer för pilotprojekten.

Utredaren skall senast den 1 mars år 2000 lämna förslag till regeringen på hur utvecklade modeller och metoder skall tillämpas för validering av sådan yrkeskompetens som inte kan prövas inom ramen för de föreskrifter som gäller enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning.

Ett delbetänkande med redovisning av pilotprojekten samt planering av och kostnadsberäkning för en utvidgad försöksverksamhet skall presenteras senast den 30 juni år 2000.

Uppdraget i dess helhet skall vara slutfört senast den 20 december år 2000.

(Utbildningsdepartementet)

## Kommittédirektiv

Tilläggsdirektiv till utredningen om  
validering av vuxnas kunskaper och  
kompetens

**Dir.  
2000:84**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 7 december 2000.

### **Sammanfattning av uppdraget**

Med hänsyn till utvecklingen inom valideringsområdet förändras uppdraget till att främst avse en inventering, beskrivning och analys av de valideringsinsatser som pågår i kommunerna.

De avtal som utredaren träffat med tre kommuner om pilotverksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens skall fullföljas.

Genom detta tilläggsdirektiv ändras också tidpunkten för utredarens slutliga redovisning till regeringen till den 1 oktober 2001.

### **Bakgrund**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 4 november 1999 tillkallades den 29 november 1999 en särskild utredare med uppgift att *i ett första steg* organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på i första hand gymnasial nivå, *i ett andra steg* föreslå former och planera för en utvidgad försöksverksamhet, samt att *i ett tredje steg* pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens (dir 1999:86).

Utredaren skulle enligt direktiven senast den 1 mars 2000 ha lämnat förslag på hur utvecklade modeller och metoder skall tillämpas för validering. Ett delbetänkande med redovisning av pilotprojekten samt planering av och kostnadsberäkning för en utvidgad försöksverksamhet skulle ha presenterats senast den 30 juni 2000. Uppdraget i dess helhet skulle vara slutfört senast den 20 december 2000.

Utredarens arbete kunde av olika skäl inledas först i februari 2000. Utredaren har den 14 september 2000 lämnat en lägesredovisning. Av redovisningen framgår bl.a. att planeringen av pilotprojekten varit mer tidskrävande än vad som förutsetts i direktiven. Utredaren har tecknat avtal med tre kommuner om genomförande av pilotprojekt som avser validering av utländsk yrkeskompetens. Inom ett par av kommunerna har det varit svårt att rekrytera deltagare till valideringen. Mot denna bakgrund har utredaren anmält behov av förlängd utredningstid.

Under den tid som förflutit sedan uppdraget gavs har en omfattande valideringsverksamhet utvecklats i flera kommuner, oberoende av utredarens arbete. Denna utveckling har skett dels inom ramen för vägledningsarbetet, dels som ett led igenomförandet av en individanpassad vuxenutbildning, dels i syfte att dokumentera behörighet till vidare utbildning, dels i syfte att underlätta inträde på arbetsmarknaden. Den har berört såväl personer som förvärvat sina kunskaper och erfarenheter inom landet som personer med utländsk yrkeskompetens.

### **Ett förändrat uppdrag**

Mot den tecknade bakgrunden är utredningens direktiv inte längre relevanta. De bör därför upphöra att gälla. De angivna tidsramarna är inte längre realistiska. Utvecklingen inom valideringsområdet har gått utomordentligt snabbt, inte minst till följd av den under det senaste året starkt ökade efterfrågan på arbetskraft. Den kunskap och de erfarenheter som den planerade pilotverksamheten avsågs ge, har sannolikt till stora delar vunnits i den valideringsverksamhet som i betydande skala genomförs i åtskilliga kommuner.

Utredaren skall därför skyndsamt kartlägga, beskriva och analysera pågående valideringsverksamhet på främst gymnasial nivå. Det är rimligt att arbetet begränsas till sådana kommuner,

som vid en översiktlig inventering visar sig ha mer omfattande eller särskilt intressant verksamhet. Inom ramen för kartläggningen skall utredaren även redovisa i vilken omfattning mäns och kvinnors yrkeskompetens valideras inom olika branscher. Utredaren bör också sammanställa de uppgifter från dokumenterade initiativ och erfarenheter i andra länder som finns tillgängliga.

På grundval av den genomförda analysen skall utredaren utarbeta förslag till åtgärder som bör kunna genomföras inom ramen för de 7,5 miljoner kronor som riksdagen anvisat för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens under 2001. Åtgärderna skall i ett kort perspektiv kunna bidra till en kvalitativ och kvantitativ utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens i kommunerna. Utredaren skall redovisa sina förslag i dessa delar senast den 15 mars 2001.

Utredaren skall vidare fullfölja de avtal om pilotverksamhet som träffats med Katrineholms, Kristianstads och Göteborgs kommuner. Om det bedöms ändamålsenligt med hänsyn till behovet av bredd och variation i erfarenhetsunderlaget och i den mån det är möjligt med hänsyn till träffade avtal, bör utredaren frångå begränsningen till ett eller två yrkesområden som angavs i de ursprungliga direktiven. Utredaren bör även utnyttja möjligheten att validera utländsk yrkeskompetens mot arbetsmarknadens krav när sådana krav bedöms motsvara den kompetens som kan uppnås på gymnasial nivå.

Det är angeläget att pilotprojekten genomförs på ett sådant sätt att de kan ge erfarenheter, som kompletterar dem som redan vunnits på andra håll. Det är särskilt viktigt att projekten formas så att utredningen totalt sett får erfarenheter av validering mot såväl arbetslivets som utbildningsväsendets krav på gymnasial nivå. Arbetet med pilotprojekten skall utvärderas.

Enligt de ursprungliga direktiven skall utredaren pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats. Av lägesredovisningen framgår att det pågår arbete med att utforma riktlinjer för innehållet i ett arbetsmarknadsinriktat kompetensbevis. Utredaren skall redovisa resultatet av detta arbete.

Utredaren skall vidare utvärdera behovet av att validera kunskaper i svenska språket som återspeglar arbetsmarknadens krav samt föreslå former för en sådan validering.

På grundval av den samlade kunskap och erfarenhet som vunnits genom utredningsarbetet och pilotverksamheten skall utredaren i samverkan med Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Statens skolverk

pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskaper och kompetens, samt uppskatta vilka statsfinansiella konsekvenser och samhälls-ekonomiska effekter som ett sådant nationellt validerings-system kan medföra.

Arbetet skall redovisas i sin helhet senast den 1 oktober 2001.

### **Former för utredarens arbete**

Arbetet skall ske i samverkan med AMS och Statens skolverk. Utredaren skall vidare samråda med Folkbildningsrådet, Integrationsverket och arbetsmarknadens parter (Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Småföretagarnas Arbetsgivarorganisation) samt forskare inom området.

Utredaren skall inhämta synpunkter från kommittén (dir. 2000:66) med uppdrag att lägga fram förslag till ett handlingsprogram för det svenska språket.

Utredaren skall inhämta erfarenheter från internationella organisationer och nätverk samt nationella organisationer som hanterar frågor om validering och värdering i andra länder.

(Utbildningsdepartementet)



## Kommittédirektiv

Tilläggsdirektiv till utredningen om  
validering av vuxnas kunskaper och  
kompetens (U 1999:06)

---

**Dir.**  
**2001:47**

Beslut vid regeringssammanträde den 31 maj 2001.

### **Sammanfattning av uppdraget**

Utredaren får i uppdrag att samordna åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå. Åtgärderna skall bidra till en kvalitativ och kvantitativ vidareutveckling av validering av utländsk yrkeskompetens i syfte att främja invandrarnas inträde på arbetsmarknaden.

### **Bakgrund**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 4 november 1999 tillkallades den 29 november samma år en särskild utredare med uppgift att bl.a. organisera och leda tre pilotprojekt i syfte att utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på i första hand gymnasial nivå (dir. 1999:86). Genom tilläggsdirektiv (dir. 2000:84) förändrades uppdraget till att främst avse en inventering, beskrivning och analys av de valideringsinsatser som pågår i kommunerna. Utredaren fick även uppdraget att på grundval av den genomförda analysen utarbeta förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens under 2001. Utredaren presenterade sina åtgärdsförslag i en promemoria (dnr 4/01) den 15 mars 2001.

Regeringen beräknade i 2000 års ekonomiska vårproposition 100 miljoner kronor per år, under åren 2001–2003, för att öka sysselsättningen bland invandrare. Regeringen har avsatt 7,5 miljoner kronor av dessa medel för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens under 2001.

### **Utredarens utökade uppdrag**

De medel som regeringen avsatt för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens skall användas till åtgärder som på kort tid kan öka sysselsättningen bland personer med utländsk yrkeskompetens. Den dokumentation som enligt förordningen (2001:14) om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens utfärdas efter slutförd validering är huvudsakligen avsedd att underlätta inträdet på arbetsmarkanden. Den kan givetvis också underlätta antagning och tillgodoräknande för vidare studier.

Den som fått sin kunskap och kompetens validerad bör få dokumenterat *vad* han eller hon faktiskt kan. Individens kunskap och kompetens kan dokumenteras i t.ex. ett kompetensbevis och en meritportfölj. Det kan däremot vara en nackdel för personen om kompetensbeviset anger vad hon eller han inte kan. En person vars kompetens behöver utvecklas på vissa punkter för att uppnå uppställda minimikrav inom en viss bransch eller ett visst yrkesområde bör, vid sidan om kompetensbevis och meritportfölj eller motsvarande dokumentation, kunna få vägledande information om möjligheter till relevanta kompletterande studier eller praktik.

Den information som ges i valideringsdokumenten syftar till att hjälpa en arbetsgivare att avgöra huruvida en person har nödvändig kunskap och kompetens i en viss bransch eller ett visst yrkesområde. Det är arbetsgivaren som bör göra bedömningen om personen är anställbar även om personen har en kunskaps- och kompetensprofil som inte till fullo motsvarar sedvanliga krav på svensk utbildning och erfarenhet.

De av regeringen avsatta medlen skall användas till att identifiera, värdera och dokumentera *befintlig* kunskap och kompetens. Medlen avses således inte användas till kompenserande åtgärder i form av studier eller praktik för den som validerats. Medlen skall

användas till ett slags kärnverksamhet med validering av kunskap och kompetens.

Vägledning är en viktig och naturlig del i valideringsprocessen, och vägledning kan till viss del behöva ingå i kärnverksamheten med validering. Valideringen kan ge underlag till vidare vägledning, men de medel som nu avsätts för den utbyggda valideringsverksamheten är inte avsedda för att användas till att täcka kostnader för en sådan mer omfattande vägledning.

Utredaren har utfört en kartläggning och analys av pågående validering i kommunerna. På grundval av den genomförda analysen skall utredaren välja ut ytterligare högst fem kommuner – utöver de tre där pilotprojekt redan pågår – som skall delta i den utbyggda validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå.

Det är viktigt att de kommuner som utses att medverka har dokumenterad erfarenhet och kompetens vad gäller validering av utländsk yrkeskompetens och i övrigt har de resurser som krävs för att på kort tid kunna anordna och bidra till en effektiv och kvalitativ utveckling av valideringen. Näringslivet skall vara väl representerat i de deltagande kommunerna och det skall finnas ett tillräckligt underlag för rekrytering av personer med utländsk yrkeskompetens inom regionen. Kommuner som har erfarenhet av validering och där vissa yrkesområden, t.ex. små branscher eller hantverksyrken, är representerade i tillräcklig omfattning skall också kunna vara aktuella att delta i den utbyggda verksamheten som regionala eller nationella anordnare av validering inom aktuella yrkesområden.

Utredaren bör undersöka t.ex. om kommuner med vilka staten på förslag av Storstadsdelegationen tecknat lokala utvecklingsavtal har nämnda kvalifikationer.

Utredaren skall svara föra att utveckla instrument och metoder för validering med relevant anpassning till aktuella branscher eller yrkesområden. Dessa insatser skall vara gemensamma för alla kommuner som ingår i verksamheten och inbegripa utbildning av handledare, lärare och andra som arbetar med validering samt utveckling av validerad kunskap och kompetens. En viktig uppgift för utredaren är också att ta fram och sprida informations- och servicematerial om validering som stöd för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Utredaren skall vidare vidta åtgärder som säkerställer att utvärdering, uppföljning och dokumentation av verksamheten kommer till stånd.

**Samordning av verksamheten efter den 1 oktober 2001**

I enlighet med tidigare beslutade tilläggsdirektiv skall utredningen redovisa uppdraget senast den 1 oktober 2001. Regeringen avser att återkomma i frågan om vilken organisation eller huvudman som skall ansvara för att planera och samordna verksamheten efter den 1 oktober 2001.

**Former för utredarens arbete**

Arbetet skall ske i samråd med arbetsmarknadens parter, branschråd och yrkesnämnder eller motsvarande organisationer, berörda myndigheter och forskare inom området.

(Utbildningsdepartementet)

**Förordning (2001:14) om försöksverksamhet med  
validering av yrkeskompetens**

**1 §** Den som har deltagit i ett sådant projekt som har organiserats av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) skall få ett bevis över sina kunskaper och sin kompetens (kompetensbevis) i en viss bransch eller ett visst yrkesområde.

Kompetensbeviset skall utfärdas av en rektor inom det offentliga skolväsendet i en kommun som ingår i utredningens projekt.

**2 §** Om en deltagare genomgår prövning enligt 4 kap. 15 § förordningen (1992:403) om kommunal vuxenutbildning, får avgift inte tas ut enligt förordningen (1991:1124) om avgifter för prövning inom det offentliga skolväsendet.

**3 §** Beslut enligt denna förordning får inte överklagas.

Validering av utländsk  
yrkeskompetens  
– en studie av tre pilotprojekt

*av Per Andersson*

Avdelningen för vuxenpedagogik och folkbildning,  
Institutionen för beteendevetenskap  
Linköpings universitet  
2001



## Förord

Denna studie har genomförts som ett utvärderingsuppdrag från Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens. Utredningen, inklusive dess sekretariat, har gett värdefullt stöd i arbetet. Ett speciellt tack riktas till den expertpanel som medverkade i arbetet under hösten 2000. Expertpanelen bestod av ett antal av utredningens sakkunniga, vilka här i första hand representerade sina respektive organisationer – Lars-Åke Henriksson, LO, Ronny Nilsson, Integrationsverket, Eva Nordlund, Skolverket, Margareta Nygren, SAF, Anita Pettersson, TCO, samt Ulla-Britt Selander, AMS. Deltagarna i det vuxenpedagogiska seminariet på Linköpings universitet bidrog med konstruktiva synpunkter på en tidigare version av min rapport. Slutligen ska ett antal tack även riktas till de tre projektledarna – Kenneth Almqvist, Håkan Johansson och Bo Schreiber – samt alla medarbetare och deltagare i de tre pilotprojekten, vilka har delat med sig av de erfarenheter som i stor utsträckning ligger till grund för detta arbete.

Linköping i oktober 2001

*Per Andersson*





## Innehåll

|   |     |
|---|-----|
| Inledning.....  | 179 |
| Vad validering handlar om.....  | 180 |
| Kompetensbevis och meritportfölj.....                                   | 183 |
| Några tankemodeller med relevans för fenomenet validering.....          | 184 |
| En modell av kompetens, kvalifikation, yrkeskunnande ....               | 184 |
| Kompetens och potential.....  | 186 |
| Formativ respektive summativ bedömning .....                            | 187 |
| Konvergent respektive divergent bedömning.....                          | 187 |
| Värde och tillit .....  | 188 |
| Undersökningens uppläggning.....  | 189 |
| Tre pilotprojekt .....  | 192 |
| Katrineholm.....  | 196 |
| Kristianstad.....   | 200 |
| Göteborg.....   | 207 |
| Pilotprojekten som helhet .....   | 211 |
| Valideringsprocessen .....  | 213 |
| Valideringens mål och relation till vuxenutbildning.....                | 213 |
| Variation och gemensamma nämnare i validerings-<br>processen.....       | 214 |
| Omvårdnad .....   | 215 |
| Bygg .....  | 218 |
| Industri .....  | 219 |
| El .....  | 221 |
| Ekonomi .....   | 223 |
| Tidig kartläggning.....   | 223 |
| Individuella lösningar.....   | 224 |
| Skillnader och likheter mellan de olika modellerna .....                | 225 |
| Kompetensbeviset, de olika kompetenserna och merit-<br>portföljen ..... | 229 |
| Yrkeskompetens .....  | 229 |
| Baskompetens .....  | 230 |
| Generell kompetens.....   | 230 |
| Meritportföljen .....   | 231 |
| Att validera utländsk yrkeskompetens .....                              | 231 |

|  |     |
|--|-----|
| Språkets centrala roll.....                            | 232 |
| Behovet av snabb introduktion.....                     | 233 |
| Sammanhangets betydelse .....                          | 233 |
| Den svenska utbildningstrappan.....                    | 235 |
| Deltagargrupper med särskilda behov .....              | 235 |
| Kompetensnivån och målgruppen .....                    | 236 |
| Relationen till arbetsplatser och branscher .....      | 236 |
| Relationen till arbetsplatsen .....                    | 237 |
| Relationen till branscherna .....                      | 241 |
| Makten över valideringen .....                         | 242 |
| Vem formulerar krav och kriterier?.....                | 243 |
| Helheten i valideringsprocessen .....                  | 247 |
| Avslutande diskussion .....                            | 250 |
| Rekrytering till validering.....                       | 250 |
| Valideringens validitet och reliabilitet .....         | 253 |
| Valideringens legalitet.....                           | 257 |
| Valideringens legitimitet.....                         | 258 |
| Några frågor kring ett framtida valideringssystem..... | 261 |
| Referenser.....  | 267 |
| Övriga tryckta källor .....                            | 269 |

## Inledning

I dagens samhälle finns en trend där fokus i utbildningsdiskussionen förskjuts från utbildning till lärande (se till exempel Edwards m.fl., 1996). Fokus ligger alltså mer på vilket lärande som sker och har skett, snarare än på i vilket sammanhang kunskaper och färdigheter har utvecklats. I samband med detta har validering blivit ett aktuellt begrepp. Validering handlar i första hand om att individen ska kunna få formella intyg på de kunskaper, färdigheter etc. som han eller hon besitter, oavsett i vilket sammanhang lärandet har skett, men även mer informella erkännanden kan innefattas i begreppet. Informellt lärande och icke-formell utbildning kan på så sätt få samma meritvärde som formell utbildning. Detta är värdefullt, inte minst för individen. Genom validering får man ett erkännande på sin faktiska kompetens – något som kan ha ett värde såväl på arbetsmarknaden som på det personliga planet.

Validering har tidigare uppmärksammats av Kunskapslyftskommittén (Colardyn, 1997; Levin, 1997; SOU 1998:51; SOU 1999:39; SOU 2000:28), och en omfattande valideringsverksamhet har utvecklats i många kommuner i anslutning till Kunskapslyftet. Validering av utländsk yrkeskompetens har utretts av Utredningen för värdering av utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter (SOU 1998:165). Validering har även uppmärksammats i skrifter från Skolverket (1999), TCO (1999) och Nordisk Folkeuniversitet (Höijer, 1999), samt i begränsad omfattning av Svensson (2000).<sup>1</sup> Förekomsten av validering i Sveriges kommuner år 2000 har kartlagts och beskrivs av Valideringsutredningen (2001). En översikt över de olika initiativ som tagits i de nordiska länderna när det gäller validering/”real-kompetanse” ges av Nordisk ministerråd (2001). Bjørnåvold (2000) gör en översikt och analys av området ur europeiskt perspektiv.

Denna studie har gjorts på uppdrag av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (Valideringsutredningen, U 1999:06). Utredningens ursprungliga uppdrag framgår av kommittédirektiven Validering av vuxnas kunskap och kompetens (Dir. 1999:86). Utredningens första uppgift var att initiera tre pilotprojekt, i tre kommuner, med huvudsyftet att ”utveckla modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå” (Dir. 1999:86, s. 6). Det är dessa tre pilotprojekt

---

<sup>1</sup> I dessa skrifter finns även vissa beskrivningar av andra länders valideringssystem.

som står i fokus för min studie. Utredningen skulle ursprungligen ha avslutats 2000-12-20 men fick ett förlängt och delvis förändrat uppdrag fram till 2001-10-01 (se tilläggsdirektiv, dir. 2000:84), vilket bland annat innebar att pilotprojekten skulle fullföljas. Projekttiden förlängdes då fram till 2001-05-31. Undersökningen omfattar pilotprojektets verksamhet till och med projekttidens slut.

Syftet med denna undersökning är:

- Att beskriva och göra en samlad bedömning av verksamheten i de tre pilotprojekten.
- Att beskriva och analysera prövade modeller för validering av utländsk yrkeskompetens.
- Att analysera och belysa för- och nackdelar med olika aspekter av och modeller för validering av yrkeskompetens.

Verksamheten i pilotprojekten får för övrigt en fortsättning i kommunal regi. De tre kommunerna, tillsammans med ytterligare fem kommuner, har dessutom fått möjlighet att medverka i en utbyggd verksamhet för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå under hösten 2001 (Dir. 2001:47).

### Vad validering handlar om

*Validering* är ett nytt begrepp i vårt språk. I Nationalencyklopedins Ordbok från 1996 finns varken orden *validera* eller validering med. Däremot definieras *valid* – ”som äger giltighet i visst ... sammanhang” – och validitet – ”det att räknas som giltig i visst sammanhang”. I forsknings- och mätningssammanhang handlar validitet om i vilken utsträckning man mäter det som avses att mätas. Att begreppet validering är nytt kan vara en anledning till att innebörden i begreppet är något oklar. Den allmänna innebörden torde vara ”en process som gör något giltigt i ett visst sammanhang”.

Colardyn (1997) beskriver validering som ”bedömning och erkännande av kunskap och kompetens”. I Kunskapslyftskommitténs tidigare definition (SOU 1998:51) innefattar validering såväl identifiering, bedömning och värdering av kompetensen som beskrivning av densamma på ett sätt som accepteras av avnämarna. Kunskapslyftskommittén har senare definierat validering som ”en värdering av reell kunskap och kompetens i form av informell diagnostisering och/eller formellt erkännande” inom såväl utbildnings- som

yrkessammanhang, och kommittén menar även att validering bör ”vara en process där även vägledning ingår så att individen kan få råd och förslag till åtgärder, som individen kan vidta för att uppnå sina mål med valideringen” (SOU 2000:28, s. 9). Skolverket lyfter fram betydelsen av såväl informellt som formellt lärande:

Inom Skolverket tillämpas för närvarande en definition av begreppet validering som innebär:

värdering av kunskaper och färdigheter som den vuxne skaffat sig genom studier, samhällsliv, arbetsliv, dvs. både formellt och informellt.

Prövning, lärarbedömning, självskattning, demonstrationer, diagnoser och studievägledning ses som medel, verktyg i valideringsarbetet. (Skolverket, 1999, s. 10)

Regeringen definierar validering som

en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet

(Dir. 1999:86, s. 1, se även nedan!).

Här lyfter regeringen även fram tre delar: validering som ger betyg och inriktas på behörighet för vidare studier, validering av yrkeskompetens inriktad på arbetslivet, samt validering med pedagogiskt syfte att anpassa utbildning till deltagarens förutsättningar och förkunskaper. Den sistnämnda delen motsvaras exempelvis av de formuleringar om vuxenutbildning som finns i läroplanen (Lpf 94) om att rektor ansvarar för att

utbildningen organiseras så att elever kan börja på en nivå i respektive ämne som bestäms av deras förkunskaper (s. 16),

och att

vuxna elevers kunskaper skall kompletteras endast i en sådan omfattning att de vid utbildningens slut har kunskaper av samma kvalitet som ungdomarna efter ungdomsutbildningen (s. 10).

Den första och i viss mån den andra delen kan jämföras med vad som stadgas<sup>2</sup> om rätten att genomgå prövning för att få betyg i gymnasieskolans/komvux kurser, och rektors möjlighet att ge betyget Godkänd utan prövning om det framgår av intyg etc. att individen har de kunskaper som krävs. Validering mot betyg innebär formellt sett en sådan prövning, alternativt godkännande utan

<sup>2</sup> Förordning om kommunal vuxenutbildning, 4 kap. 15§ (SFS 1992:403).

prövning. I tankarna bakom möjligheterna till prövning respektive validering finns dock en principiell skillnad – prövning är mer tänkt som en möjlighet att på egen hand studera det specifika kursinnehållet för att sedan pröva sina kunskaper, validering är tänkt som en möjlighet att bedöma och erkänna kunskaper som förvärvats på andra och mindre formella vägar.

I SOU 1998:165 (främst kap. 4.3) föreslås ett system för värdering av utländsk<sup>3</sup> yrkeskompetens på främst gymnasial nivå. Där beskrivs validering dels mer avgränsat som att genomgå ett kompetensprov på tre–fem dagar, i vilket yrkeskunskaper på samma nivå som i en gymnasieutbildning (eller angränsande nivå) dokumenteras. Dokumentationen – kompetensbeviset – ska då (i förekommande fall) vara jämställt med slutbetyg (i yrkeskurser) från gymnasieskolan. Dels beskrivs denna validering som en del i en mer omfattande process, ett system för värdering av kompetens, där kompetensprovet kan föregås av kartläggning, mentorsstöd, bedömning av möjligheter att klara provet och kompletterande utbildning. Det kan enligt förslaget (SOU 1998:165) också (i förekommande fall) följas av ytterligare kompletteringar samt branschprövning för yrkescertifikat. Kunskapslyftskommittén har i sitt slutbetänkande föreslagit att kommunerna ska bli skyldiga att erbjuda alla som är intresserade möjlighet till validering (SOU 2000:28).

Validering handlar i detta sammanhang i första hand om att omvandla reell kompetens till formell kompetens, det vill säga att individer ska få ”papper” på det de faktiskt kan. Med en vid definition av begreppet ska kompetens som har utvecklats i informella sammanhang och utanför utbildningsväsendet kunna dokumenteras likaväl som kompetens utvecklad i formell utbildning. Dessutom kan även ett mer informellt erkännande inom en utbildning eller i arbetslivet ses som validering – en sådan mer diagnostisk bedömning kan till exempel bidra till

anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper (Dir. 1999:86, s. 2).

I denna undersökning och i de projekt som studeras ligger fokus på yrkeskompetensen, speciellt utländsk yrkeskompetens, och hur den reella kompetensen kan göras formell.

---

<sup>3</sup> Utredningens uppdrag gällde utländsk yrkeskompetens, men utredningens förslag är att ett sådant system ska gälla alla oavsett bakgrund.

Validering av reell kompetens till formell kan ha olika syften, beroende på ur vilket perspektiv företeelsen ses. Ur individperspektiv handlar det om att hjälpa människor att formalisera sin yrkeskompetens, vilket främst kan förväntas hjälpa dem på arbetsmarknaden men även vara av personligt värde för dem. Ur arbetsgivarperspektiv kan validering handla om att öka tillgången till formellt kompetent arbetskraft. Ur samhällsperspektiv kan valideringen underlätta och förbilliga försörjningen av arbetskraft (om alternativet är längre formella utbildningar). Validering kan således ha positiva effekter på flera olika plan.

### **Kompetensbevis och meritportfölj**

En viktig del i arbetet inom av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens har varit konstruktionen av en ny form för dokumentation av validerad yrkeskompetens – kompetensbeviset. Som komplement till detta formella bevis föreslås dessutom en mer informell meritportfölj.<sup>4</sup>

Kompetensbeviset ska ange vilken bransch eller vilket yrkesområde valideringen gäller. I kompetensbeviset vill man spegla tre slags kompetens: yrkeskompetens, baskompetens samt generell kompetens. I begreppet baskompetens innefattar Valideringsutredningen tre delar som bedöms separat: kommunikation (att förstå och göra sig förstådd på svenska i tal och skrift), matematik (som behövs för att klara arbetsuppgifterna) samt IT (grundläggande dataanvändning). Den generella kompetensen bedöms också inom tre områden: prioritering, samordning och organisering av arbete; självständigt arbete och samarbete; samt kvalitets- och miljöarbete. Kompetensen inom de tre kompetensslagen (yrkes-, bas- och generell kompetens) ska bedömas utifrån tre olika nivåer – från den mest grundläggande kompetensen inom området till en kvalificerad och utvecklad kompetens.

När det gäller den generella kompetensen har utredningen gjort en särskild insats för att utbilda pilotprojektens representanter i innebörden av kompetensen och hur denna kan bedömas. Den modell som har tagits fram innebär att den generella kompetensen bedöms under omkring två timmar i en intervju. Inriktningen är

---

<sup>4</sup> Följande beskrivning bygger på dokumentet *Dokumentation av validerad yrkeskompetens*, daterad 2001-03-02, bilaga till *Förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens*, skrivelse från utredningen till regeringen 2001-03-15.



här att det ska gälla generell kompetens i relation till ett specifikt arbete, och den yrkeserfarenhet som intervjun relateras till bör inte vara äldre än två år.

Meritportföljen är tänkt som ett komplement, ett informellt dokument. Individen ska själv svara för att samla sin meritportfölj, med dokumentation utöver innehållet i kompetensbeviset när det gäller exempelvis yrkeskompetens, fritids- och föreningsaktiviteter samt andra meriter.

Både kompetensbevis och meritportfölj är tänkta att vara dynamiska dokumentationsformer. Meritportföljen kan naturligtvis kompletteras fortlöpande, vartefter individen skaffar sig nya meriter. Kompetensbeviset ska också kunna kompletteras – vid ett tillfälle kan exempelvis en validering göras endast av yrkeskompetens, och individen når en viss nivå; vid nästa tillfälle valideras kompetens av alla tre slagen, och individen når en högre nivå än förra gången när det gäller yrkeskompetensen.

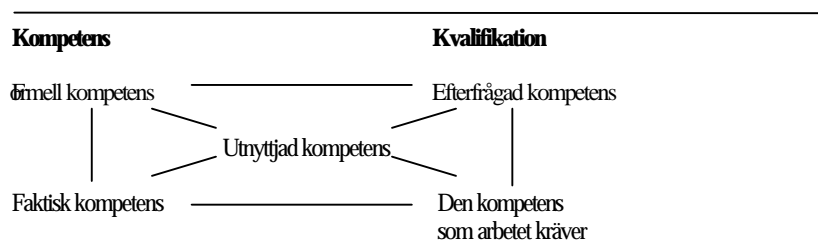
### **Några tankemodeller med relevans för fenomenet validering**

I detta kapitel berörs några olika teoretiska modeller eller perspektiv, vilka bidrar till en ökad förståelse för innebörden i och problematiken kring fenomenet validering. De tar bland annat upp relationerna mellan reell och formell kompetens, mellan kompetens och kvalifikation och mellan olika typer av bedömningar. Dessutom ges perspektiv på frågor kring valideringens värde och tilliten till dess process och resultat.

#### **En modell av kompetens, kvalifikation, yrkeskunnande**

Följande modell, som utvecklats av Ellström (1992), lyfter fram fem skilda sätt att se på yrkeskunnande och belyser relationen mellan olika aspekter av kompetens/kvalifikation.

*Figur 1.* Relationer mellan olika innebörder av yrkeskunnande (Ellström, 1992, s. 38)



Kompetensen finns hos individen. Den faktiska eller reella kompetensen överensstämmer sällan helt med den formella kompetensen (även om det finns större eller mindre överlappningar). Exempelvis kan lärande i informella och icke-formella sammanhang, som i arbetet, leda till att den reella kompetensen utvecklas utöver den formella. Men å andra sidan kan en arbetssituation som inte bidrar till individens utveckling leda till att kompetensen inte vidmakthålls, och den reella kompetensen blir mindre än den man formellt (och reellt) hade när en utbildning avslutades. Ellström menar att det utifrån skillnaderna mellan å ena sidan vardagsliv/arbetsliv och å andra sidan skola/utbildning finns grund för att se reell respektive formell kompetens som två skilda typer av kompetens, vilka inte kan jämföras med kvantitativa mått.

Mot denna bakgrund kan man argumentera för att den reella kompetensen skall betraktas, inte som högre eller lägre än den formella, utbildningsrelaterade, kompetensen, utan snarare som kvalitativt skild från denna kompetens. Av detta resonemang följer att man vid analyser av yrkeskunnande bör analysera och värdera individers reella kompetens utifrån den praktiska situation där den tillämpas, snarare än utifrån kriterier knutna till formella utbildningskrav.

(Ellström, 1992, s. 40)

Kvalifikationskraven finns i arbetsuppgiften/på arbetsmarknaden. På arbetsmarknaden efterfrågas viss kompetens, vilket ofta innebär formell kompetens (betyg, bevis, behörighet, legitimation etc.). Den efterfrågade kompetensen överensstämmer också sällan helt med den kompetens som faktiskt krävs för att klara arbetsuppgiften – i själva arbetet är det den reella kompetensen som är avgörande. Beroende på konjunkturen kan den på arbetsmarknaden efterfrågade kompetensen variera – å ena sidan kan den efterfrågade

kompetensen vara mer omfattande än vad arbetet kräver. Vissa arbeten kan å andra sidan kräva andra, kanske mer kvalificerade, kompetenser än vad som formellt krävs och erkänns. I mötet mellan kompetens och kvalifikation finns den utnyttjade kompetensen – den kompetens individen faktiskt har och som dessutom kommer till användning.

### **Kompetens och potential**

De tankegångar som utvecklas av Säljö (2000) är också användbara i diskussionen kring validering. I det sociokulturella perspektivet, med rötter hos bland andra Vygotsky, betonas kompetensens koppling till situationen. Man kan ur det perspektivet exempelvis ifrågasätta existensen av, och därmed möjligheten att bedöma, en generell kompetens som är frikopplad från den konkreta arbets-situationen eller i varje fall det specifika yrkessammanhanget – något som torde ha påverkat den ovan beskrivna inriktningen att i validering bedöma generell kompetens i relation till ett specifikt arbete. Perspektivet belyser dessutom de problem som kan finnas med att överföra kompetens mellan liknande men ändå olika yrkes-sammanhang i olika kulturer, och att sedan bedöma kompetensen i ett nytt sammanhang. Detta blir speciellt viktigt att beakta när fokus ligger på validering av *utländsk* yrkeskompetens. Det som skiljer sig åt mellan de olika sammanhangen är bland annat vad Säljö benämner fysiska respektive intellektuella redskap, eller med andra ord de fysiska verktygen och språket. Perspektivet lyfter alltså fram flera centrala aspekter som bör vara viktiga att uppmärksamma och ta hänsyn till för att nå framgång i utvecklingen av modeller för validering av utländsk yrkeskompetens. Motsvarande problematik kan också finnas i relationen mellan arbetslivs- respektive utbildningssammanhanget, vilket citatet ovan från Ellström (1992, s. 40) belyser.

En annan tankegång inom detta perspektiv är relationen mellan kompetens och potential, där Säljö betonar betydelsen av individens potential inom den "proximala utvecklingszonen", vad man klarar av och gradvis kan lära/tillägna sig tillsammans med andra kanske mer kompetenta människor i ett sammanhang, snarare än den kompetens man kan visa upp på egen hand.

Med begreppet utvecklingszon ville Vygotsky betona att det intressanta ur ett psykologiskt perspektiv är inte enbart, eller ens i huvudsak,

den *kompetens* som barnet (eller den vuxne) redan uppvisar (vilket är det som i bästa fall kan antas komma fram i en provsituation), utan också vad som är *potentialen* i hans/hennes förståelse och agerande.

(Säljö, 2000, s. 122, kursiv i originalet)

### **Formativ respektive summativ bedömning**

Begreppen potential och kompetens kan här relateras till vad som brukar benämnas formativ respektive summativ bedömning av lärande. En formativ bedömning har som syfte att ligga till grund för det fortsatta lärandet, för hur lärande/undervisningssituationen ska formas etc. Den summativa bedömningen summerar resultatet av lärandet, till exempel i ett betyg. Vikten av att skilja på dessa syften med bedömningar i valideringssammanhang har speciellt lyfts fram av Bjørnåvold (2000). Ska valideringen primärt identifiera kunskaper och kompetens för att individen lättare ska kunna planera och gå vidare i sin kunskapsutveckling, eller ska den ge formella meriter som visar vad han eller hon faktiskt kan? Det handlar med andra ord om att fokus ligger antingen på den befintliga kompetensen eller på potentialen att utvecklas vidare.

### **Konvergent respektive divergent bedömning**

Med begreppen konvergent bedömning respektive divergent bedömning belyser Torrance och Pryor (1998) två skilda utgångspunkter för en bedömning. Den konvergenta bedömningen syftar till att kontrollera om individen har lärt vissa saker, medan divergent bedömning undersöker vad individen har lärt. Torrance och Pryor pekar bland annat på problemen kring konstruerade kontrollfrågor (kontroll av *om* man lärt) i relation till mer genuina frågor där bedömaren inte redan har ett färdigt svar utan vill veta *vad* individen kan. Dessa båda renodlade bedömningstyper bör dock ses som ytterligheterna på en skala där olika bedömningar kan placeras in. De förutbestämda kunskapskraven är mer eller mindre väl definierade, liksom öppenheten för det icke förutsägbara är mer eller mindre stor.

## Värde och tillit

Två andra begrepp som är användbara i detta sammanhang är värde och tillit. Valideringens resultat förväntas ha ett visst värde. Man kan här skilja på begreppen bruksvärde, bytesvärde och egenvärde. Yrkeskompetensen har ett visst bruksvärde, om den är användbar i ett yrkessammanhang. Men den har också ett bytesvärde, genom att man får en anställning tack vare sin kompetens, och man får dessutom lön för sin arbetsinsats. På arbetsmarknaden har den formella kompetensen en stark ställning, i varje fall inom vissa yrkesområden, bland annat på grund av de krav på säkerhet som ställs exempelvis i elbranschen och inom sjukvården. Det blir då viktigt att få paper på sin kompetens, så att den blir formell, för att den ska få ett bytesvärde. Kompetensen, såväl den reella som den formella, kan dessutom ha ett egenvärde för individen – det kan vara betydelsefullt att veta att man kan något och ha fått ett erkännande av detta.<sup>5</sup>

För att den formella kompetensen faktiskt ska få ett bytesvärde krävs det att arbetsgivare (eller andra parter som ger något i utbyte mot den formella kompetensen) hyser tillit till den formalisering av kompetens som gjorts. När det gäller etablerade former av formalisering som utbildning och betyg är ett visst mått av tillit etablerad, men om tillit ska utvecklas till nya former som validering och kompetensbevis kräver detta förmodligen en viss etableringstid. (Se vidare om tillit hos Giddens, 1990, och om tillit till bedömningar hos Andersson, 2000.)

Bjørnåvold (2000) lyfter fram två olika dimensioner i de krav som ställs för att tillit till och acceptans för validering ska kunna utvecklas. För det första finns det instrumentella och metodologiska kriterier. I bedömnings- och mätningssammanhang används begreppen validitet och reliabilitet, begrepp som är relevanta även när det gäller validering. Validitet handlar om hur väl man mäter det man avser att mäta. Reliabilitet handlar om hur tillförlitlig mätningen är – kan exempelvis mätningen upprepas med samma resultat? Yrkeskompetens är, som ett sociokulturellt perspektiv pekar på, relaterad till ett speciellt yrkessammanhang, en speciell kontext. Kompetensen är inte heller alltid så uttalad eller språkligt formulerad – det handlar i större eller mindre utsträckning om "tyst" kunskap (se till exempel Molander, 1996). För att uppnå

---

<sup>5</sup> Se Andersson (2000, s. 14–15) för ett mer utvecklat resonemang kring dessa begrepp.

validitet, det vill säga göra en så riktig beskrivning och bedömning som möjligt av yrkeskompetensen, krävs metoder för detta. Metoder som ger en rättvisande bild av det kontextuella och "tysta" måste dock vara mer eller mindre flexibla, öppna och individanpassade. Detta står i viss motsättning till kravet på reliabilitet, som i stället talar för mer standardiserade metoder, metoder som underlättar rättvisande jämförelser mellan olika bedömningar och som ökar öppenheten när det gäller vilka krav som egentligen ställs i bedömningen. Upplevelsen av rättvisa torde vara viktig för tilliten, och det krävs alltså en avvägning mellan strävan efter å ena sidan rättvisa i bedömningen av den enskilda individens kompetens och å andra sidan rättvisa i bedömningen mellan individer. Det sistnämnda behovet uppstår dock i första hand när det handlar om summativa bedömningar.

För det andra tar Bjørnåvold (2000) även upp mer normativa kriterier för att validering som företeelse ska bli accepterad i ett samhälle. En normativ aspekt är att valideringen måste bli formellt legaliserad genom formella politiska beslut. En annan aspekt är att den måste uppnå legitimitet och bli socialt accepterad. Validering handlar alltså inte enbart om bedömning, utan även om värdering och erkännande (se regeringens definition som citeras ovan på s. 6). Dessa normativa aspekter kommer att diskuteras vidare i slutet av rapporten.

## Undersökningens uppläggning

Att genomföra en utvärdering av de tre pilotprojekten var en del i valideringsutredningens uppdrag. Uppläggningsen av denna utvärdering diskuterades vid ett idésamtal i april 2000, där utredare, sakkunniga, projektledare och forskare deltog. Här konstaterades bland annat att en långsiktig utvärdering av effekterna av validering av utländsk yrkeskompetens, exempelvis när det gäller anställningsbarhet och inträde på arbetsmarknaden, inte kunde genomföras med de förutsättningar och tidsramar som fanns för försöken och för utredningen. Slutsatsen blev att en utvärdering i första hand skulle handla om uppföljning och dokumentation av verksamheten i pilotprojekten. Denna undersökning är alltså processinriktad snarare än produktionsinriktad (se Franke-Wikberg, 1992).

Utifrån dessa samtal utformades en modell för utvärderingen som innebar att en utvärderare tillsammans med en expertpanel

skulle besöka projektorterna, och dessutom skulle projektledarna under projekttiden rapportera basfakta och egna erfarenheter till utvärderaren. Mitt uppdrag blev att fungera som utvärderare. Till medlemmar i expertpanelen utsågs sex av utredningens sakkunniga, representanterna från LO, TCO, SAF, AMS, Integrationsverket samt Skolverket.

Besök på projektorterna genomfördes under november-december 2000. Inför besöken träffade jag alla projektledare på ett gemensamt möte, där vi gick igenom uppläggningsen av besöken. Ett viktigt syfte med detta möte var dessutom att ta del av projektledarnas perspektiv på de förutsättningar som hade gällt för genomförandet av projekten. Varje ort besöktes sedan under två dagar. Den första dagen kombinerades någon form av studiebesök med ett seminarium där ett antal representanter för det lokala projektet deltog tillsammans med mig och expertpanelen. Den andra dagen genomförde jag kompletterande intervjuer med projektledare, ansvariga för utveckling av valideringsmetoder, inblandade lärare, handledare, deltagare etc. Vilka som intervjuades varierade beroende på de olika modeller för såväl validering som organisation kring valideringen som fanns på de olika orterna.

Efter samtliga besök sammanställdes de centrala delarna i materialet från besöken, och expertpanelen samlades än en gång för att gå igenom vilka resultat som var centrala och vilka slutsatser man kunde dra. Därefter skrevs en första preliminär rapport, vilken låg till underlag för en diskussion med de tre projektens ledning och utredningen. Synpunkter inhämtades även från det vuxenpedagogiska seminariet på Linköpings universitet. Arbetet med undersökningen fortsatte sedan under våren 2001, för att med anledning av utredningens förlängning kunna följa upp även pilotprojektens avslutning, och att kunna fördjupa analysen av materialet. I april-juni genomfördes nya besök på varje pilotprojektort, där jag mötte projektledare, annan inblandad personal samt deltagare. Skriftligt material från projekten – dokumentation, rapporter etc. – har gett kompletterande information. Jag har även tagit del av utredarens perspektiv på vissa delar av utredningsarbetet och pilotprojektverksamheten. Därefter har det samlade materialet bearbetats och analyserats, och utvärderingen redovisas nu i denna rapport.

Under arbetets gång – inte enbart vid den ovan nämnda diskussionen – har synpunkter på olika beskrivningar som ingår i rapporten fortlöpande inhämtats från projektledarna. Med andra ord har jag tillämpat vad som i forskningssammanhang benämns

”respondent validation”, det vill säga att den som har svarat på frågor får möjlighet att kommentera i vilken utsträckning forskaren har uppfattat svaren på det sätt som avsågs. Detta har förhoppningsvis bidragit till att denna rapport ger en så rättvisande bild som möjligt av verksamheten i projekten, trots de begränsningar som ligger i att endast några få dagar har kunnat ägnas åt datainsamling på vardera av de tre projektorterna.

Franke-Wikberg (1992) betonar kravet på att en utvärdering ska innefatta information om såväl förutsättningar som process och resultat. Här har såväl de mer formella förutsättningarna i form av direktiv och avtal som projektledarnas upplevelser av förberedelsearbetet och utvecklingen på arbetsmarknaden beaktats. Huvuddelen av den information och de erfarenheter som samlats in berör processen i projekten.

Resultaten av exempelvis ett projekt kan delas upp i slutprestationer och utfall (Vedung, 1998). Det som kan beskrivas och bedömas inom ramen för denna studie är, när det gäller resultat på individnivå, slutprestationer med avseende på antal valideringar och resultatet av dessa. Däremot kan det slutgiltiga utfallet eller effekterna, som nämnts, endast bedömas på längre sikt.

Det primära syftet med pilotprojekten ligger dock inte på individnivå. Syftet är i stället främst att utveckla metoder och modeller för validering av utländsk yrkeskompetens. Utvärderingar har olika former av koppling till målen för den verksamhet som utvärderas. Vedung (1998) tar i sin översikt över utvärderingsmodeller upp tre modeller med olika form av relation till målen: måluppfyllelsemodellen, bieffektsmodellen samt mallös utvärdering. Syftet med pilotprojekten är allmänt formulerat, och en frånvaro av detaljerade mål för utvecklingen av metoder och modeller har gett projekten relativt stor frihet. Detta innebär att min undersökning snarast är en mallös utvärdering. Med detta avses då att fokus ligger på de resultat man har nått fram till, oavsett hur dessa är relaterade till eventuella mål. Fokus i denna studie är då när det gäller resultat de metoder och modeller som utvecklas, och när det gäller processer det arbete som ligger till grund för de mer eller mindre färdiga modellerna.



## Tre pilotprojekt

Denna studie behandlar valideringsutredningens tre pilotprojekt, på tre orter i landet:

- Katrineholms kommun, Södermanlands län.
- Kristianstads kommun, Skåne län.
- Göteborgs kommun, Västra Götalands län.

Dessa tre kommuner valdes för att ge försöken olika inriktning, och de inriktades också på olika branscher:

- Katrineholm: Validering på nationell nivå för små målgrupper och branscher. Bygg, elektronik, VVS-området, vård och omsorg.
- Kristianstad: Validering i större län med tillväxt. Ekonomi, handel, industri.
- Göteborg: Validering i typisk storstadsregion. Livsmedel med tekniskt underhåll, restaurang och besöksnäring, vård.

I maj 2000 slöts formella avtal mellan utredningen och kommunerna om pilotprojekten. (Arbetet hade dock i praktiken börjat redan tidigare.) Som ramar för verksamheten angavs avtalets innehåll, en kommande förordning från regeringen, kommittédirektiven samt den tidigare utredningens betänkande (SOU 1998:165). Uppdraget omfattade genomförande av cirka 50 valideringar per kommun. Målgruppen angavs som personer med utländsk yrkeskompetens och syftet var att dokumentera deltagarnas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden. Gymnasieskolans program mål och kursplaner, i de fall lämpliga sådana finns, angavs som bas för valideringen. Projekten gavs dock stort utrymme att utforma sina modeller för validering. När det gäller dokumentationen över valideringen angavs i avtalet att anvisningar om utfärdande av ett kompetensbevis efter genomgången, godkänt valideringsprov skulle finnas i den kommande förordningen. I början av september fick projekten ta del av ett förslag till dokumentation genom kompetensbevis och meritportfölj, vilket fick konsekvenser i och med att det gav en ny utgångspunkt för arbetet. I utredningens uppdrag ingick att pröva olika former för dokumentation av yrkeskompetens, och i direktivens bakgrundsavsnitt beskrivs validering bland annat som "att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet" (Dir. 1999:86,

s. 2). I avtalet angavs möjligheten att, om projekten inte skulle lyckas fylla sina kvoter på 50 valideringar, efter särskild prövning av utredaren låta verksamheten "omfatta utvidgad försöksverksamhet med validering av vuxnas kunskap och kompetens"<sup>6</sup>, eller med andra ord att vidga målgruppen även till personer utan utländsk yrkeskompetens.

Inom de tre projekten upplevde man stor frihet att forma valideringen på sitt sätt. Denna frihet ledde till att formerna varierade mellan projekten, men också att man i respektive projekt kunde bygga på de tidigare erfarenheter av validering som fanns inom kommunernas vuxenutbildning. Friheten upplevdes i viss mån som en brist på styrning, men denna brist verkar i första hand ha bidragit till variationen i resultaten. Inriktningen på att ge pilotprojekten stor lokal frihet var också en medveten strategi från utredningens sida – just med strävan att genom lokala initiativ få varierande erfarenheter av validering. Här kan det dock, enligt utredaren, ha funnits brister när det gäller att informera projekten om denna "frihetsstrategi", och eventuella förväntningar på mer tydlig styrning kan då ha lett till negativa upplevelser av bristande styrning. I pilotprojekten har man även upplevt vissa brister när det gäller stödet från utredningen och delaktigheten i det arbete som gjorts centralt. Större insatser när det gäller information och delaktighet, samt stöd i den lokala utvecklingsprocessen och organiserat utbyte mellan projekten kunde, ur pilotprojektens perspektiv, ha bidragit till utvecklingen av valideringsmodeller hade kommit ännu längre. Utredningen skulle alltså ha kunnat lägga större tyngd på detta. Här bör man dock vara medveten om att utredningens centrala och pilotprojektens lokala arbete i princip satte igång samtidigt (på grund av den knappa tidsplan som fanns för utredningen, och som senare fick justeras i och med förlängningen). En anledning till (den upplevda) bristen på stöd kan därför ha varit att utredningen inte hade det försprång i kunskapsutvecklingen som skulle ha ökat möjligheten att ge stöd, svara på frågor, informera om hur man hade tänkt sig olika aspekter av valideringen etc.

Regeringens definition av validering som "en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens" (Dir. 1999:86, s. 1) fick mer eller mindre styrande effekter. Framför allt i Katrineholm tolkades detta från början som att målet för valideringen skulle vara ett erkännande som leder till en mer

---

<sup>6</sup> Avtal om deltagande i pilotprojektverksamhet, bilaga 1, s. 3.

eller mindre komplett formell kompetens. Under projektidens gång skedde dock en förskjutning, som innebar att även de andra projekten mer eller mindre inriktade sig på en mer komplett och erkänd formell kompetens. Grunden till denna förskjutning låg i utvecklingen av samverkan med arbetsmarknadens parter, vilka i flera fall har drivit en sådan linje – inom omvårdnadsområdet ville man ha en dokumenterad kompetens som undersköterska, och inom el- och byggbranscherna utgick man från yrkescertifikat respektive yrkesbevis.

Idén om ett kompetensbevis har också fått styrande effekter. Så länge en mer konkret beskrivning av kompetensbevisets innehåll saknades utgick man från andra former av dokumentation, främst betyg, yrkesbevis etc. När så ett förslag om kompetensbevisets innehåll kom påverkade detta inriktningen på arbetet. Förutsättningarna för arbetet förändrades, och man tog i större eller mindre utsträckning hänsyn till kompetensbevisets inriktning. Med tanke på inriktningen på erkännande och anställningsbarhet verkar dock de i vissa branscher etablerade formerna för dokumentation ha fått behålla sitt företräde. I andra branscher har diskussionerna om och inriktningen på kompetensbeviset blivit mer omfattande. Noteras bör att regeringen först 2001-01-18 utfärdade en Förordning om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens (SFS 2001:14)<sup>7</sup>, en förordning som blev officiell när den trädde i kraft 2001-02-15. Den första beskrivning av kompetensbevisets innehåll som inte benämns "förslag" är daterat 2001-03-02<sup>8</sup>, och det färdiga dokument som visar kompetensbevisets utformning fanns inte förrän i början av juni 2001. Kompetensbeviset i denna form är dock endast Valideringsutredningens förslag – förordningen innehåller inga anvisningar om bevisets form och innehåll, och utredningen har inte haft rätt att ta sådana formella beslut.

En yttre förutsättning som påverkade arbetet, och som förändrades under arbetets gång, var arbetsmarknadsläget. Arbetsmarknaden förbättrades, även för målgrupperna med utländsk yrkeskompetens, och det var svårt att rekrytera deltagare i den

---

<sup>7</sup> Förordningen säger att den som deltagit i pilotprojekten "skall få ett bevis över sina kunskaper och sin kompetens (kompetensbevis)", och att "[k]ompetensbeviset skall utfärdas av en rektor inom det offentliga skolväsendet i en kommun som ingår i utredningens projekt." Förordningen säger också att man inte får ta ut avgifter av projektdeltagare som genomgår särskild prövning.

<sup>8</sup> *Dokumentation av validerad yrkeskompetens*, daterad 2001-03-02, bilaga till *Förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens*, skrivelse från utredningen till regeringen 2001-03-15.

omfattning som man hade förväntat sig. Detta var speciellt framträdande i Katrineholm och Kristianstad.

En annan yttre förutsättning är den omfattande lokala valideringsverksamhet i anslutning till Kunskapslyftet som förekommer i många kommuner. Detta har, främst i Skåne län, inneburit vissa problem när det gäller att rekrytera deltagare från andra kommuner – i kommuner som har egen lokal valideringsverksamhet är man inte så benägna att satsa resurser på personer som ska delta i validering i en annan kommun.

Här kan man dock konstatera att den kommunala valideringsverksamheten endast i begränsad omfattning ligger i anslutning till den validering som pilotprojekten i första hand är inriktad på. Regeringen skrev i sina tilläggsdirektiv (Dir. 2000:84) att "[d]en kunskap och de erfarenheter som den planerade pilotverksamheten avsågs ge har sannolikt till stora delar vunnits i den valideringsverksamhet som i betydande skala genomförs i åtskilliga kommuner". Den kartläggning som utredningen gjorde i början av 2001 (Valideringsutredningen, 2001) visar att 67% av kommunerna har arbetat med validering, och hälften av dessa har utvecklat eller arbetar med att utveckla modeller och metoder för validering.<sup>9</sup> De vanligaste inriktningarna på valideringen är Omvårdnad, Allmänna ämnen samt Dataämnen. Det är emellertid endast 56 kommuner som svarar att de har validerat utländsk yrkeskompetens och då handlar det i flertalet fall bara om enstaka personer. Validering mot "branschkrav" har inte skett i fler än tolv kommuner, och det har då främst gällt bussförare och yrkesområden som svetsteknik, el, bygg samt verkstadsteknik.<sup>10</sup> Jag kan därför konstatera att erfarenheterna från pilotprojekten torde vara av väsentlig betydelse, då de omfattar en relativt stor del av den valideringsverksamhet som genomförts med inriktning på utländsk yrkeskompetens och på branschkrav.

När det gäller inriktningen på utländsk yrkeskompetens var det främst i Kristianstad som man höll fast vid riktlinjerna i stor utsträckning. På de två övriga orterna var deltagarna i större utsträckning även personer med svensk yrkeskompetens och utan utländsk bakgrund. Här uppfattade projekten utredningens besked om eventuella förändringar av målgruppen olika, och det verkar ha

---

<sup>9</sup> De här refererade resultaten bygger på svar från 95% av landets kommuner.

<sup>10</sup>Pilotprojektets verksamhet ingår inte i kartläggningen, däremot övrig valideringsverksamhet i pilotprojektkommunerna.

varit oklart om utredningen verkligen hade gjort en omprövning i detta avseende. Här konstaterar utredaren i efterhand att en omprövning faktiskt gjordes, och att möjligheten till en viss breddning av målgruppen medgavs när arbetsmarknadsläget förändrades och många tilltänkta deltagare "försvann" från valideringsprojekten till arbetsmarknaden. Omprövningen var dock mer informell, och besked om möjligheten till förändring gavs i dialogen med projekten snarare än genom formella beslut.

Det kvantitativa utfallet av verksamheten redovisas i anslutning till respektive projekt. Redan här bör påpekas att dessa redovisningar inte är fullt jämförbara, beroende på skillnader mellan projekten när det gäller redovisningsformer och definitioner av validering.

Arbetet i projekten har bedrivits i samarbete med branscher – fack och arbetsgivare, branschorganisationer – och andra parter i stort sett enligt de riktlinjer som har funnits. I nedanstående beskrivning tas sådant samarbete upp endast när det finns något speciellt att nämna. I övrigt finns särskilda avsnitt om dessa kontakter längre fram i rapporten.

### **Katrineholm**

Totalt har ett drygt 100-tal personer i Södermanlands län genomgått någon form av bedömning, varav ungefär hälften har haft utländsk bakgrund. Av dessa bedömdes 47 personer ha yrkeskompetens som var möjlig att validera, och som låg på den nivå pilotprojektet skulle fokusera på. En översikt över verksamhetens omfattning ges i tabell 1. Utfallet för dessa individer beskrivs mer i detalj nedan.

*Tabell 1.* En översikt över deltagarna i pilotprojektet i Katrineholm/Södermanland, fördelade på yrkesområden. (Antalet deltagare med utländsk bakgrund anges inom parentes)

| Yrkesområde   | Kompetens bedömd som möjlig att validera | Gick vidare i processen, men avbröt | Fullföljd validering | Ej avslutad validering vid projekttidens slut | Anställning som resultat av deltagande |
|---------------|--|-------------------------------------|----------------------|---|--|
| VVS           | 6 (3)                                    |                                     |                      |   |  |
| Omvårdnad     | 22 (8)                                   | 5 (3)                               | 14 (2)               | 3 (3)   |  |
| Bygg          | 9 (4)                                    | 3 (3)                               | 4 (0)                |   | 2 (1)                                  |
| Elektronik    | 10 (10)                                  |                                     |                      |   | 8 (8)                                  |
| <b>Totalt</b> | <b>47 (25)</b>                           | <b>8 (6)</b>                        | <b>18 (2)</b>        | <b>3 (3)</b>                                  | <b>10 (9)</b>                          |

*Kommentar:* Drygt 100 personer deltog i en första bedömning/kartläggning, närmare uppgifter om de som ej bedömdes ha kompetens som var möjlig att validera redovisas ej här.

Verksamheten har varit spridd till flera kommuner inom Södermanlands län: Katrineholm, Flen, Vingåker, Eskilstuna, Nyköping och Oxelösund. I Strängnäs fanns det tänkbara deltagare med relevant kompetens, men dessa fick anställning och kom aldrig in i projektet. Från Gnesta och Trosa fick man beskedet att det inte fanns några personer med relevant utländsk yrkeskompetens.

## VVS

När det gäller valideringen på nationell nivå var detta i första hand inriktat på VVS-området, där det finns specialkompetens i Katrineholm. Här har man dock inte fått några deltagare i själva valideringsprojektet – i landet som helhet har man funnit ett fåtal aktuella personer. I länet fick man via kontakter med Arbetsförmedlingen fram 6 tänkbara deltagare, varav hälften med utländsk bakgrund, men dessa var inte intresserade av validering på grund av att de hade anställning, på grund av arbetsskada, eller för att man inte trodde sig klara av valideringen. Tänkbara deltagare på andra håll i landet har VVS-branschen själva tagit hand om tack vare den stora efterfrågan på arbetskraft, och branschens strävan har för flertalet av dessa varit att stötta dem med kompletterande utbildning, yrkesbevis etc. Totalt har man funnit cirka 10 invandrare i övriga landet med kompetens inom denna bransch, individer som bran-

schen alltså själva har tagit hand om efter de kontakter som funnits mellan pilotprojektet och branschens regionala företrädare. Den validering som skett har därför legat utanför projektets ramar.

### *Omvårdnad*

Den mest omfattande verksamheten har funnits inom vård och omsorg. Genom ett samarbete med Vingåkers och Flens kommuner fick 12 (7+5) anställda inom omsorgen möjlighet att på arbetstid validera kompetens motsvarande omvårdnadsprogrammets karaktärsämnen. Dessa deltagare gjorde detta på 25% arbetstid (och på sin fritid) under åtta månader. I Nyköping fanns ytterligare 5 deltagare inom detta område, varav 3 med utländsk bakgrund, men dessa deltog inte på arbetstid. En av dessa har nått fram till betyg på omvårdnadsprogrammets karaktärsämnen på motsvarande sätt som deltagarna i Flen och Vingåker. Två av dem (de som inte hade utländsk bakgrund) avbröt processen efter ett tag – de nådde inte fram till några betyg, men de fick ett intyg, en mindre formell beskrivning av den befintliga kompetensen. Av de övriga två avbröt den ena i ett mycket tidigt skede, på grund av att hon hade små barn, och för en var det vid projekttidens slut fortfarande oklart vad resultatet faktiskt skulle bli. I Eskilstuna fanns vid projekttidens slut fortfarande 2 deltagare med utländsk bakgrund. De deltog inte heller på arbetstid, och deras valideringsprocess skulle fortsätta under hösten 2001. I Vingåker fanns flera tänkbara deltagare med utländsk bakgrund med i rekryteringsfasen, men dessa flyttade från orten. I Flen fanns i inledningen 2 deltagare med utländsk bakgrund, men de avbröt valideringen och gick sedan i stället in i motsvarande utbildning inom Kunskapslyftet, då bristerna i deras kompetens var alltför stora för att de skulle klara den kortare valideringen. I Oxelösund fanns dessutom en deltagare med anknytning till vårdområdet – en person med utländsk kompetens som tandläkare deltog i validering och nådde en formell kompetens som tandsköterska i form av betyg på omvårdnadsprogrammets relevanta kurser.

### *Bygg*

Inom byggområdet har det funnits 9 deltagare; 4 i Nyköping, 2 i Katrineholm, 2 i Vingåker och 1 i Flen. 3 av deltagarna i Nyköping samt den i Flen hade utländsk bakgrund, men de 3 i Nyköping försvann ut ur projektet då man inte lyckades hitta en kombination av praktik och (språk)studier som de ville ställa upp på. För deltagaren i Flen innebar valideringsprocessen att han fick en praktikplats på en träindustri, och när detta ledde till en anställning innebar det ett erkännande som var tillräckligt i det fallet. Den fjärde deltagaren i Nyköping hade yrkeskompetens som snabbt kunde valideras, vilket ledde fram till ett yrkesbevis. De två i Katrineholm, samt en av deltagarna i Vingåker, har genom kompletteringar fått betyg på byggprogrammets viktigaste karaktärsämnen, och detta tillsammans med yrkespraktik har lett (i ett fall) eller kommer att kunna leda fram till yrkesbeviset. Den andra deltagaren från Vingåker har fått ett erkännande i form av en anställning, och har dessutom kombinerat detta med studier utifrån fackförbundets egna utbildningsmaterial för kompletteringar. Utöver dessa 9 har 4 personer med utländsk bakgrund deltagit i en kartläggning i Eskilstuna, men dessa har inte gått in i valideringsprocessen. Inriktningen inom byggområdet har alltså varit att deltagarna genom praktik och vissa teoretiska studier så småningom skulle kunna nå fram till det inom branschen etablerade yrkesbeviset. Inom byggbranschen etablerade man ett väl fungerande samarbete med såväl byggfacket som arbetsgivarna, vilket var värdefullt när inriktningen kom att ligga just på det yrkesbevis som dessa parter tillsammans utfärdar.

### *Elektronik*

Inom elektronikområdet har det funnits 10 deltagare med utländsk bakgrund, i Katrineholm, Flen och Nyköping. Här har det varit mer komplicerat att nå fram till erkännande och anställningsbarhet, då det inte finns några tydliga "branschkrav" att validera mot. De arbeten som finns kräver (huvudsakligen) antingen civilingenjörsutbildning eller också är det enklare monteringsarbeten. Processen har här bestått av en kartläggning av kompetens, och därefter har strävan varit att ordna praktikplatser. På praktikplatserna har deltagarna fått visa upp sin kompetens, vilket i 8 av fallen lett fram till



ett erkännande i form av en kortare eller längre anställning. I ett fall gjorde en sjukpensionering på halvtid det omöjligt för personen att acceptera en provanställning på heltid, och i ett fall har en utebliven förlängning av provanställningen lett till att personen gått vidare till studier. Visst stöd till deltagarna har dessutom getts i form av kompletterande språkstudier, då bristerna enligt arbetsgivarna i första hand ligger på språkkompetensen.

### *Projektets roll i kommun och län*

I Katrineholm har pilotprojektet under större delen av projekttiden haft en mycket fristående roll i relation till kommunens organisation för vuxenutbildning/Kunskapslyftet, men man har samarbetat bra med utbildningsanordnarna när det gäller de kompletterande utbildningsinsatserna. Mycket av arbetet har som framgår också bedrivits på länsnivå snarare än inom kommunen, med projektledaren som "spindeln i nätet". Man byggde dock i viss mån på tidigare erfarenheter inom kommunen, och då främst när det gäller användningen av vissa former av validering inom vårdutbildning för vuxna. Mot slutet av projektperioden knöts projektet närmare till kommunens organisation, då två personer som arbetat inom Kunskapslyftet engagerades i projektet, främst när det gäller arbetet med kompetensbeviset. När projektet avslutades pågick utredningsarbetet inför en omorganisation av vuxenutbildningen i Katrineholm, där man kommer att skapa en gemensam organisation tillsammans med Vingåker. Här finns en uttalad strävan att ge validering en viktig roll i denna organisation. En annan strävan, från pilotprojektets sida, är att skapa ett tydligare nätverk mellan alla kommuner i länet för gemensamma insatser inom valideringsområdet.

### **Kristianstad**

I pilotprojektet i Kristianstad deltog totalt 77 personer från olika delar av Skåne län i en första kartläggning av kompetens. 37 personer gick vidare till fördjupade kartläggningar, och 22 genomgick någon form av mer omfattande bedömning. De branscher som fokuserades var alltså ekonomi, handel och industri. Redan under hösten 2000 fanns ett 50-tal deltagare. Under våren 2001 ägnade

man sig sedan främst åt att gå vidare med de processer som påbörjats, men man gavs också möjlighet att bredda rekryteringen till några nya branscher – vård, el och måleri. Ytterligare några enstaka personer gick in i en kartläggning inom "gamla" och "nya" branscher under våren. Ett undantag från detta "enstaka" fanns dock inom vårdområdet, där man i Malmö kommun – inom ramen för pilotprojektet i Kristianstad – genomförde validering av 13 personer under våren 2001. I Skåne gav inriktningen på ett län med tillväxt som nämnts återverkningar i problem med rekryteringen av deltagare. Dessutom var det inom vissa av branscherna svårt att engagera arbetsgivarna i arbetet, förmodligen beroende på att alla yrkesområden inte visade sig vara bristyrken. Däremot fokuserade man alltså till största delen rekryteringen på den ursprungliga målgruppen med utländsk yrkeskompetens – 53 av de 77 som deltog i en första kartläggning hade utländsk bakgrund. En översikt över verksamhetens omfattning ges i tabell 2. Utfallet för dessa deltagare beskrivs mer i detalj nedan.

*Tabell 2.* En översikt över deltagarna i pilotprojektet i Kristianstad/Skåne, fördelade på yrkesområden. (Antalet deltagare med utländsk bakgrund anges inom parentes.)

| Yrkesområde      | Genomgått en första kartläggning | Genomgått en fördjupad kartläggning | Genomgått en mer omfattande bedömning |
|------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Industri         | 34 (19)                          | 9 (9)                               | 4 (4)                                 |
| El               | 9 (8)                            | 6 (6)                               | 3 (3)                                 |
| Ekonomi          | 9 (5)                            | 7 (3)                               | 2 (0)                                 |
| Omvårdnad        | 13 (13)                          | 13 (13)                             | 13 (13)                               |
| Övrigt           |                                  |                                     |                                       |
| - Trä            | 2 (2)                            |                                     |                                       |
| - Målare         | 1 (0)                            | 1 (0)                               |                                       |
| - VVS            | 1 (0)                            |                                     |                                       |
| - Programmerare  | 1 (1)                            | 1 (1)                               |                                       |
| - Frisör         | 1 (1)                            |                                     |                                       |
| - Hästhållning   | 1 (1)                            |                                     |                                       |
| - Ospecificerade | 5 (5)                            |                                     |                                       |
| <b>Totalt</b>    | <b>77 (53)</b>                   | <b>37 (32)</b>                      | <b>22 (20)</b>                        |

### *Industri*

Det område som ägnades störst kraft var industrin. I anslutning till detta inkluderades även elbranschen i projektet. Inom industriområdet kartlades 7 personer med bakgrund inom/som verkstadsindustri/svetsare/svarvare, samt 2 personer med bakgrund som maskintekniker respektive vapentekniker. 6 av dessa genomgick en fördjupad kartläggning under hösten 2000. 2 av deltagarna med bakgrund inom verkstadsindustri gick vidare till en mer omfattande bedömning där processen fortsatte med praktik på en arbetsplats. Kompetensbedömningen för dessa två skulle ha skett på arbetsplatsen under våren 2001, men detta drog av olika anledningar ut på tiden, och bedömningen kunde inte påbörjas förrän efter projekt-tidens slut. (En av dem hade våren 2001 fått en fast anställning på företaget, den andre en provanställning.) Den person som hade en bakgrund som maskintekniker hade en bred kompetens från olika områden, bland annat inom data/konstruktion. Hos honom beskev man yrkeskompetensen genom kartläggning, praktik och intervju, samt validerade bas- och generell kompetens enligt kompetensbeviset – det blev alltså en validering i viss utsträckning. Dessutom genomgick deltagaren med bakgrund som vapentekniker en mer omfattande bedömning.

Kompetensen hos de övriga 3 personerna kartlades under våren 2001. Bland de totalt 5 deltagare som kartlades men gick inte vidare till den mer omfattande bedömningen fanns 2 personer med yrkesutbildning och/eller erfarenhet som gjorde att deras kompetens skulle ha kunnat valideras. En av dem fick dock arbete och lämnade processen, och den andre kom in i projektet så sent att en fullständig validering inte skulle ha hunnits med – här kan dock en fortsättning bli aktuell. De övriga 3 hade yrkeserfarenhet från industrin, men det var svårt att definiera deras kompetens på ett sådant sätt att det gick att hitta lämpliga praktikplatser. (Till svårigheterna bidrog dessutom den geografiska spridningen över Skåne.) Av dessa 3 personer hade ändå 2 fått arbete i slutet av april 2001.

Totalt hade man således 9 deltagare som gick vidare till fördjupad kartläggning inom industriområdet, varav 4 även fortsatte till den mer omfattande bedömningen. Alla dessa hade utländsk bakgrund.

Inom industriområdet har man allmänt sett fått igång ett fungerande samarbete och en diskussion med arbetsgivarna och facket. Man har dessutom samarbetat med ett företag i Kristianstad,

Nolato, i samband med att företaget skulle omstrukturera och säga upp personal. Här anmälde sig efter en information ett 30-tal personer till en första kartläggning av kompetensen, vilken sedan genomfördes med totalt 25 personer, varav 10 med utländsk bakgrund, under hösten 2000. Här visade det sig dock att endast 2 hade yrkeskompetens som skulle vara möjlig att validera, och dessa individer hade redan dokumentation på sin kompetens. För övriga hade arbetsuppgifterna på företaget varit så enkla att kompetensen inte gick att validera mot något speciellt yrke.

### *El*

Inom elområdet fanns 9 tänkbara deltagare, varav 8 med utländsk bakgrund, vilka genomgick en första kartläggning. 6 av dessa elektriker, samtliga med utländsk bakgrund, gick vidare till en fördjupad kartläggning, och 2 av dem gick sedan igenom den fullständiga valideringsprocessen under våren 2001 och fick dessutom en kompletterande utbildning. Här har valideringen kopplats till de krav som ställs inom branschen, och man har haft ett nära samarbete med Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) som bland annat översätter och granskar utländska betyg inom området. En av de två hade med sig betyg från hemlandet, vilket gjorde det enklare att efter en valideringsprocess komplettera med utbildning inom de kurser där det enligt ECY krävdes komplettering. Den andre saknade betygsdokumenten, men här kunde man komma överens med ECY om vilka kompletteringar som krävdes utifrån de bedömningar en yrkeslärare gjorde. Ytterligare en deltagare som kom in sent i projektet inom elområdet hade en inriktning mot elkraft. Han gick vidare till en mer omfattande bedömning, vilken dock innebar en mer begränsad beskrivning av kompetensen än i de två andra fallen (ett alternativ till den mer omfattande processen för att jämföra med fastställda krav på kompetens). Beskrivningen gjordes tillsammans med praktikföretaget – motivet för detta tillvägagångssätt var den korta tid som fanns till förfogande samt att det enbart rörde sig om en person inom yrkesområdet. Slutligen planerades en validering till inom detta område, men den hade inte påbörjats vid projektens slut.

### *Ekonomi*

Inom ekonomiområdet fanns det totalt 9 tänkbara deltagare utifrån den första kartläggningen, varav 5 hade en utländsk bakgrund. 4 av dessa 9 kunde tydligt kategoriseras inom "ekonomi", medan övriga hade kompetens inom/som sekreterare, affär/ekonomi, försäljning samt data/ekonomi (2). Av de 9 personerna har 2 (båda med svensk bakgrund) deltagit i en mer omfattande bedömning, valideringar som gjordes mot betyg. Denna validering byggde på arbete med speciella arbetsuppgifter, och den var ej kopplad till någon arbetsplats. En av de två fullföljde valideringen, medan den andre avbröt. En fördjupad kartläggning av kompetensen har gjorts med ytterligare 5 personer, varav 3 hade utländsk bakgrund och kartlades med hjälp av tolk och 2 hade svensk bakgrund, men deras kompetens bedömdes ej som möjlig att validera mot de krav företagen ställer. Det huvudsakliga arbete man gjort inom detta yrkesområde är ett försök att utveckla en modell för vilken kompetens det är som företagen kräver. Utöver problemen med rekrytering har det stora problemet inom detta område varit svårigheten att engagera arbetsgivare och skaffa praktikplatser på företag. Företagens "anorektiska organisationer" har inte haft möjlighet att ta emot praktikanter.

### *Handel*

Inom handelsområdet har man inte lyckats rekrytera någon deltagare, varför området "lades på is" under våren 2001. Här har man inte fått med arbetsgivarna i arbetet, och enbart kontakter med facket har inte varit tillräckligt. Ett problem i det förarbete som trots allt gjordes var att definiera kriterier för valideringen. En kartläggning av arbetsgivarnas krav visade att dessa inte alls överensstämmer med skolans kursplaner, utan kraven handlade snarare om svårämbara sociala kompetenser. Kanske kan arbetet med en strukturerad bedömning av "generell kompetens" relaterad till ett specifikt arbete vara en väg för utveckling av validering inom detta område?

### *Omvårdnad*

Inom vårdområdet genomfördes, inom ramen för pilotprojektet i Kristianstad, validering i Malmö. Där deltog 13 personer i en validering mot betyg, där man genom en kombination av praktik och teoretiskt arbete i grupp skulle nå fram till kompetens motsvarande en hel omvårdnadsutbildning. Dessa deltagare hade en utländsk fyraårig sjuksköterskeutbildning på gymnasienivå, och deras kompetens var i vissa delar högre än vad som krävs av undersköterskor, men samtidigt saknades vissa delar.

Utöver detta har man arbetat med utvecklingen av en modell för validering av anställda inom vårdområdet i Kristianstads kommun. Där finns 120 personer som har läst några kurser inom sitt yrkesområde, och de kommer under 2001/2002 att validera kursen Social omsorg B. Denna validering påbörjades i maj 2001 och ska vara klar våren 2002.

### *Övriga yrkesområden*

De ytterligare yrkesområden som man har kommit att försöka validera inom är måleri, VVS, frisör samt trä (alltså en viss utvidgning i förhållande till de områden som prioriterades i första hand). Inom måleri och VVS fanns vardera en person – båda med svensk bakgrund. Inom dessa områden arbetade man under våren 2001 med kontakter med branscherna och facken för att skapa någon form av validering. För den målare som skulle valideras var det klart med praktikplats, han hade genomgått en fördjupad kartläggning men hoppade sedan av projektet. (När det gäller VVS – se beskrivningen av Katrineholmsprojektet, och resultatet i form av regionala branschlösningar.) Inom frisörområdet har man lyckats få (den lokala) branschen att acceptera validering, men försöket var under våren 2001 i sin linda. Det fanns då 2 tänkbara deltagare med utländsk bakgrund, varav en genomgick en första kartläggning, och en som deltog i Sfi fick möjlighet till fyra veckors yrkespraktik (i det senare fallet skedde dock ingen kartläggning inom pilotprojektets tidsram). Här var strävan att få till en koppling mellan språkutbildning och validering. 2 personer, båda med utländsk bakgrund, har i en första kartläggning visat sig ha kompetens inom träområdet, men dessa har ej gått vidare i processen. I den första kartläggningen har man dessutom bland 7 personer med utländsk

bakgrund funnit en programmerare, en person med kompetens inom hästhållning samt 5 där kompetensen inte gick att specificera till något yrkesområde. Av dessa gick programmeraren vidare till en fördjupad kartläggning.

#### *Tidig kartläggning och fokus på utländsk yrkeskompetens*

Utöver insatserna riktade mot specifika yrkesområden har man i Kristianstad även gjort försök med "tidig" kartläggning (det vill säga tidig efter ankomsten till Sverige) med tolk. Här hittade man dock ingen som kunde valideras inom de yrkesområden som var aktuella i projektet. En person med erfarenhet av arbete som fräsare fanns, men han "försvann" till ett annat projekt. Totalt var det 6 personer som rekryterades via kommunens Sfi och deltog i denna tidiga kartläggning. Dessa personer finns med i ovanstående redovisning över vilken kompetens som fanns bland de 77 personer som kartlagts.

I Kristianstad har man alltså hållit fast vid valideringen av utländsk yrkeskompetens. Med undantag av Nolato, där 15 av de 25 som deltog i en första kartläggning hade svensk bakgrund, hade endast 9 av de övriga svensk bakgrund. De 10 med utländsk bakgrund från Nolato har alltså inte enbart kompetens utvecklad utomlands, men i övrigt är det till övervägande delen frågan om utländsk yrkeskompetens hos de utländska deltagarna. Inriktningen på utländsk kompetens är också motiv för att man inte har försökt rekrytera (utländska) deltagare från svenska arbetsplatser, då deras yrkeskompetens är svår att definiera som utländsk.

#### *Projektets roll i kommunen*

I Kristianstad har man lång erfarenhet av validering, främst i arbetet med yrkesprövning för invandrare (se Skolverket, 1999, s. 38–39). Det finns också ambitioner att vidareutveckla valideringen inom komvux, där pilotprojektet organisatoriskt är placerat. (Minst) en person kommer att fortsätta arbeta med validering inom komvux även efter pilotprojektets slut, och man hoppas kunna vara med i den fortsatta försöksverksamheten. Ambitionen är att fortsätta validera yrkeskompetens, både mot kompetensbevis och mot betyg. Inom yrkesområdet vill man även försöka hitta något före-

tag där man kan arbeta med validering av redan anställda. Utöver detta vill man även utveckla valideringen av teoretiska kurser inom komvux, för att "hitta" en modell för detta som är skolans/kommunens, i stället för att validering görs av den enskilde läraren utifrån hans/hennes egna personliga modell.

## Göteborg

Göteborg valdes som pilotprojektort i egenskap av storstadsregion. Detta har fått genomslag i projektet genom att det verkar ha varit förhållandevis lätt att rekrytera deltagare när det finns ett stort underlag. Det finns också många stora arbetsgivare, inte minst kommunen, att utveckla samarbete med. Samverkan med branscherna har underlättats av den arbetskraftbrist som har rått under projekttiden, vilken har ökat intresset av att tillvarata informell kompetens. Bristen på arbetskraft har dock gjort att antalet arbetslösa med valideringsbar kompetens har minskat, vilket har lett till en fokusering på validering av kompetens hos anställda. En översikt över verksamhetens omfattning ges i tabell 3. Därefter följer en mer detaljerad beskrivning av verksamheten, inklusive viss verksamhet som påbörjades mot slutet av projektperioden men som ej redovisas i översikten över genomförd validering.

*Tabell 3.* En översikt över deltagarna i pilotprojektet i Göteborg, fördelade på yrkesområden. (Antalet deltagare med utländsk bakgrund anges inom parentes.)

| Yrkesområde        | Genomgått validering | Genomgått tidig kartläggning av kompetens |
|--------------------|----------------------|---|
| Omvårdnad          | 198 (35)             |   |
| Restaurang         | 20 (10)              | 15 (15)                                   |
| Livsmedel          | 12 (0)               |   |
| Bygg och fastighet | 8 (8)                |   |
| El                 |                      | 17 (17)                                   |
| Svets              |                      | 7 (7)                                     |
| <b>Totalt</b>      | <b>238 (53)</b>      | <b>39 (39)</b>                            |



### *Omvårdnad*

Även i Göteborg är vården det område där valideringen har störst omfattning. Ett 100-tal personer deltog under hösten 2000 i en första bedömning, och ungefär hälften av dessa gick vidare till validering och därefter kompletterande utbildning. Hälften av de som deltog i den första bedömningen hade utländsk bakgrund, men bland de som gick vidare till validering utgjorde de en mindre andel. Under våren 2001 gick ytterligare omkring 200 personer in i en valideringsprocess inom vårdområdet, ett antal som beräknas bli fördubblat under året. Av dessa 200 var cirka 140 anställda inom kommunen, medan övriga rekryterades via Arbetsförmedlingen, Sfi-undervisningen eller genom egna individuella initiativ. Totalt genomfördes 198 valideringar inom omvårdnadsområdet under projekttiden, och 35 av dessa deltagare hade utländsk bakgrund.

### *Restaurang*

Inom restaurangbranschen blev 20 personer validerade under hösten 2000. Hälften av dessa var storköksanställda som validerades genom intervjuer och observationer på arbetsplatsen. De övriga var arbetslösa, och valideringen genomfördes då i stället i skolans metodkök. En person validerades under praktik på arbetsplats (restaurang) och fick samtidigt möjlighet att lära sig språket. Det som genomfördes var valideringen av praktisk kompetens. Det var sedan upp till deltagarna att komplettera med den teoretiska delen för att kunna få ut dokumentation i form av betyg. Hälften av de båda grupperna, alltså totalt 10, hade utländsk bakgrund. Under våren har kartläggningar av kompetens gjorts med ytterligare 15 personer – 10 med erfarenhet av köksarbete och 5 servitörer. Dessa personer hade utländsk bakgrund, och kartläggningen gjordes i hälften av fallen med hjälp av tolk. 10 av dessa 15 blev klara för att gå vidare till validering och kompletterande utbildning, men där stannade processen upp då det fanns oklarheter kring hur upphandlingen av detta skulle ordnas. Hos de resterande 5 visade kartläggningen att det inte fanns tillräcklig kompetens för validering, utan dessa individer gick vidare till Sfi-utbildning.

### *Livsmedel*

Inom livsmedel med tekniskt underhåll påbörjades under hösten 2000 ett arbete med inriktningen att validera kompetens hos anställda underhållstekniker (hos Arla Foods). Det var först svårt att rekrytera deltagare, men valideringen kom sedan igång under våren 2001. 12 personer validerades då mot betyg – datakörkort eller Datorkunskap, Underhåll A samt Teknik. På denna ”nyckelposition” – underhållstekniker – fanns inga invandrare att rekrytera. Valideringen skedde mot betyg eftersom processen hade satt igång, och man kunde inte vänta på fastställande av kompetensbeviset. Kompetensbeviset hade dock kunnat gå att använda, och betygen kommer i dessa fall att transformeras till motsvarande kompetensbevis.

Dessutom förbereddes under hösten 2000 validering för charkarbetare, en yrkesgrupp där det finns många med utländsk bakgrund. Underlag för validering utarbetades i samarbete med facket, och överenskommelser med företag träffades. Här väntade man på underlaget för kompetensbeviset för att kunna använda detta. Under våren 2001 genomgick ungefär 30 charkarbetare med i huvudsak utländsk bakgrund en kartläggning av kunskaperna i svenska och data. Dessa fortsatte sedan med en förberedande, företagsförlagd utbildning som varvade yrkesteori med svenska och data. Målet var att dessa individer under hösten 2001 skulle kunna gå vidare till en validering av yrkeskompetensen för att erhålla kompetensbevis.

### *Bygg och fastighet*

Bygg och fastighet är ett område som har tillkommit i Göteborg. Här deltog 13 personer under hösten 2000 i en första bedömning, och 8 av dessa skulle gå vidare till en validering till betyg och kompetensbevis. Samtliga dessa hade utländsk bakgrund. Här väntade man också med att sätta igång valideringsprocessen tills det fanns klarare riktlinjer kring kompetensbeviset. 8 personer med utländsk bakgrund genomgick validering för kompetensbevis under våren 2001, och ytterligare 12 påbörjade validering. Inom detta område har kontakter etablerats med fastighetsbranschen, och man har omfattande planer på validering inom detta område – validering av kompetensen hos ett 60-tal personer planeras under 2001 och

början av 2002. Inom detta område handlar det i första hand om individer som är anställda inom branschen, och många av dem har utländsk bakgrund.

### *Övriga yrkesområden*

Ytterligare tillkommanden yrkesområde för validering i Göteborg var fastighetsansvarig, habilitering och bilbyggare. Arbetet med valideringsunderlag för fastighetsansvariga har pågått under 2001 och beräknades bli klart under hösten 2001. Inom habilitering arbetades ett underlag för validering fram under våren 2001, tillsammans med olika intressenter. Detta prövades i en pilotgrupp i maj 2001, och under hösten 2001 kommer validering mot kompetensbevis att prövas fullt ut inom detta område. För bilbyggare påbörjades under våren 2001 ett samarbete med Volvo, med målet att genomföra validering under hösten 2001.

### *Tidig kartläggning och utländsk yrkeskompetens*

En annan verksamhet som prövats i Göteborgs pilotprojekt handlar om "tidig" kartläggning av utländsk yrkeskompetens. Försök gjordes inom elområdet och inom svetsområdet.<sup>11</sup> 20 + 15 personer (inom respektive område) genomgick en första yrkeskartläggning i form av en intervju med yrkeslärare och tolk. Av dessa gick 17 vidare till en praktisk bedömningsvecka inom elområdet och 7 inom svetsområdet. (De som inte gick vidare visade sig ha alltför begränsade erfarenheter av yrket och/eller var intresserade att rikta in sig på en hel utbildning inom sitt område.) Här fick man genom praktiska och skriftliga övningar en mer omfattande bedömning av kompetensen. Denna bedömning visade i princip samma sak som den första intervjun gav indikation på – att det fanns relevant kompetens, men att denna var svår att beskriva mer ingående i detta skede. Bedömningsveckan var ändå av värde, då den gav individen möjlighet att faktiskt visa vad han/hon kunde. Här var sedan ambitionen att skapa en utbildning som samtidigt kompletterar yrkeskompetensen och bygger upp kunskaperna i det svenska språket, men här har praktiska organisatoriska faktorer förhindrat

---

<sup>11</sup> Se även beskrivningen ovan om kartläggning av kompetens hos 15 personer inom Restaurang.

eller i varje fall fördröjt denna insats. (Satsningen på tidig kartläggning gick vidare även efter projekttiden – kartläggningar med hjälp av tolk genomfördes i juni 2001 inom verkstads- och fordonsområdena.)

Det är främst i samband med den tidiga kartläggningen som man har bedömt renodlat "utländsk" yrkeskompetens. I övrigt har de invandrare som har deltagit i valideringen haft yrkeserfarenhet/kunskaper både från hemlandet och från Sverige.

### *Projektets roll i kommunen*

I Göteborg vill man ge valideringen en central roll inom kommunens vuxenutbildning, och kommunen satsar resurser på att utveckla valideringen – 5 miljoner kr under 2001. Denna satsning har skett parallellt och samordnat med pilotprojektverksamheten. Man har också tidigare erfarenheter som man byggt på, från det så kallade SESAM-projektet (se Skolverket, 1999, s. 37; Lundborg, 2000). Det mest tydliga problem man har sett i Göteborg gäller projektets brist på kontroll över vissa delar som visat sig centrala i valideringsprocessen. Exempelvis har en fungerande valideringsprocess visat sig kräva kompletterande utbildningsinsatser, vilka kräver både finansiering och organisatoriskt samarbete som pilotprojektet inte haft kontroll över. När man ser ett tydligt behov av Sfi-undervisning med yrkesinriktning är detta inte självklart möjligt att ordna.

### **Pilotprojekten som helhet**

I de tre pilotprojekten har man genomfört ett ambitiöst och omfattande arbete med att utveckla modeller för validering av yrkeskompetens inom olika yrkesområden. Ett antal exempel på modeller kommer att beskrivas och analyseras mer ingående i nästa kapitel. De olika modellerna har i större eller mindre omfattning prövats i praktisk valideringsverksamhet. Man har därvid fått en mängd erfarenheter, såväl positiva som negativa, vilka blir värdefulla i det fortsatta utvecklingsarbetet på valideringsområdet. Ett antal av dessa erfarenheter berörs mer i detalj i fortsättningen av denna rapport.

När det gäller det kvantitativa utfallet av verksamheten i termer av antalet deltagare har omfattningen beskrivits för respektive projekt. Däremot går det inte att göra någon rättvisande jämförelse mellan de tre projekten. Projektens frihet att lägga upp sitt arbete har inneburit att definitionerna av validering har varierat. I Göteborg har man totalt sett genomfört betydligt mer än de avtalade 50 valideringarna, med en tydlig tyngdpunkt inom omvårdnadsområdet. I Katrineholm och Kristianstad har man, utifrån sina egna tolkningar av validering som en omfattande process, inte nått upp till detta antal när det gäller fullföljda valideringar. Däremot har rekryteringsarbetet varit omfattande, och trots problem har betydligt fler än 50 personer påbörjat en valideringsprocess inom respektive projekt. Många av dessa processer har dock avbrutits – kartläggningarna av kompetens har i vissa fall visat att det inte har funnits kompetens (inom de aktuella yrkesområdena) värd att validera, i andra fall har deltagarna av olika skäl valt att avbryta.

Inriktningen på utländsk yrkeskompetens har i varierande omfattning vidgats till att även innefatta svensk yrkeskompetens. Även här har projektens frihet inneburit skillnader i tolkningar, varför det inte går att göra någon säker beskrivning av i vilken utsträckning utländsk yrkeskompetens har validerats. Vad innebär egentligen "utländsk yrkeskompetens"? Måste personen som har kompetensen komma från ett annat land? Måste kompetensen ha utvecklats i ett annat land? Har en person från ett annat land, vilken har varit yrkesverksam i Sverige, utländsk eller svensk yrkeskompetens? I beskrivningarna ovan av projekten har redovisats antalet personer med utländsk bakgrund. I Katrineholm och Kristianstad innebär detta i stor utsträckning också att deras yrkeserfarenheter är från andra länder. I Göteborg har deltagarna däremot haft yrkeserfarenhet från Sverige, förutom när det gäller de tidiga kartläggningarna.

Praktiska omständigheter, som bara i vissa avseenden har kunnat påverkas av projekten, har bidragit till problemen att genomföra projekten fullt ut, men samtidigt har alltså dessa omständigheter gett värdefulla erfarenheter. Det förbättrade arbetsmarknadsläget under projekttiden är en sådan omständighet. Att etablera kontakter med branscherna inom respektive yrkesområde har i flera fall tagit lång tid, vilket har påverkat utvecklingsarbetet. Arbetet med att utveckla själva valideringsmodellerna har också tagit tid, men att lägga kraft på detta är viktigt – försöken har trots allt genomförts

med människor som har deltagit "på riktigt", inte i en roll som försökspersoner.

Slutligen har arbetet i pilotprojekten fått påtagliga effekter i kommunerna och länen. I flera fall har verksamheten varit förlagd till andra kommuner i de tre länen, valideringsverksamheten fortsätter i kommunerna, och det finns ambitioner att utveckla samverkan kring validering på länsnivå.

## Valideringsprocessen

Modeller för validering har alltså utvecklats i större eller mindre omfattning inom ett antal yrkesområden i de tre pilotprojekten. I detta kapitel görs en något djupare beskrivning av valideringsprocessen inom ett antal av de yrkesområden där arbetet kommit längst. Dessutom analyseras skillnader och likheter inom och mellan dessa modeller.

### Valideringens mål och relation till vuxenutbildning

Valideringens mål beskrivs i utredningens direktiv som "erkännande" av kompetens. Denna definition har tolkats på olika sätt och fått olika konsekvenser. Här kan man se två olika modeller:

1. Erkännande innebär att den kompetens individen faktiskt har görs formell.
2. Erkännande innebär att individens formella kompetens når upp till en erkänd nivå.

Modell 1 leder till att valideringen kan bli en del i utbildningsprocessen. Den faktiska kompetensen valideras och erkänns, kanske efter vissa mindre utbildningsinsatser, men sedan krävs i många fall deltagande i utbildning för att nå upp till den nivå som krävs på arbetsmarknaden (eller "utbildningsmarknaden" om strävan är att få behörighet etc. inför fortsatt utbildning). Här kan man i förlängningen se "valideringen som ett nav i den nya vuxenutbildningen" eller som ett led i det livslånga lärandet.

Modell 2 innebär att valideringsprocessen får en mer självständig roll i relation till mer renodlad utbildning. Valideringsprocessen blir längre och innebär att validering på arbetsplatsen kan kombineras med mer omfattande utbildningsinsatser. Detta blir mer av ett

”alternativt spår”, med en kompensatorisk funktion, vilket kan vara värdefullt i förhållande till grupper som kanske inte skulle ge sig in i ett mer renodlat utbildningsprojekt.

I båda fallen har ”erkännande” tolkats som att kompetensen valideras i relation till vissa formella krav, kriterier för vilken kompetens som är efterfrågad. Som alternativ till detta har även framhållits behovet av att kunna göra valideringen i form av en mer renodlad beskrivning, vilket närmast motsvarar den meritportfölj som beskrivs inom utredningen. Detta kan ha sitt värde, speciellt i relation till det som beskrivs nedan om utländsk yrkeskompetens som är svår att placera in i våra ”mallar”. Frågan är dock i vilken utsträckning det går att validera kompetens inom ett yrkesområde utan att utgå från några mer eller mindre uttalade kriterier, om man vill att resultaten ska bli jämförbara och inte enbart individuella beskrivningar.

### **Variation och gemensamma nämnare i valideringsprocessen**

I försöksprojekten har olika modeller för validering utvecklats. Modell 1 och 2 som har beskrivits ovan ger en översiktlig bild av modellerna, men det finns även variation inom dessa modeller. Variationen beror bland annat på att det finns skillnader mellan olika yrkesområden/branscher, skillnader både när det gäller den specifika yrkeskompetensen och möjligheter att bedöma denna och när det gäller de formella krav som ställs inom branschen. Dessutom varierar de praktiska förutsättningarna, till exempel arbetsgivarnas inställning till/möjlighet att delta i valideringsarbetet. Det finns dock några viktiga kännetecken som verkar vara gemensamma för de huvudsakliga modeller som utvecklats, kännetecken som dessutom verkar vara centrala för att åstadkomma en bra valideringsprocess.

Ett första kännetecken är den genomtänkta kartläggningen av individens kompetens, vilken sker innan själva valideringen inleds. Ett inledande kartläggningssamtal brukar göras av till exempel en studievägledare, för att få en första uppfattning om individens yrkeskompetens, yrkesområde, nivå etc. Detta ligger till grund för den fortsatta processen, alternativt att individen inte går vidare på

grund av bristande kompetens inom det aktuella yrkesområdet.<sup>12</sup> Processen fortsätter sedan normalt med en fördjupad kartläggning, där en eller flera personer med kunskaper inom det aktuella yrkesområdet står för bedömningen. Utifrån den fördjupade kartläggningen finns underlag att avgöra vilken kompetens som bör kunna valideras direkt eller med mindre kompletteringar, och var det behövs utbildningsinsatser.

Ett andra kännetecken är den tydliga kopplingen till en arbetsplats. Deltagarna befinner sig under större delen av tiden på en arbetsplats, även om relationen till arbetsplatsen varierar. Bedömningen är mer eller mindre knuten till arbetsplatsen i de olika modellerna. När praktikinslag inte ingår i processen ligger det inte något principiellt ställningstagande bakom detta, utan det beror enbart på svårigheten att ordna praktikplatser i arbetslivet.

Jag kommer här att beskriva uppläggningsen av valideringsprocessen lite mer i detalj i några fall. De fall som har valts är de där arbetet med processen kommit längst inom ramen för pilotprojekten. (Det har inte funnits utrymme inom ramen för denna undersökning att i detalj sätta sig in i alla ingående yrkesområden.)

## **Omvårdnad**

Den mest omfattande valideringsverksamheten har skett inom omvårdnadsområdet, och då främst i Göteborgs kommun.

### *Göteborg*

I Göteborg har följande modell utvecklats: Målgruppen för valideringen är personer som arbetar/har arbetat inom omvårdnadsarbetet i Sverige men som saknar den formella kompetensen för att få en fast anställning. (Kommunen har för övrigt infört validering som ett obligatoriskt steg för den som söker omvårdnadsutbildning och har minst åtta månaders yrkeserfarenhet.) Inriktningen är att deltagarna ska få betyg på kurser inom omvårdnadsprogrammet – betygen är den dokumentationsform som är etablerad och accepterad av såväl arbetsgivare som fack inom detta yrkesområde.

---

<sup>12</sup> Här var givetvis situationen i pilotprojekten speciell, i meningen att de var begränsade till vissa yrkesområden. I ett mer utbyggt system för validering torde sannolikheten bli större att en individ har kompetens inom ett yrkesområde som kan valideras.



Valideringen inleds med en bedömningsperiod på elva dagar, då individens kompetens kartläggs noggrant. Deltagarna ägnar sig bland annat åt "självskattning". Detta innebär dels att man diskuterar i mindre grupper kring vad och hur man gör i arbetet, och vad man kan; dels att man får ägna sig åt egen reflektion kring vad man kan. Under denna period genomförs intervjuer under sammanlagt 4,5 timmar med varje person. Dessa ligger tillsammans till grund för en bedömning av vilka kurser inom omvårdnadsprogrammet som varje individ kan validera, och en plan görs upp.

Direkt efter dessa elva dagar går deltagaren vidare till en praktik- och valideringsperiod. Denna period varierar i längd beroende på hur många kurser som ska valideras, men längden brukar vara en vecka per kurs. Valideringen sker i första hand på en arbetsplats. Ett underlag för valideringen har utarbetats, där det har definierats vilka moment som valideringen inom respektive kurs ska innefatta. Under denna period har deltagaren en handledare på arbetsplatsen. Handledaren bedömer den praktiska kompetensen, men deltagaren ska samtidigt föra egna valideringsanteckningar. Deltagaren och handledaren träffar under denna period vid ett antal tillfällen en lärare från omvårdnadsutbildningen för uppföljning av hur det går. De teoretiska inslagen i kurserna valideras av läraren, och detta sker muntligt i mindre grupper om maximalt fem personer. Det är läraren som sätter betyg på kursen, men handledaren bidrar genom att ge sin bedömning av deltagarens prestationer i det praktiska arbetet. (Om deltagaren vill ha möjlighet att få ett högre betyg än Godkänd, det vill säga Väl godkänd eller Mycket väl godkänd, krävs dessutom skriftliga uppgifter som ska lämnas in individuellt. Då handlar det dock knappast om renodlad validering utan snarare om en form av särskild prövning.)

Efter denna valideringsperiod går deltagaren vidare till en individuellt anpassad utbildning, där man får komplettera med de delar av utbildningen som inte har kunnat valideras. Att kunna erbjuda kompletterande utbildning direkt efter valideringen har visat sig vara viktigt. Här fanns brister under hösten 2000, men man har sedan utvecklat en mer flexibel utbildning. Bland annat tack vare att kommunen (som arbetsgivare) ger många anställda möjlighet att delta i validering och utbildning blir verksamheten omfattande, vilket ökar möjligheterna att göra utbildningen individuellt anpassad, med mindre grupper som man kan gå in i utifrån den individuella planen.

Detta är en modell som man från projektledningens sida vill se som förebild för all valideringsverksamhet i kommunen.

### *Katrineholm*

I Katrineholm<sup>13</sup> har en något annorlunda modell för validering av kompetensen hos anställda inom omvårdnad utvecklats. Inriktningen var att inom valideringsprojektet nå fram till en komplett formell kompetens, ett samlat betygsdokument för omvårdnadsprogrammets karaktärsämnen, vilket ger den formella kompetensen för anställning som undersköterska. Betygen användes här, liksom i Göteborg, då de är den inom yrkesområdet etablerade och accepterade dokumentationsformen. Dock prövade man mot slutet av projektperioden den modell för validering av generell kompetens som har tagits fram i anslutning till kompetensbeviset med just dessa deltagare. En viktig faktor bakom inriktningen på den kompletta formella kompetensen var att arbetsgivare och fack tillsammans drev linjen att valideringen inte fick bli någon "B-utbildning".

Processen inleddes med att arbetsgivaren tillsammans med facket och projektledaren gick igenom vilka anställda på den aktuella arbetsplatsen som var aktuella för validering. De tänkbara deltagarna fick sedan beskriva sin kompetens skriftligt och lämna in egen dokumentation och dokument över eventuella tidigare utbildningar. Utifrån denna dokumentation gjorde sedan vårdlärare intervjuer med personerna, för att kartlägga vilken kompetens som faktiskt fanns. En erfarenhet är att denna kartläggning kunde och borde ha gjorts mer grundligt, för att ge ett bättre underlag inför fortsättningen. Kartläggningen låg till grund för den vidare planering som läraren stod för.

Vissa kurser kunde valideras genom intervjun och den dokumenterade formella kompetens deltagarna redan hade. I övrigt lades processen upp så att praktik på den egna arbetsplatsen kombinerades med dels studiebesök på andra arbetsplatser, dels relativt omfattande kompletteringar i form av teoristudier. Omfattningen på dessa varierade något beroende på de individuella behoven. Prakti-

---

<sup>13</sup> Den modell som beskrivs här har utvecklats/ använts för anställda i Flens och Vingåkers kommuner, inom ramen för Katrineholmsprojektet, och lärare från vårdutbildningen i Katrineholm har medverkat. Modellen för övriga vårdvalideringar i Södermanland är något annorlunda.

ken på den egna arbetsplatsen gjordes i tjänsten, och för de övriga delarna fick deltagarna en nedsättning på 25% av sin tjänst under de 8 månader valideringen pågick.<sup>14</sup> Arbetsinsatser utöver dessa 25% gjordes på deltagarnas fritid. Deltagarna studerade själva samt träffades i grupp utöver vid de tillfällen då läraren var med. Bedömningarna gjordes främst muntligt och i grupp, men för den som ville ha högre betyg än Godkänd innefattade bedömningen liksom i Göteborg även vissa skriftliga prov och redovisningar. Lärarna hade dessutom kontakt med arbetsledningen under processens gång. Kraven utgick från gymnasieskolans kursplaner i kombination med de verkliga krav som yrket ställer. Valideringen inriktades på helheter snarare än på detaljer inom kurser, och man jobbade med flera olika kurser parallellt.

I anslutning till denna modell är det viktigt att nämna att de deltagare som uppläggningsen anpassades till har långvarig praktisk erfarenhet av arbete som vårdbiträde. En annan erfarenhet är att arbetsledningen blev mer engagerad när huvuddelen av projektet, inte bara praktiken utan även träffarna med läraren, var förlagt till arbetsplatsen. (Detta till skillnad från i Nyköping, där deltagare från flera olika arbetsplatser hade de gemensamma inslagen förlagda till skolmiljön.)

## Bygg

Validering inom byggområdet prövades i Katrineholm. Här hade arbetsgivare och fack en central roll i utformningen av valideringen. Inom denna bransch finns ett etablerat yrkesbevis, vilket bygger på en kombination av gymnasiekompetens inom yrkesområdet samt dokumenterad yrkeserfarenhet. Valideringen inriktades därför på att ge detta yrkesbevis. Processen utformades på olika sätt för olika individer, här följer en beskrivning av den modell jag haft möjlighet att följa lite mer i detalj.

Deltagarna rekryterades via Arbetsförmedlingen. Processen lades upp i samråd med branschen. Deltagarna fick dels möjlighet till yrkespraktik under en period på cirka sex månader, dels fick de parallellt med praktiken delta i kompetterande studier (2,5 timmar per vecka) inom de teoretiskt inriktade yrkeskurser som de behöv-

<sup>14</sup> Arbetsförmedlingen gick in och bidrog med ungefär hälften av kostnaderna för denna arbetstidsnedsättning, och åtgärdspengar från Länsarbetsnämnden finansierade utbildningsinsatserna.

de för att ha möjlighet att erhålla yrkesbeviset. Här är det inte så att det krävs en komplett utbildning, utan branschen – arbetsgivare och fack – avgör vad som behövs för att yrkesbeviset ska utfärdas. Bedömningen av de teoretiska delarna har inneburit att en yrkeslärare har gett Godkänt betyg på ett antal kurser, utifrån dialog och förhör inom de kunskapsområden där individerna behövt formell kompetens. Under praktiken har deltagarna skrivit i den arbetsbok som alla byggnadsarbetare för i motsvarande situation, där de ska bygga upp sin yrkeserfarenhet för att erhålla sitt yrkesbevis. Kopplingen mellan praktiska och teoretiska inslag i processen har varit svag, och här är erfarenheten att denna koppling kan utvecklas.

I några fall har som nämnts valideringen snabbt eller relativt snabbt lett fram till ett yrkesbevis, medan det i andra fall krävs mer yrkeserfarenhet – beroende på vilken erfarenhet individen hade bakom sig. Den process som drevs inom valideringsprojektets ram sträckte sig fram till att den efterfrågade gymnasiekompetensen var uppnådd, och sedan blir det upp till individen att, med branschens stöd, nå fram till yrkesbeviset. I kraven ingår yrkeserfarenhet av en viss kvantitet, vilket gör att det kan ta ganska lång tid att nå målet. Här har dock förts diskussioner om hur detta krav kan bli mer individanpassat när det handlar om en valideringsprocess.

## **Industri**

I Kristianstad har ett omfattande arbete lagts ner på att forma en modell för validering av yrkeskompetens inom verkstadsindustrin. Problemen med att rekrytera deltagare gjorde att man inte kunde pröva modellen fullt ut inom projektets ram – här finns alltså ytterligare erfarenheter att vinna senare. En viktig del i arbetet med modellen inom detta område har varit de nära kontakter som funnits med arbetsgivare och arbetstagare.

Processen inleds med ett kartläggningssamtal med en vägledare. Samtalet syftar till att ringa in yrkesområdet, se vad personen har arbetat med etc. Denna första kartläggning bygger på vad personen själv säger om sin kompetens.

I nästa steg görs en fördjupad kartläggning, som är mer praktiskt inriktad. Denna fördjupade kartläggning har genomförts i skolmiljö, på gymnasieskolan i industriprogrammets verkstad, men skulle även kunna genomföras på en arbetsplats. Fördelen med skolmiljön är att alla verktyg, maskiner etc. finns samlade på ett

ställe – en arbetsplats kan vara mer begränsad/specialiserad. Kartläggningen görs genom att deltagaren går runt bland verktyg och maskiner tillsammans med en yrkeslärare. Man pratar om de olika verktygen, och deltagaren får tillfälle att prova på och visa att han till exempel behärskar handgreppen. Läraren kan genom detta se vad personen känner igen och kan något om, och läraren gör utifrån detta en bedömning eller snarare uppskattning av den reella kompetensen. Bedömningen görs inom ett brett område, för att ytterligare kunna ringa in var individens kompetens faktiskt finns. Läraren utgår här från en checklista, som utformats utifrån kursplaner från industriprogrammet inom området verkstadsteknik, och de företag som har varit inblandade i arbetet med valideringen har gett sitt godkännande till innehållet. Bedömningen görs på en skala från 1 till 5, där 1 står för "känner till men inte tillämpat kunskaperna" och 5 för "väl insatt i området och har arbetat mycket inom kompetensområdet". En viktig poäng med denna modell för kartläggning är att den görs i verkstadsmiljön, vilket innebär att deltagaren inte måste kunna alla svenska termer för verktyg etc. utan kan visa sin kompetens mer praktiskt.

Efter kartläggningen har en plan gjorts för valideringen. Nästa steg blir praktik på en (eller flera) arbetsplats(er). Avtal om medverkan träffas med företaget. Den som är produktionsansvarig ska ta ansvar för att deltagarna får gå igenom och praktisera ett antal moment eller avsnitt, vilka finns samlade på en checklista som tagits fram. Praktiktidens längd kan variera, men tanken är att den ska omfatta fyra veckor – i de aktuella fallen har den dock blivit betydligt längre. De listor som tagits fram är konstruerade i samspel mellan skola och arbetsliv. Gymnasieskolans kursplaner, som legat till grund, är utformade utifrån arbetsmarknadens krav, och i utvecklingsprocessen har man tagit hjälp av yrkesarbetare med erfarenhet från det aktuella området. Planeringen anpassas också efter individens behov. I de fall som denna beskrivning bygger på fanns dock inte checklistorna klara när praktiken påbörjades, utan arbetet med att utforma dessa var en process som pågick under en del av praktikperioden.

Valideringsprocessen ska sedan avslutas med en bedömningsperiod om några veckor, men denna del har inte prövats fullt ut inom projektiden. Meningen är att bedömningen ska göras på arbetsplatsen, under medverkan av en yrkeslärare. Ett problem här kan vara att finna lämpliga arbetsuppgifter som ger en tillräckligt täckande bild av kompetensen. En erfarenhet från förarbetet inför

bedömningen är att det i detta sammanhang inte ska vara några problem att bedöma den kompetens som motsvaras av gymnasiebetyg – det handlar om att se att personen gör praktiska saker på rätt sätt. Däremot kan det vara svårare att utifrån kompetensbevisets inriktning se helheten och bedöma individens kompetens i ett något vidare perspektiv.

Inom detta område har man diskuterat möjligheten att lägga till en utbildningsfas till processen, för att individens kompetens ska kunna bli mer komplett. Ett problem här är dock att yrkena inte är så definierade som inom till exempel omvårdnad – var drar man gränsen för yrket och för den kompetens en individ kan förväntas ha?

## **El**

Kompetenskraven inom elbranschen är fast reglerade, vilket är naturligt med tanke på de säkerhetskrav som finns när det gäller elinstallationer. En viktig samarbetspart för det arbete som skett i Kristianstad blev därför Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY), som avgör när ett yrkescertifikat kan utfärdas. Följande beskrivning bygger på den modell som tillämpats vid validering av utländsk kompetens hos två personer inom detta område.

Den första kartläggningen motsvarar den som beskrivs under rubriken Industri. I den fördjupade kartläggningen får däremot ECY en viktig roll. För den som har dokumenterad utländsk kompetens, vilken var fallet för en av deltagarna, granskar ECY de utländska betygen, bedömer dessa och ger besked om vilken ytterligare kompetens som krävs. I det andra fallet saknades den utländska dokumentationen, men här accepterade ECY den fördjupade kartläggning som gjordes av en yrkeslärare, och det räckte med kompletteringar på de områden där läraren inte bedömde att kompetensen redan fanns. Den fördjupade kartläggningen innebar att yrkesläraren genom samtal och observationer i yrkesmiljön (på motsvarande sätt som inom Industri) kunde bedöma/uppskatta vilken kompetens som fanns (även utöver den redan dokumenterade).

Valideringen lades sedan upp som en period där praktik (tre dagar per vecka) kombinerades med självstudier och bedömning/validering i skolmiljön (vardera en dag per vecka). De kompletteringar som krävdes motsvarade tre gymnasiekurser, vilka behövdes

som komplettering för att erhålla yrkescertifikatet i de aktuella fallen. En stor del av dessa kurser kunde valideras under denna period. Det fanns dock behov av ytterligare kompletteringar för att nå upp till de fastställda kraven, varför deltagarna fick kompletterande utbildning omfattande 50 lärarledda timmar.

Det största problemet inom detta område var praktiken. Deltagarna behövde praktiken för att komma tillbaka till yrket och "friska upp" sin kompetens. Arbetsgivarna upplevde att det fanns brister i de praktiska färdigheterna och att deltagarna inte kunde jobba självständigt. Deltagarna å sin sida upplevde att de blev praktikanter som förväntades hjälpa till men inte fick möjlighet att ta ansvar och visa vad de kunde. Detta skulle kunna vara ett uttryck för spänningen mellan å ena sidan arbetsgivarens krav på snabb och effektiv produktion, där man inte kan/vågar ge ansvar till den som inte har den formella kompetensen, och å andra sidan deltagarnas behov av att få komma in i yrket, prova på, ta ansvar och så småningom visa vad de kan. Deltagarna upplevde därför att den praktik som skedde i skolmiljön var mer effektiv för deras del.

### **Ekonomi**

Inom ekonomiområdet har försök med validering gjorts i begränsad omfattning i Kristianstad. Ett fåtal deltagare med kompetens som bedömdes möjlig att validera kunde rekryteras. De genomgick en validering som var skolanknuten och ledde fram till betyg i några kurser på gymnasienivå. Skolanknytningen grundades dels på att dessa deltagare ville ha betyg (snarare än kompetensbevis), dels att det som nämnts var omöjligt att få fram platser för validering i arbetslivet.

Valideringen inleddes med en kartläggning tillsammans med en ekonomilärare. Här bedömdes vilka kurser som deltagarna hade kompetens att bli validerade på. Valideringen inom dessa kurser skedde genom att deltagarna fick större uppgifter att arbeta med hemma, för att sedan träffa läraren och redovisa och diskutera uppgifterna. Dessa kunde exempelvis handla om att göra vissa arbetsuppgifter inom ekonomiområdet inom ett fingerat företag. Uppgifterna lägg sedan till grund för lärarens betygsättning.

## Tidig kartläggning

I Göteborg har man genomfört försök med relativt "tidig kartläggning" av utländsk yrkeskompetens, inom el- och svetsområdena. Här har ännu ingen fullständig valideringsprocess kunnat utvecklas, men försöken med det som skulle kunna vara första delen i en sådan är ändå värda att beröra lite mer ingående. Målgruppen är här personer med renodlad utländsk yrkeskompetens – de har ingen yrkeserfarenhet från den svenska arbetslivet, och de har varit i Sverige kortare tid, upp till några år. Rekryteringen till denna verksamhet har skett utifrån de tidigare enklare kartläggningar som gjorts genom intervjuer på flyktingförläggningar, där man har frågat vad flyktingarna har arbetat med tidigare. Individer som verkade ha erfarenhet inom de aktuella områdena gavs möjlighet att delta.

Kartläggningen inleddes sedan med ett samtal som genomfördes av en yrkeslärare, med hjälp av tolk. Här togs vissa basfrågor upp, för att utröna om det fanns någon relevant yrkeskompetens över huvud taget, eller om den tidigare registreringen inte stämde. Dessa samtal pågick upp till en timme, och de individer som verkade ha relevant kompetens fick sedan gå vidare till en hel bedömningsvecka.

Kompetensen varierade kraftigt, även i den grupp som kunde fortsätta på bedömningsveckan. Bedömningen skedde utifrån olika uppgifter med varierande svårighetsgrad. Inom El kunde det exempelvis handla om att rita kretsscheman eller att göra olika lödövningar. De ansvariga fick här vara flexibla och pröva sig fram till vilka uppgifter som passade individerna. Det visade sig att resultaten från bedömningsveckan i stort sett bekräftade vad det inledande samtalet hade gett. Det gick att konstatera att det fanns kompetens, men det var svårare att se på vilken nivå denna låg. Trots det kan man se att det finns en poäng med den mer praktiskt inriktade bedömningen, då det upplevs som positivt av individen att faktiskt få visa vad han kan. Möjligheten att jämföra resultaten från intervju respektive praktisk bedömning ökade för övrigt då det var samma lärare som genomförde båda delarna.

Ett problem i denna tidiga kartläggning är språket. Processen blir svår att genomföra när lärarna och deltagarna saknar det gemensamma yrkesspråket, som behövs för att förstå varandra och för att gå in på mer teoretiska aspekter av yrkeskompetensen. Kartläggningen genomfördes visserligen med hjälp av tolk, men detta räcker



inte när inte heller han har yrkesspråket – varken på svenska eller på det andra språket. Här skulle man kunna tänka sig att ett alternativ till professionella tolkar vore att anlita yrkesmän från det aktuella språkområdet och som har kommit in på den svenska arbetsmarknaden. Språket behövs också för att individen ska kunna gå vidare. Det finns teoridelar i alla yrken, där man kan behöva utveckla sig vidare, och det finns även säkerhetsföreskrifter etc. som skiljer sig åt mellan olika länder.

Ett annat problem gäller helhetsgreppet kring processen. Processen stannade upp efter bedömningsveckan, då det fanns flera olika parter inblandade i besluten kring hur man skulle gå vidare. Om individens bästa ska sättas i fokus behövs en process där man lär yrkessvenskan, validerar befintlig och utvecklar ny yrkeskompetens, samt får möjlighet att komma ut i arbete/praktik så snabbt som möjligt. Den del som exempelvis bedömningsveckan utgör kan då även innehålla planering av hur individen ska kunna gå vidare i sin utveckling och etablering på arbetsmarknaden.

### **Individuella lösningar**

Utöver dessa olika modeller har man i ett antal fall även fått ta till eller konstruera mer individuella lösningar. Inom vissa yrken har man bara nått någon enstaka deltagare, vilket inte motiverat ett omfattande arbete med utveckling av en valideringsmodell. I vissa fall var det också så att den modell man utvecklade inte passade alla individer som sökte sig till projektet, och man ville då ändå erbjuda någon form av hjälp och stöd.

De individuella lösningarna kommer inte att beskrivas och analyseras i detalj här, men man kan ändå konstatera att de skiljer sig från de mer utvecklade modellerna. En skillnad är att individuella lösningar i större utsträckning blir (enbart) formativa. De innefattar olika former av framåtblickande vägledning och stöd, till exempel kartläggning av kompetens och hjälp att ordna en praktikplats. En annan skillnad är att de blir divergenta snarare än konvergenta – inriktningen ligger mer på beskrivningar av vad individen kan än på bedömningar om individens kompetens uppfyller vissa kriterier (eftersom det inte har funnits möjlighet att formulera bedömningskriterier och/eller göra mer omfattande bedömningar när det endast gällde en enstaka deltagare).

## Skillnader och likheter mellan de olika modellerna

De olika valideringsmodeller som har utvecklats i pilotprojekten skiljer sig från varandra på många sätt, men det finns även likheter. Det finns också skillnader inom de enskilda modellerna – skillnader i vad valideringen innebär i olika steg i processen. I inledningen av detta kapitel beskrev jag skillnaderna mellan två huvudsakliga inriktningar på valideringen, modell 1 och modell 2. Jag kommer nu att nyansera analysen av de olika modeller som beskrivits ovan och peka på den variation som finns i två dimensioner. Dels kommer jag att peka på i vilken utsträckning (bedömningen i) valideringen är formativ respektive summativ (Bjørnåvold, 2000); dels kommer jag att beröra hur de olika valideringsmodellerna är integrerade i respektive parallella med den ordinarie vuxen/yrkesutbildningen – en skillnad som har uppmärksammats av Nordisk ministerråd (2001) i rådets kartläggning av de nordiska ländernas initiativ på området. Det handlar alltså för det första om syftet med valideringen, och för det andra om hur valideringen organiseras i relation till befintliga institutioner.

Till att börja med kan man konstatera att de dokumentationsformer som används för valideringsresultaten i stor utsträckning är integrerade i det ordinarie utbildningssystemet. Betygen är en etablerad dokumentationsform som kommit till användning även här – bedömningen blir direkt jämförbar med, och i det avseendet integrerad med, utbildningssystemets bedömning. På motsvarande sätt förhåller det sig när man har inriktat sig på dokumentationsformer som är etablerade i olika branscher/yrken – byggbranschens yrkesbevis och elbranschens yrkescertifikat. Kompetensbeviset är däremot en ny dokumentationsform, och om man vill etablerad denna nya form inom ett yrkesområde där etablerade dokumentationsformer redan finns kommer det att bli frågan om ett nytt, parallellt, system. Detta har sin poäng, under förutsättning att kompetensbeviset dokumenterar något annat än betyget, och/eller på ett annat sätt. På andra områden, som fastighetsbranschen, där det inte funnits någon etablerad dokumentationsform, blir kompetensbeviset däremot mer tydligt något nytt som fyller ett "tomrum".

Om vi lämnar dokumentationsformerna och i stället fokuserar på valideringsprocessen, kan vi först se att det finns skillnader inom de olika modeller som har utvecklats. I såväl de enklare som de fördjupade kartläggningar av kompetens som inleder processerna görs

bedömningar som är formativa. Syftet är att kartlägga befintlig kompetens för att se individens möjligheter att gå vidare i valideringsprocessen och/eller i olika utbildningsinsatser. När det senare görs bedömningar som dokumenteras i betyg och/eller kompetensbevis är det däremot frågan om summativa bedömningar. Dessa summativa bedömningar får dock, i vissa exempel, även en formativ funktion, genom att valideringsresultatet ligger till grund för kompletterande utbildningsinsatser av större eller mindre omfattning.

Om vi sedan ser på skillnaderna mellan de olika modellerna som beskrivits ovan ser vi att det främst är valideringen inom omvårdnadsområdet i Göteborg som kan betecknas som integrerad. Här genomförs en validering av innehållet i vissa kurser, och deltagarna går sedan vidare till mer formella studier i andra kurser. Man har här även gjort förändringar av utbildningssystemet, vilket bland annat innebär att validering är ett obligatoriskt inslag för alla som söker omvårdnadsutbildning och har minst åtta månaders yrkeserfarenhet bakom sig. Kartläggningen är här, liksom i övriga modeller, tydligt formativ, medan den validering som leder fram till betyg både är summativ genom att man ger betyg och formativ genom att resultaten ligger till grund för fortsatt utbildning. Detta är en utpräglad modell av den typ som inledningsvis betecknades "modell 1" – den kompetens individen faktiskt har görs formell, och sedan kan man gå vidare till kompletterande utbildning.

I de övriga modellerna är det bara den inledande kartläggningen som i vissa fall kan betecknas som integrerad. Rekryteringen har i viss utsträckning skett genom exempelvis Arbetsförmedlingen, och man har då byggt på sådana kartläggningar som ingår i de ordinarie rutinerna där.

För övrigt får de modeller som utvecklats och prövats betecknas som parallella till den ordinarie utbildningen, även om det finns viss strävan mot ökad integrering. Den kartläggning som inte är integrerad (se föregående stycket) kan alltså betecknas som parallell och formativ. Det gäller såväl de inledande kartläggningarna i övriga modeller som de speciellt inriktade försöken i Göteborg med "tidig kartläggning". Denna "tidiga kartläggning" kan då ses som ett parallellt alternativ till hur invandrare/flyktingar tas emot, och hur deras kompetens tas tillvara, i dag.

De modeller som prövats i Kristianstad när det gäller El och Industri är i första hand parallella och summativa. Modellerna har formats som alternativ till utbildningar, om än i nära kontakt med

utbildningssystemet, och leder fram till dokumenterad kompetens. I viss utsträckning är modellerna dock även formativa – inom El kompletterades valideringen med vissa begränsade utbildningsinsatser, och motsvarande kompletteringar diskuterades även inom industriområdet.

Det begränsade försök med validering inom Ekonomi som också har gjorts i Kristianstad är däremot mer utpräglat parallellt och summativt. Här har man gett möjlighet att genom validering få betyg på ett antal kurser inom området. Alla dessa tre modeller från Kristianstad kan för övrigt, liksom omvårdnadsmodellen från Göteborg, kategoriseras som vad jag tidigare kallat "modell 1". Även här är det främst den befintliga kompetensen som görs formell genom validering, eventuellt med vissa kompletterande utbildningsinsatser, men skillnaden är att dessa modeller från Kristianstad är parallella i stället för integrerade.

De exempel från Katrineholm som beskrivits inom Omvårdnad och Bygg är än mer tydligt parallella och summativa. Här har man byggt upp modeller som innebär validering som alternativ till den ordinarie vuxenutbildningen. De kompletterande utbildningsinsatserna är klart uttalat en del av valideringsprocessen, och inte något som kommer efter valideringen. Målet var att nå fram till en dokumenterad kompetens på en erkänd nivå. Här handlar det alltså om modeller av det slag som i inledningen av kapitlet benämndes "modell 2".

Analysen av skillnader och likheter mellan de olika modellerna sammanfattas i tabell 4.

*Tabell 4.* Skillnader och likheter mellan olika valideringsmodeller med avseende på om de är integrerade och/eller parallella med vuxen/yrkesutbildningen och om bedömningarna av kompetens är formella och/eller summativa

| <b>Valideringsmodellen är:</b>     | <b>Formativ</b>   | <b>Summativ med formativa inslag</b>         | <b>Summativ</b>   |
|------------------------------------|---|--|---|
| <b>Integrerad med utbildningen</b> | Kartläggning inom Omvårdnad i Göteborg<br>Inledande kartläggning i övriga modeller, i vissa delar | Omvårdnad i Göteborg                         |   |
| <b>Parallell med utbildningen</b>  | Tidig kartläggning i Göteborg<br>Övrig kartläggning i övriga modeller                             | Industri i Kristianstad<br>El i Kristianstad | Ekonomi i Kristianstad<br>Omvårdnad i Katrineholm<br>Bygg i Katrineholm |

*Kommentar:* Observera att sammanställningen endast omfattar de modeller som beskrivs i detta kapitel. En detaljerad beskrivning och analys av alla modeller som utvecklats/prövats inom de tre pilotprojekten har inte rymts inom ramen för denna undersökning.

Bland de modeller som beskrivits i detta kapitel finns alltså såväl modeller som organisatoriskt är integrerade med utbildningssystemet som modeller vilka i stor utsträckning är parallella (med utbildningar alternativt med mottagning/vägledning för flyktingar/invandrare). När det gäller valideringens syfte finns både formativa och summativa modeller representerade. Bland de renodlat summativa modellerna finns dock endast sådana som är parallella med utbildningssystemet. Dessa summativa modeller kan visserligen sägas innehålla formativa moment, då man bedömer befintlig kompetens och ger kompletterande utbildning, men poängen är att modellen som helhet är summativ – utbildningsinslag är en del inom processen, och valideringen ses inte som avslutad förrän man dokumenterat, summerat och erkänt. I den integrerade omvårdnadsmodellen från Göteborg gör man däremot en summativ validering som samtidigt blir formativ i och med att deltagarna sedan går vidare till kompletterande utbildning. Man skulle kunna tänka sig denna modell även som rent summativ, i ett fall där man genom validering och utan kompletterande studier kunde dokumentera

hela den formella kompetens som individen vill eller behöver ha. Så har dock inte varit fallet. Ett genomgående drag i de olika modellerna är i stället att individens kompetens inte är tillräckligt bred, om valideringen ska ge ett resultat som innebär ett erkännande som omfattar mer än några enstaka kurser, utan det behövs kompletteringar.

En slutsats av detta blir att validering inte kan ses alltför begränsat som ett prov eller bedömningstillfälle. Om valideringen ska bli meningsfull och värdefull för individen, i relation till en arbetsmarknad som kräver en mer eller mindre "komplett" och uppdaterad kompetens, behöver den ses som en omfattande process med flera olika komponenter – kartläggning, vägledning, praktik, bedömning, komplettering etc. Här kan man å ena sidan välja att avgränsat definiera själva bedömningsfasen som "validering" och se de övriga komponenterna som kringarrangemang eller stödfunktioner, men å andra sidan kan man genom att innefatta alla komponenterna i "valideringsprocessen" bidra till att denna process ses som en helhet ur ett individperspektiv.

### **Kompetensbeviset, de olika kompetenserna och meritportföljen**

Kompetensbeviset, som form för dokumentation av yrkeskompetens, baskompetens samt generell kompetens, har stått i fokus i utredningens arbete. Idén om en meritportfölj har väckts, men den har inte ägnats så stora insatser. Här sammanfattas vilka insatser som gjorts när det gäller dessa dokumentationsformer.

### **Yrkeskompetens**

När det gäller de tre kompetensslag som berörs i kompetensbeviset har pilotprojekten i första hand fokuserat på yrkeskompetensen. Utvecklingen av valideringsmodeller, samverkan med olika branscher, diskussioner kring och arbete med olika dokumentationsformer och genomförande av valideringar är delar i det arbete som har skett, och som har beskrivits ovan. Kompetensbeviset har använts för dokumentation i viss utsträckning, men även betyg, yrkesbevis och yrkescertifikat har lyfts fram som viktiga och redan etablerade dokumentationsformer.

### **Baskompetens**

Det som benämns baskompetens – kommunikation, matematik och IT – har endast behandlats i begränsad utsträckning inom pilotprojekten. I Kristianstad har man prövat en egen, förhållandevis enkel, metod att bedöma språkkunskaper. Inom området tekniskt underhåll inom livsmedelsindustrin i Göteborg har som nämnts IT, men även svenska och matematik, varit aktuellt i valideringen. I Katrineholm var det inom byggområdet som facket tog upp behovet av IT-kompetens, då de såg att detta behov börjar komma inom branschen. Det var emellertid ingen deltagare som var intresserad av validering/utbildning inom det området i detta skede. Sammanfattningsvis har baskompetensen berörts i så begränsad omfattning att det knappast finns några generella lärdomar att lyfta fram.

### **Generell kompetens**

Den generella kompetensen har fått något större utrymme, närmare bestämt under våren 2001. Då genomfördes utbildning för att kunna bedöma/validera denna kompetens, och ett antal bedömningsintervjuer har genomförts inom projekten. De viktigaste erfarenheterna som finns därifrån gäller dels problemen kring att bedöma denna kompetens, dels problemen när det gäller bedömning av kompetensen hos personer med utländsk bakgrund. Bedömningen bygger alltså på en intervju, där man relaterar den generella kompetensen till yrkeserfarenheter som är högst två år gamla. Detta leder – av praktiska skäl – till tydliga problem när det gäller kompetens utvecklad i andra länder. Flyktingar/invandrare som har lärt sig svenska språket, och därigenom kan göra sig rättvisa i en intervju, har sällan yrkeserfarenheter med sig som inte är äldre än två år.

En annan problematik kring den generella kompetensen, som gäller såväl invandrare som svenskar, handlar om det yrkes-sammanhang man relaterar till. Det är inte självklart att de erfarenheter man har kommer från ett sådant yrkessammanhang där man getts möjlighet att utveckla de delar som inbegrips i den generella kompetensen. Individen kan med andra ord ha en potential som ligger utöver den kompetens man fått möjlighet att tillämpa och därmed kan redogöra för.

Från projektens sida har man, utifrån sina erfarenheter av att tillämpa denna bedömningsmetod, även uttryckt vissa tveksamheter mot att sammanfatta individens generella kompetens endast i en "siffra" för det kompetensområde det gäller (egentligen en av tre nivåer inom tre olika aspekter av en generella kompetensen). Intervjuerna skulle kunna ge underlag för en mer fyllig beskrivning av kompetensen. Man har även upplevt de etiska problem man kan ställas inför när bedömningen innebär att individens kompetens måste beskrivas på den lägsta nivån. En lärdom av detta blir att de som ska genomföra intervjuer och bedömningar av detta slag behöver förberedas mer på hur man hanterar ett sådant dilemma. Å andra sidan uttrycker man även det positiva i att få en metod för att göra en förhållandevis objektiv bedömning av den generella kompetensen. Om man exempelvis ser att alternativet är att arbetsgivaren själv gör sin subjektiva bedömning i en anställningssituation blir kompetensbevisets bedömning av generell kompetens ett objektivt och rättvisande alternativ.

### **Meritportföljen**

När det gäller meritportföljen har inte några insatser gjorts inom pilotprojekten, men det fanns vissa planer att arbeta vidare med detta under hösten 2001. Inte heller i utredningen har meritportföljen utvecklats så långt. Man skrev 2001-03-02 att man "avser att utarbeta en mall som skall kunna användas för meritportföljen".<sup>15</sup>

### **Att validera utländsk yrkeskompetens**

Centralt i utredningen, och därmed i denna studie, är den utländska yrkeskompetensen. Detta speciellt med tanke på att oberoende försök med validering genomförs på många håll, men det är i utredningens försök som man speciellt fokuserat på den utländska yrkeskompetensen. I de föregående kapitlen har frågor kring valideringsprocessen och dokumentationen av kompetensen behandlats. I detta kapitel berörs några aspekter av valideringen som mer specifikt är relaterade till den utländska kompetensen. Här

---

<sup>15</sup> Dokumentation av validerad yrkeskompetens, bilaga till Förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens, skrivelse från utredningen till regeringen 2001-03-15.



kommer ett antal centrala teman att lyftas fram. Det handlar främst om förhållanden som inte kan styras och regleras av en valideringsanordnare. I stället handlar det dels om sådant som man behöver vara medveten om, och ta hänsyn och anpassa sig till, för att nå framgång i utvecklingen av ett system för validering av yrkeskompetens; dels om sådant som visserligen kan beslutas och förändras, men på en mer övergripande nivå där fokus inte främst ligger på validering.

### **Språkets centrala roll**

Hur hanterar man språkfrågan? Det svenska språket blir centralt när vi, ur svenskt perspektiv, ska bedöma utländsk yrkeskompetens, och speciellt är det då yrkesspråket som blir viktigt. Utan ett yrkesspråk är det mycket svårare att visa upp vad man faktiskt kan och få en rättvisande bedömning av detta, liksom det blir svårt att klara ett yrkesarbete utan att ha språket för att kommunicera med arbetskamrater, arbetsledning, kunder, vårdtagare etc. Här finns alltså ett behov av att som nyanländ till Sverige tidigt få hjälp med att beskriva sin yrkeskompetens. Dels för att man ska kunna få kompetensen erkänd och komma in på "rätt spår" i Sverige, dels för att tidigt kunna få hjälp att utveckla just yrkesspråket i relation till "rätt" yrkesområde. En introduktion som kommer tidigt, och som innefattar verksamhet ute i arbetslivet, skulle kunna integrera yrkesinriktad Svenska för invandrare (Sfi) med praktik och yrkesorientering. För att kunna visa upp sin kompetens kan man också behöva få se hur kompetenskraven ser ut i Sverige, "var ribban ligger".

Ett bra exempel på hanteringen av språkproblematiken i valideringen är det som har beskrivits ovan om hur man i en fördjupad kartläggning av den reella kompetensen använde sig av gymnasieskolans lokaler för industriprogrammet, där en yrkeslärare/validerare tillsammans med deltagaren i valideringen gick runt och tittade på, pratade om och provade på olika verktyg/maskiner. Konkretionen i redskapen gjorde det lättare för läraren att avgöra om det faktiskt verkade finnas kunskaper som var värda att validera inom det aktuella området.

## Behovet av snabb introduktion

Över huvud taget verkar den snabba/tidiga introduktionen vara viktig. Jämför med den slutsats Söderlindh Franzén (1990) drar om behoven av bland annat tidigare inträde (om än endast tillfälligt) på arbetsmarknaden! Vi har träffat på deltagare som varit i Sverige en längre tid (ofta bosnier som kom hit runt 1992) och ännu efter ett antal år i Sverige inte har fått den hjälp man i efterhand ser att de skulle ha behövt. För denna grupp blir problematiken i relation till deltagande i validering en annan, bland annat när det gäller att kompetens blir "omodern" alternativt försvinner när den inte används (se nedan).

## Sammanhangets betydelse

Skillnaden mellan olika sammanhang där kompetens utvecklas och bedöms har betydelse. Det gäller skillnader såväl i rum, mellan olika länder, som i tid, där historiska förändringar i samhället kan spela en roll.

### *Skillnader mellan länder, utbildningar, arbetsmarknader*

Ett viktigt förhållande att ta hänsyn till är de större eller mindre skillnaderna mellan det sammanhang där den utländska yrkeskompetensen har utvecklats och det sammanhang vi befinner oss i Sverige i dag. Individerna kan ha gått en annorlunda utbildning än den som finns i Sverige. Arbetsmarknaden är olika organiserad i olika länder. Om man har gått en bred utbildning och sedan arbetat specialiserat med en begränsad arbetsuppgift, som kanske över huvud taget inte finns i Sverige, ser inte yrkeskompetensen ut som vi förväntar oss. Det blir svårt att beskriva en yrkeskompetens som har utvecklats i ett annat sammanhang och som skiljer sig från den vi är vana att se. Det kan bli svårt att passa in i de "mallar" som vi mer eller mindre tar för givna.

Här kan alltså finnas svårigheter, men min beskrivning ska inte tolkas som att dessa svårigheter gör validering av utländsk kompetens omöjlig. I vissa fall är skillnaderna mellan sammanhang stora, i andra fall är skillnaderna små och har begränsad betydelse i förhållande till validering. Den viktiga lärdomen blir att vi behöver vara medvetna om dessa skillnader och ta ställning till i vilken

utsträckning vi ska formulera krav och kriterier som utgår från svenska förhållanden respektive vara öppna för att beskriva och dokumentera även kompetenser som inte överensstämmer med vad vi är vana att se. Dessutom kan det vara svårt för de utländska deltagarna i valideringen att snabbt komma in i ett svenskt yrkes-sammanhang och där visa upp vad de kan, även om de i princip har den kompetens som krävs – det tar en viss tid att lära sig hur yrket fungerar i Sverige. Det kan också finnas en risk att man ser utländsk yrkeskompetens som något enhetligt, utan att man tänker på den variation av sammanhang där olika individers kompetens har utvecklats, en variation som man behöver ta hänsyn till i arbetet med validering. (Jämför med det "vi och de andra"-problem som Osman, 1999, tar upp!)

En annan aspekt av skillnaderna mellan olika sammanhang, mellan olika länder, som framkommit är att viss kunskap och kompetens kan fungera som yrkeskompetens i ett land men inte i ett annat. Inom omvårdnad och omsorg, men även när det gäller arbetsuppgifter som städning, finns det yrken i vårt land som inte finns (i alla fall inte i samma utsträckning) i många andra länder. Detta kan innebära att människor kommer till Sverige med en kompetens som har utvecklats exempelvis i familjelivet – en kompetens som skulle kunna komma till användning i vårt arbetsliv men som vi kanske inte tar vara på.

#### *Förändringar i samhälle och arbetsliv*

Ett relaterat tema gäller utvecklingen och förändringarna i samhället, och speciellt då i yrkeslivet. Inom vissa områden har det skett en snabb teknisk utveckling, och detta gör det svårare att validera en utländsk yrkeskompetens som utvecklats för kanske ett antal år sedan, och dessutom i ett sammanhang där den tekniska utvecklingen inte hade kommit lika långt som hos oss. Då kan kompetensen i vissa fall ha blivit helt omodern, i andra fall kan det krävas vissa kompletteringar för att kompetensen ska motsvara de krav som ställs i arbetslivet här.

## **Den svenska utbildningstrappan**

Ett generellt problem, som i första hand är knutet till utbildningsområdet, är hur vi ser på de olika stegen på vår "utbildningstrappa". Måste man alltid börja på och klara av det lägsta steget, Sfi, innan man får gå in på nästa steg? Eller ges man faktiska möjligheter att kombinera utbildning (och annan verksamhet som validering) på flera steg samtidigt, beroende på vilken bakgrund man har? I vilken utsträckning är detta praktiskt möjligt?

## **Deltagargrupper med särskilda behov**

Människor med utländsk bakgrund har ofta varit med om en lång process av omhändertagande. Många är flyktingar med allt vad det kan ha inneburit av utsatthet. Man har troligen också placerats i flera projekt av olika slag i Sverige, vilka kanske inte har gett det förväntade utfallet. Detta kan vara problematiskt i relation till att individen kan ha en yrkeskompetens och yrkesstolthet som hon eller han varken har fått visa upp eller utnyttja under en längre tid. Det är därför viktigt att deltagande i validering blir en positiv upplevelse, där deltagaren ser att hans eller hennes kompetens uppmärksammas. Utöver en genomtänkt utformning av valideringen gäller det att lyfta fram de positiva effekter bedömningen kan ge för i första hand individen, men även för samhället. Man behöver alltså reflektera över vilka särskilda förutsättningar och behov individen har, när hon/han går in i en valideringsprocess som betyder att man ska bli bedömd och granskad på något sätt. Om individens kompetens ska valideras i relation till vissa kriterier finns annars risken att resultatet kan upplevas som en beskrivning av brister snarare än av faktisk kompetens.

Man bör vara medveten om att de presumtiva deltagarna i en validering av yrkeskompetens, inom den inriktning pilotprojekten har haft, ofta tillhör grupper med mer eller mindre tydliga särskilda behov. När deltagarna har svensk bakgrund och/eller svensk yrkeskompetens tillhör de en grupp som av olika anledningar inte haft möjlighet att skaffa sig formell kompetens genom en mer traditionell utbildning på gymnasienivå. Det kan till exempel handla om en byggnadsarbetare som har arbetat i yrket, trots att han inte har fullföljt sin utbildning, eller sjukvårdspersonal med kort utbildning

– sjukvårdsbiträden – på en arbetsplats där det är önskvärt att man åtminstone har en undersköterskekompetens.<sup>16</sup>

För dessa grupper blir även ekonomin en viktig faktor, vilket behöver beaktas. Dels behöver man ha sin försörjning tryggad under deltagandet i valideringsprocessen, dels behöver man se att resultatet av valideringen faktiskt har ett bytesvärde, att man har utbyte av att delta.

### **Kompetensnivån och målgruppen**

Förhållandet att många tänkbara deltagare kommer från grupper med särskilda förutsättningar och behov är i viss utsträckning relaterat till vilken kompetensnivå valideringen inriktas på. De försök som har gjorts har riktat in sig på kompetens motsvarande i första hand gymnasienivå. När man har försökt rekrytera deltagare med kompetens på denna nivå har man främst nått människor inom vissa grupper – flyktingar, invandrare, arbetslösa med bristande formell kompetens etc. Samtidigt har det även inneburit att man har nått intresserade individer, vars kompetens vid den första kartläggningen visat sig vara otillräcklig för validering. I kartläggningen har man bedömt att individens kompetens inte når upp till denna nivå, eller inte kan utvecklas till denna nivå inom den begränsade tid som stod till förfogande. Kartläggningen har alltså inneburit en form av "sortering", som har haft det positiva med sig att man kunnat undvika att individen gått in i en mer omfattande bedömning som skulle ha lett till ett negativt resultat.

### **Relationen till arbetsplatser och branscher**

Vid validering av yrkeskompetens är det viktigt att se kompetensen i sitt sammanhang – ett yrkessammanhang som finns på en arbetsplats och i lite vidare mening inom en bransch. Relationen till och samverkan med arbetsplatser och branscher har därför varit viktiga beståndsdelar i arbetet inom pilotprojekten, inte minst viktig har den enskilda deltagarens relation till en arbetsplats varit.

---

<sup>16</sup> Detta resonemang gäller främst områden där det finns en etablerad utbildning. Situationen blir annorlunda inom områden där det har saknats formella utbildningar och former för dokumentation av kompetens.

## Relationen till arbetsplatsen

För vissa deltagare har arbetsplatsen fungerat som en praktikplats, medan andra har varit anställda och deltagit i validering "i tjänsten" eller vid sidan av tjänsten. Det har dessutom funnits skillnader mellan om det har skett en bedömning av arbetet på arbetsplatsen, eller om bedömningen i första hand har varit en uppgift för personal som representerar skolsystemet. Följande tre exempel visar på något av den variation som har funnit när det gäller arbetsplatsens roll i valideringen.

I det mest tydliga fall där vi mötte anställda som befann sig i en valideringsprocess rörde det sig om värdbiträden som skulle validera kompetens motsvarande en undersköterskas. Dessa deltagare upplevde knappast att deras kompetens bedömdes i arbetet, även om inblandade lärare menade att så skulle ske. (Deltagarna upplevde nog själva att bedömningen främst skedde i de delar som innebar teoretiska kompletteringar, främst genom självstudier.) Här fanns bland annat en tanke om att deltagarna själva skulle dokumentera i en dagbok och få godkännande från handledare, men det verkade inte ha skett i någon större utsträckning. Man kan tänka sig att det här kan handla om att valideringen mer kan göras "i farten", till exempel genom att en arbetsledare/handledare intygar att kompetensen finns. Det rörde sig här om deltagare som arbetat länge på samma arbetsplats, så man kan förvänta sig att det är väl känt vad de faktiskt kan.

När deltagarna är praktikanter blir situationen en annan. Ett annat exempel är också hämtat från omsorgen, där deltagarna under ett antal praktikveckor fick sin praktiska kompetens validerad av handledare utifrån ett i förväg utarbetat bedömningsschema. Handledarna lämnade sedan sina omdömen till lärare, som satte betyg på dessa omdömen tillsammans med resultaten från de mer teoretiska inslag i valideringen som de själva svarade för.

Det tredje exemplet är hämtat från byggbranschen. Här befann sig några deltagare i praktik, och deltog dessutom i mer teoretiskt inriktade studier under några timmar varje vecka. Här var valideringsprojektets del begränsad till dessa teoretiska inslag, vilka skulle komplettera det praktiska arbetet för att så småningom leda fram till ett yrkesbevis. Här var det oklart om det dessutom gjordes någon form av bedömning av insatserna på byggarbetsplatsen, vilket i så fall skulle kunna ha betydelse i relation till det yrkesbevis

som fackförening och branschorganisation så småningom skulle kunna utfärda.

### *Deltagarens relation till arbetsplatsen*

De arbetsplatsförlagda delarna i de olika valideringsmodellerna har ökat möjligheterna att bedöma yrkeskompetensen i sitt sammanhang, vilket bidrar till valideringens validitet, att man bedömer "rätt saker". Att valideringen i större eller mindre utsträckning förlagts till en arbetsplats innebär också att arbetslösa deltagare fått möjlighet till praktik och yrkeserfarenhet – i vissa fall har detta lett fram till en anställning!

I individens relation till arbetsplatsen finns emellertid även vissa problem som är värda att beakta ur deltagarens perspektiv. Några deltagare har uttryckt att de känt sig utnyttjade som billig arbetskraft, snarare än som deltagare i ett lärande/utvecklingsprojekt. I ett fall, där praktiken endast omfattade någon dag i veckan, var upplevelsen att det var svårt att komma in i gemenskapen på arbetsplatsen och bli accepterad. Det är alltså viktigt att klara ut relationen till arbetsplatsen och arbetsgivaren när det gäller syftet med medverkan i validering. Vad förväntas deltagaren göra? Vem ansvarar för vad? Vilken roll har handledare på arbetsplatsen? Vilka skillnader är det mellan att vara "vanlig" handledare respektive valideringshandledare? Hur ska praktiken planeras för att man ska få möjlighet att komma in i gemenskapen och inte hamna utanför?

Om handledaren på arbetsplatsen ska göra bedömningar av deltagarens kompetens innebär det att handledaren får en maktposition, som kan skilja sig från när handledningen främst är inriktad på att utveckla individens kompetens (som fallet bör vara vid praktik inom ett yrkesförberedande gymnasieprogram). Här krävs det utveckling av den speciella valideringshandledarkompetensen, när det gäller balansen mellan att vara en passiv bedömare och att vara en mer aktiv lärare/utvecklare som samarbetar med sin adept.

När anställda deltar i validering i tjänsten kan det också ha betydelse för maktrelationerna. Vad blir följden av att exempelvis en arbetsledare, utöver den tidigare chefsfunktionen, även ska göra en ny form av formella bedömningar av medarbetarnas kompetens? Här bör man hitta en modell som innebär att bedömaren har en så

neutral position som möjligt i förhållande till den vars kompetens ska bedömas.

Hur görs bedömningen/valideringen på arbetsplatsen? Är den synlig, osynlig, eller kanske obefintlig? Om den reella yrkeskompetensen ska bedömas torde som nämnts valideringens validitet gynnas av att bedömningen sker i en situation som ligger så nära den verkliga arbetsituationen som möjligt. En bedömning som är synlig, i meningen att den följer ett visst schema och fastställda bedömningskriterier och att deltagaren är medveten om detta, blir då mest öppen för granskning och kritik, vilket också ökar reliabiliteten i bedömningen.

Samtidigt finns exempel på att det kan upplevas som "förnedrande" att behöva ägna mycket tid åt att visa upp vad man redan kan, när man hellre vill utvecklas och lära nytt. I det fallet skulle en "osynlig" bedömning kanske ha upplevts mer positivt, det vill säga att deltagaren efter en tids arbete/praktik bedöms ha kompetens av en viss omfattning och nivå, utan att man för den skull steg för steg går igenom ett antal punkter för valideringen. Ett annat alternativ av osynlig bedömning är att (tidigare) arbetsledare retroaktivt kan intyga att individen har en viss kompetens. Om deltagarens upplevelse, som i detta exempel, är att det hade varit mer givande och effektivt att delta i motsvarande utbildning i stället för i validering förfelas en del av syftet med valideringen. Exemplet belyser även problemet med att validera "på riktigt" samtidigt som man prövar och utvecklar något nytt – det är förmodligen omöjligt att undvika vissa negativa upplevelser och erfarenheter i en försöksverksamhet. Det viktiga blir att dra lärdom och försöka undvika att upplevelserna upprepas.

När praktikinslagen ses som utvecklingstillfällen bör man beakta att deltagarna har olika behov av utveckling. Vissa behöver utveckling inom ett brett område, med flera olika specialkompetenser. Andra behöver utveckling främst inom ett smalare specialområde. Exempen är i detta fall hämtade från byggbranschen. En deltagare som ville vidareutveckla sin kompetens inom ett brett område hade fått ägna mycket tid åt förhållandevis enformiga arbetsuppgifter. En annan deltagare som ville utvecklas inom sitt specialområde fick däremot arbeta med olika och omväxlande arbetsuppgifter. Det är alltså viktigt att planera och individanpassa de olika inslagen i valideringsprocessen. Man bör också ta ställning till i vilken utsträckning valideringen och praktiken ska utformas för att utöver bedömningen av kompetens även bidra till individens utveckling.



### *Medverkan i validering kan utveckla arbetsplatsen*

I relationen till arbetsplats/arbetsgivare är det även viktigt att lyfta fram vad arbetet med valideringen direkt eller indirekt kan betyda för arbetsgivaren. Att medverka i validering kan vara direkt utvecklande för en arbetsplats. Vi har här sett ett exempel på en arbetsplats där man menar att medverkan i validering bidrar till organisationens utveckling, till exempel genom att det är utvecklande för de anställda att fungera som handledare, vilket bidrar till att göra arbetsplatsen till en lärande organisation. Valideringen ger dessutom möjlighet att rekrytera ny personal (tidigare valideringsdeltagare) som har en formell kompetens och som man dessutom har sett hur de fungerar på arbetsplatsen.

När anställda deltar i valideringen är det ett sätt att ta vara på den kompetens som redan finns i organisationen. Önskemålet om att få personal med formell kompetens har bland annat bidragit till att en kommun har drivit på omfattningen av valideringsprocessen så att den ger kompetens motsvarande en mer komplett omvårdnadsutbildning än vad som först diskuterades. Att synliggöra den befintliga kompetensen kan även tänkas vara en drivkraft till förändring på arbetsplatsen, bland annat genom att man får möjlighet att förändra individernas arbetsuppgifter, och genom att de formella relationerna mellan individer kan förändras när nivån på medarbetarnas formella kompetens höjs (till exempel när tidigare sjukvårdsbiträden blir undersköterskor). På lite längre sikt är valideringen dessutom ett sätt för branschen att öka tillgången till arbetskraft med formell kompetens.

### *Relationen till arbetsgivaren*

Förutom det positiva som validering kan innebära för en arbetsplats finns även vissa problem i relationen till arbetsplats/arbetsgivare. Det kräver resurser att ha valideringsdeltagare i verksamheten. I branscher med ackordsarbete blir de anställdas inställning avhängig av vad praktikanter innebär för produktionen – om exempelvis följderna blir att produktionen går långsammare och lönen därmed försämras kan man förvänta sig negativa reaktioner. Det krävs även arbetsinsatser av handledare. Själva handledningen tar tid, liksom eventuellt deltagande i handledarutbildning etc.

Inom vissa yrkesområden är organisationerna dessutom så knappt tilltagna att man inte har tid att ta emot praktikanter "även om man skulle få betalt för det". Dessa "anorektiska organisationer" har i detta arbete främst uppmärksammats inom området ekonomi, men man har även sett det inom omvårdnad när det gäller praktik inom sjukvården. Motsvarande problem har på senare tid även uppmärksammats när det gäller bristen på praktikplatser för den reguljära utbildningen inom just vården. Den knappt tilltagna organisationen påverkar alltså möjligheten till "återväxt" av kompetent arbetskraft. Här bör man alltså, för att inte hamna i en negativ utvecklingspiral, tydligare lyfta fram de positiva effekter som medverkan i validering och yrkespraktik kan ge på en arbetsplats.

### **Relationen till branscherna**

I valideringsarbetet är relationen till branscherna, såväl arbetsgivare som fackföreningar, viktiga. Detta har projekten satsat på, om än med varierande framgång. Generellt sett verkar kontakterna med arbetsgivare och fackföreningar ha fungerat bra. Problemen har främst gällt arbetsgivarkontaktarna i branscher där det inte finns någon tydlig samarbetspart på lokal/regional nivå, vilket har lett till att man har fått kontakta varje arbetsgivare för sig.

Branschkontaktarna har stor betydelse för möjligheten att organisera en valideringsprocess där arbetsplatsen spelar en central roll, när man till exempel måste ordna praktikplatser. Branscherna har även varit inblandade i utformningen av de underlag för valideringen som har tagits fram, även om det i de konkreta fall vi sett i första hand har varit utbildningens eller valideringsprojektets representanter (lärare respektive metodutvecklare) som har gjort det huvudsakliga arbetet. Medverkan handlar främst om underlag för vilka specifika kompetenser det är som ska bedömas, med utgångspunkt från vilka krav arbetsmarknaden ställer. Här verkar det dock variera i vilken utsträckning det är den efterfrågade kompetensen som betonas, eller de faktiska kompetenskraven i arbetet. I något fall har verksamma yrkesarbetare engagerats i detta arbete, vilket tyder på att det då i större utsträckning blir de faktiska kompetenskraven som fokuseras. Denna fokusering på de faktiska kompetenskraven är också något som en facklig representant lyfter fram som ett speciellt värde i arbetet med validering – facket torde ha ett intresse i att den kompetens som faktiskt krävs i arbetet lyfts

fram. Men när det redan finns överenskomna formella kompetenskrav inom branschen att utgå från (krav på gymnasieutbildning, yrkesbevis etc. relaterade till kvalitets- och säkerhetsaspekter) kommer den efterfrågade kompetensen i fokus.

En svårighet som har funnits i branschkontakterna gäller dokumentationen av valideringen, där kompetensbeviset som en ny form av dokumentation är okänt. Här har det behövts mycket diskussioner kring innebörden och innehållet i kompetensbeviset. I vissa fall har dessa diskussioner kommit långt så till vida att man siktar på att eller har börjat använda kompetensbeviset. I andra fall har man stannat vid att använda de dokumentationsformer som finns och är erkända inom branschen.

En annan svårighet som man upplevt i kontakterna med branscherna handlar om hur man presenterar den nya företeelsen validering. Ett skriftligt material som hade presenterat valideringsprojektet som helhet, men inriktning på denna målgrupp, kunde ha varit användbart. Inte minst kunde det ha varit värdefullt att ha ett konkret exempel på ett färdigt kompetensbevis att visa redan i ett tidigt skede.

### Makten över valideringen

En viktig aspekt av utvecklingen av ett system för validering av yrkeskompetens är var makten över valideringen ligger och ska ligga. Det gäller bland annat makten att formulera de krav och kriterier som ligger till grund för en summativ bedömning av kompetens. Men det handlar också om makten över helheten i valideringsprocessen, där ekonomiska resurser är viktiga för att kunna driva en process som omfattar kartläggning, handledning, praktik, bedömning, utbildningsinsatser etc. När det gäller makten att formulera krav handlar det om betydelsen av att involvera olika parter i valideringen, att en valideringsanordnare delar med sig av makten och ger möjlighet till inflytande för att validering ska bli en etablerad och accepterad företeelse. Makten över resurser och helheten i processen är däremot mer en fråga om politiska ställningstaganden och beslut, som kan bidra till att utveckla ett valideringsystem med individens bästa i fokus.

### Vem formulerar krav och kriterier?

En central fråga blir mot vilka kriterier den reella kompetensen ska jämföras när den ska formaliseras. Ska man använda de kriterier som oftast gäller för formell kompetens, det vill säga skolans kriterier, alternativt arbetsmarknadsrelaterade kriterier som används i yrkesbevis, yrkescertifikat etc.? Eller ska man utgå från den på arbetsmarknaden/i arbetslivet efterfrågade kompetensen? (I en bilaga till avtalet mellan utredningen och pilotprojektkommunerna anges att

[s]yftet med att validera utländsk yrkeskompetens är att dokumentera deltagarens anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden

Eller är det de faktiska kompetenskraven i arbetslivet som bör vara utgångspunkten?

Dessa tre typer av kriterier är i praktiken inte helt åtskilda – skolans kursplaner inom yrkesområdet, och krav för yrkesbevis etc., grundas i större eller mindre utsträckning på efterfrågad kompetens/faktiska kompetenskrav. Det kan dock vara av principiellt intresse var utgångspunkten faktiskt tas, var makten över kraven finns.

När bedömningar sker i relation till fastställda kriterier blir bedömningen mer eller mindre konvergent. Ett alternativ till dessa tre konvergenta typer av kriterier är en mer renodlad beskrivning av kompetens, där utgångspunkten är individens kompetens snarare än förutbestämda kriterier. Det blir då frågan om en divergent bedömning, vilket är fallet när det gäller den meritportfölj som föreslås som komplement till kompetensbeviset.

#### *Kompetens- eller bristbeskrivning?*

Om kompetens beskrivs i relation till kursplaner, betygskriterier, yrkesbevis, branschcertifikat, nivåer i kompetensbevis etc. blir det formellt sett en beskrivning av vad individen kan. Samtidigt kan detta tolkas som en beskrivning av brister – den kan vara outtalad, men om vissa kriterier eller nivåer inte finns med kan man ändå se bristerna hos individen. Detta blir alltså en punkt där man kan behöva reflektera över vad valideringen innebär och vilka konsekvenser den kan tänkas få. Är det så att det nästan alltid finns brister som måste kompletteras? Möjligheten att förnya sitt kompetens-

bevis kan vara en modell som gör att dokumentationen inte upplevs vara lika "slutgiltig" som ett betyg. Möjligheten att kompensera brister blir då tydligare, genom att bedömningen pekar på individens möjligheter och kan upplevas som mer framåtblickande/formativ.

### *Individen eller yrket?*

En intressant fråga blir här om man tar sin utgångspunkt i individen eller i yrket. Är det individen och hans eller hennes kompetens som fokuseras, eller är det yrket som sätts i fokus när valideringskraven ska formuleras? När arbetsgivare och fackförening tillsammans har deltagit i detta formuleringsarbete har det funnits tendenser till att yrkets status har blivit det centrala. I vissa branscher finns det redan etablerade bedömningsformer – yrkesbevis, branschcertifikat etc. – och då har dessa blivit utgångspunkter för valideringen. I andra branscher finns inga sådana etablerade bedömningar, och då har valideringen inneburit en möjlighet att formulera och definiera kraven på yrket. Frågan är då om utgångspunkten blir de faktiska kompetenskrav som arbetet ställer, eller om parterna tillsammans formulerar andra krav – det som har benämnts "efterfrågad kompetens" – på ett sätt som förväntas behålla eller höja yrkets status?

### *Valideringen som maktinstrument*

Arbetsgivare och fackföreningar kan här i viss utsträckning ha gemensamma intressen i att formulera kraven, att ha makt över hur yrket definieras. Men det finns även områden där parterna kan stå mot varandra. Fackföreningarna verkar i allmänhet vara positivt inställda till validering, genom den möjlighet det kan ge arbetstagarna att få sin kompetens dokumenterad och värderad. Men i något fall har man även uppmärksammat den ökade möjlighet detta ger arbetsgivarna att bedöma och sortera de anställda. I anslutning till detta har man därför särskilt lyft fram vikten av att en validering inte ska vara en slutlig bedömning, utan en utgångspunkt för fortsatt kompetensutveckling.

### *Bredd eller djup?*

Ett annat område där parternas intressen kan skilja sig åt gäller definitionen av yrkets innehåll. När yrkesområden som inte tidigare har definierats ska beskrivas kan skilda utgångspunkter komma till uttryck. Det tydligaste exemplet är hämtat från fastighetsbranschen. Här vill facket att yrket ska beskrivas brett, vilket ger ökade möjligheter till ett varierat arbete – såväl städning, trädgårdsskötsel, fastighetsteknik som fastighetsföretagande bör ur fackligt perspektiv ingå i kompetenskraven. Ur arbetsgivarnas perspektiv kan yrket däremot definieras smalare, exempelvis kan städning vara något som inte behöver ingå i fastighetsskötarens arbete utan kan läggas ut på en städfirma.

Problematiken kring bredd eller djup i yrket är dock mer generell. Hur brett ska yrket beskrivas i förhållande till vilka krav som ska ställas på kompetensbeviset inom ett visst yrkesområde? Ett bredare yrke ger å ena sidan ökade möjligheter till variation i arbetet, men å andra sidan innebär det att specialister med djupa kunskaper inom ett begränsat område kanske inte görs full rättvisa i bedömningen. Och även om ett yrke definieras relativt brett finns det individer med bredare kompetens, eller med smalare specialkompetens men inom flera områden tillhörande olika yrken. Även dessa individer blir det svårt att göra rättvisa om bedömningen blir alltför konvergent.

Problemen kring avgränsning av yrken är också relaterade till att arbetslivet ser olika ut på olika områden. Inom vissa områden finns det definierade och etablerade yrken, medan det är betydligt svårare att göra sådana definitioner inom andra områden. Ska yrkesområdet exempelvis definieras som "metallindustriarbetare"? Eller ska man skilja på svarvare, borrhare, svetsare och fräsare? Eller ska man skilja på de 4-5 olika specialkompetenser som finns inom vart och ett av dessa fyra områden?...

Här krävs en balans mellan arbetsplatsens krav och arbetsmarknadens krav. Om valideringen huvudsakligen görs på en arbetsplats påverkas utfallet av de faktiska kompetenskrav som ställs där. Samtidigt kan det för individen vara viktigt att i tillräckligt stor utsträckning motsvara den på arbetsmarknaden efterfrågade, bredare, kompetensen – annars finns risken att valideringen enbart är giltig i det begränsade arbetsplatssammanhanget men tappar sitt värde på arbetsmarknaden.

Om/när yrken ska definieras måste man alltså göra en avvägning mellan bredd och djup, mellan individernas faktiska kompetens och behovet av status/bredd i yrket etc. Annars finns även en risk att man formulerar kompetenskrav som kanske ingen eller bara ett fåtal individer kan nå upp till.

#### *Valideringsverksamhetens omfattning*

Om det ska finnas formulerade kriterier och nivåer inom alla yrkesområden som kan tänkas bli föremål för validering (som kan vara betydligt fler än vad det finns utbildningar inom gymnasieskolan) blir slutligen arbetet att formulera kraven omfattande. Detta gäller speciellt inom yrkesområden där kompetenskraven förändras snabbt. Det blir då också många parter som ska vara inblandade i formuleringsarbetet, vilket därmed kan kräva en viss administrativ organisation, utöver den som själva valideringen kräver. De förändrade kraven inom vissa yrkesområden kan dessutom leda till att valideringsverksamheten i sig blir mer omfattande – om många individer vill/måste göra om sin validering när kriterierna har förändrats, eller när det egna kompetensen har utvecklats.

#### *Olika intressenter i formuleringsprocessen*

Förhållandet till arbetsgivare och fackföreningar har berörts något i föregående kapitel under rubriken Relationen till branscherna. Här finns även andra parter eller intressenter som kan behöva involveras i utvecklings- och formuleringsprocessen. Inom skol/utbildningssystemet finns parter som man kan behöva relatera sig till – oavsett om valideringen blir en integrerad del av eller ett parallellt alternativ till den formella utbildningen är skolan en central part när det gäller utveckling och bedömning av kompetens. En annan grupp av intresse när det gäller yrkeskompetens är de som benämns "brukare", de som ska ta del av yrkesgruppens varor och tjänster. I utvecklingsarbetet inom habiliteringsområdet i Göteborg har denna grupp involverats, vilket pekat på intressanta skillnader mellan olika intressenter när det gäller perspektivet på vilken kompetens som är central i yrket. En handikappad människa som anlitar personliga assistenter fokuserar inte samma aspekter av kompetensen som sjukvårdens representanter eller lärare på omvårdnadsutbildning.

Här kan avvägningar behöva göras när det gäller hur stort inflytande olika intressenter ska ges i formuleringsprocessen. Det viktiga är till att börja med att de relevanta parterna involveras och får inflytande. Detta är, som Bjørnåvold (2000) påpekar, en central aspekt av den "institutionella design" som krävs för att utvecklingen av validering ska bli framgångsrik och uppnå legitimitet.

Samtidigt är det viktigt att exempelvis arbetsmarknadens parter inte får ett sådant inflytande att de krav som ställs blir konjunkturberoende. Den variation över tid i efterfrågad kompetens som finns beroende på tillgången till arbetskraft inom ett visst område bör inte påverka kraven i en validering – om så sker försämras tillförlitligheten i bedömningen, och jämförbarheten mellan olika valideringar minskar.

### *Jämställdhet i valideringen?*

En annan aspekt av makt och vem som formulerar krav och kriterier är jämställdhetsperspektivet. I urvalet av yrkesområden i pilotprojekten fanns även detta perspektiv med – man valde såväl "manliga" som "kvinnliga" yrken. Denna aspekt har dock inte fokuserats inom ramen för min undersökning. Dels har fokus i stor utsträckning legat på frågor kring utländsk yrkeskompetens, dels har inte jämställdhetsfrågorna inte framträtt som något centralt tema i analysen. Man kan dock konstatera att omvårdnadsområdet, som är relativt kvinnodominerat, har varit klart störst bland de yrkesområden där validering skett. Här finns alltså tecken på en "kvinnlig kompetensreserv", som kan göras synlig genom validering. Ett annat "kvinnligt" område torde vara handeln, och där kan man å andra sidan se att valideringen rann ut i sanden, på grund av svårigheter att definiera yrkets kompetenskrav. Jämställdhetsfrågorna bör få speciell uppmärksamhet i det fortsatta valideringsarbetet. Hur utvecklas validering inom "kvinnliga" respektive "manliga" yrken? Finns det skillnader i vilka krav som ställs? Vem formulerar kraven inom olika yrken?

### **Helheten i valideringsprocessen**

Ett problem som har uppstått i arbetet med att utveckla validering är att de ansvariga i pilotprojekten inte har haft ansvaret för de



olika delar som har visat sig behövas för att bygga upp en fungerande valideringsprocess. Maktaspekten berör inte enbart vem eller vilka som är involverade i formuleringen av krav och kriterier. Rekrytering, vägledning, utbildning i svenska för invandrare, kompletterande utbildning inom yrkesområdet och deltagarnas försörjning under valideringsprocessen är exempel på områden där olika parter är ansvariga och disponerar de ekonomiska resurserna. Pilotprojekten har på grund av detta inte alltid haft möjlighet att fullt ut pröva de valideringsmodeller som man har formulerat och ansett vara de mest ändamålsenliga.

Under projektens gång har synen på validering förändrats – från att främst handla om mer begränsade bedömningstillfällen till att handla om en mer omfattande och i tiden utsträckt process. Oavsett hur den specifika modellen har utvecklats är ett gemensamt drag den mer omfattande processen. När pilotprojekten formulerades och startades var synsättet alltså mer begränsat, vilket till en del kan förklara varför projektens ansvar blev relativt avgränsat. Dessutom hade det förmodligen varit svårare att ge projekten ett mer omfattande ansvar, eftersom de då hade överskridit gränserna för det ansvar andra berörda parter har, vilket kunde ha krävt mer tid och arbetsinsatser när det gäller förankring och förhandlingar. På längre sikt är det dock viktigt att ta ställning till hur makten över (resurser för) processens olika delar ska fördelas eller samlas – för att valideringen som helhet ska bli så meningsfull och värdefull som möjligt för individen som deltar.

### *Kostnader*

En viktig aspekt av detta behov av helhetsansvar är alltså de ekonomiska resurserna. Man bör därför även lyfta fram de kostnader av olika slag som är förenade med valideringsarbete. Dessa olika kostnader, och vem som ska ha ansvar för resurserna, behöver beaktas om ett mer stadigvarande valideringssystem utformas. Jag vill främst beröra följande behov av resurser.

- Att utforma och genomföra kartläggningar och validering är givetvis förenat med kostnader, både för själva utformandet/genomförandet och för till exempel utbildning av de som ska göra detta arbete. Det är denna del som pilotprojekten har fått ersättning för i sina försök. Här är det dock viktigt att uppmärksamma att initialkostnaderna blir höga när nya modeller

ska utvecklas, oavsett hur många individer som sedan deltar i processen, medan ersättningen till projekten var individrelaterad, knuten till ett visst antal genomförda valideringar.

- När valideringsprocessen är förlagd till en arbetsplats kräver detta också att någon där fungerar som handledare och bedömare. Om handledaren/bedömaren är anställd på arbetsplatsen är det knappast självklart att arbetsgivaren ska stå för den kostnad det innebär att en anställd har denna arbetsuppgift, såvida det inte handlar om validering av kompetensen hos personer som redan är anställda på arbetsplatsen.
- Handledare etc. på arbetsplatsen behöver, utöver att deras arbetstid inte är gratis, även utbildning för att klara den speciella handledarroll som är förenad med validering. (Det är inte samma typ av handledning som i till exempel gymnasieskolans yrkesförberedande program.)
- Deltagande i validering på en arbetsplats kan inom vissa branscher vara förenat med kostnader för skyddskläder, verktyg etc. För den som har aktuell erfarenhet inom branschen borde detta inte vara något problem, men för till exempel den som har utländsk erfarenhet är det inte säkert att man har tillgång till detta.
- De kompletterande utbildningsinsatser av större eller mindre omfattning som har visat sig behövas för att deltagarnas kompetens ska kunna erkännas är en annan del i processen som kräver resurser. Här har projekten fått förlita sig på "extern" finansiering i form av kommunens ordinarie vuxenutbildning, genom Kunskapslyftet, eller från Länsarbetsnämnden.
- Individen som deltar i validering behöver ha sin försörjning tryggad under den tid processen pågår – oavsett om man för tillfället ägnar sig åt kartläggning, vägledning, bedömning, praktik, studier, eller en blandning av flera av dessa delar.
- Om valideringsverksamheten byggs upp i något slags nätverk, där exempelvis flera kommuner i en region samverkar om validering inom olika yrkesområden, medför det både besparingar och kostnader. Samarbetet blir billigare än om varje kommun skulle göra samma sak på hemmaplan, vilket torde bli så dyrt att det är orealistiskt. Samarbete medför dock även kostnader som man inte kan bortse från – resor, möten mellan olika parter etc.

Om man vill stimulera valideringsverksamhet kanske det behövs riktade bidrag till den kommun som faktiskt gör något? Möjligheten att få ersättning när validering gjorts genom prövning inom kunskapslyftet har stimulerat den typen av validering. Den validering av yrkeskompetens som har gjorts inom försöksprojekten är mer eller mindre av annat slag, vilket kanske kräver en annan form av stimulans? Detta kan även vara beroende av om kommunen ser validering främst som en utbildningsfråga, där kostnaderna är viktiga, eller som en fråga om att ta vara på befintliga kompetensresurser för att bidra till kommunens utveckling.

### **Avslutande diskussion**

I denna avslutande diskussion behandlas några områden som har visat sig intressanta och viktiga att beakta i det arbete som fortgår när det gäller att utveckla validering i den svenska sammanhanget. Först diskuteras problematiken kring rekrytering till validering. Därefter berör jag valideringens validitet, reliabilitet, legalitet och legitimitet. Avslutningsvis tar jag upp några centrala frågor som pekar på möjligheter och utmaningar i det fortsatta utvecklingsarbetet med validering av yrkeskompetens.

### **Rekrytering till validering**

Rekryteringen av deltagare till valideringen har varit ett problem i projekten, framför allt har det varit ett stort problem i Katrineholm och Kristianstad. För att nå så många individer som man gjorde fick man lägga ner mycket arbete. Hur kan man då förstå denna problematik? Till att börja med har det förändrade arbetsmarknadsläget uppenbarligen haft betydelse. Dessutom handlar det om projekt som har skapats med primärt syfte att utveckla valideringsmodeller. Bakom utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens har funnits tanken om att det finns människor vars kompetens borde dokumenteras och tas tillvara bättre i vårt samhälle, främst då människor med utländsk yrkeskompetens. Vissa yrkesområden valdes ut, och vägledande för valet av områden skulle bland annat vara efterfrågan på arbetskraft (Dir. 1999:86, s. 7). Detta kan ses som ett exempel på vad Bjørnåvold (2000) beskriver som att initiativ på valideringsområdet ofta snarare har

varit tillgångsstyrda än efterfrågestyrda, det vill säga att initiativet har kommit uppifrån (myndigheter och branscher) snarare än underifrån (individer och företag/arbetsgivare). Man konstruerar en lösning och försöker sedan hitta deltagare, snarare än att initiativet bygger på efterfrågan, på uttalade behov underifrån. Här finns ett dilemma som är svårt att komma ifrån, i varje fall om man befinner sig i den situation pilotprojekten gjorde – man kan knappast förvänta sig någon spontan efterfrågan "underifrån", när det handlar om en ny och okänd företeelse som validering. Med den speciella inriktningen på utländsk yrkeskompetens kanske man ändå i större utsträckning hade behövt inrikta sig på att finna yrkesområden där det finns många invandrare/flyktingar med yrkeserfarenhet? Denna strävan fanns visserligen med i urvalet av yrkesområden, men rekryteringsproblemen tyder på att denna aspekt kunde ha fått större inflytande.

Det kan även vara så att det finns individer med utländsk yrkeskompetens inom de aktuella områdena, men att man inte lyckades nå dessa. Det förbättrade arbetsmarknadsläget under projektperioden har berörts som en viktig faktor bakom problemen med rekrytering. Det kan då vara så att de som har användbar kompetens får arbete inom sitt område och därmed får användning för sin kompetens. Men det är förmodligen också så att många som har en utvecklad yrkeskompetens har fått arbete, men inte inom "sitt" yrkesområde. Berggren och Omarsson (2001) visar att så är fallet när det gäller utlandsfödda akademiker – när de har arbete motsvarar arbetet inte utbildningsnivån i samma utsträckning som för svenskar. Utlandsfödda akademiker har dessutom arbete i mindre utsträckning än svenskar, men arbetslösheten är lägre för den grupp utlandsfödda som har en utbildning vilken har värderats som helt jämförbar med en svensk utbildning, liksom för de som har en svensk högskoleutbildning. Det är inte osannolikt att dessa resultat i viss utsträckning kan överföras även till gymnasienivån, vilket talar för vikten av värdering/validering och att denna målgrupp för validering finns.

Det är också mycket möjligt att en mer utvecklad yrkeskompetens är förenad med mer utvecklad generell kompetens, i den betydelse detta begrepp getts inom utredningen, vilken torde öka möjligheten att få anställning. Och en anställning är något som prioriteras framför deltagande i ett pilotprojekt med validering, det har inte överraskande framkommit tydligt i erfarenheterna från projekten. Frågan är då hur man når dessa grupper, om man vill

hjälpa dem att dokumentera sin kompetens så att de har en bättre situation på arbetsmarknaden när konjunkturen försämras och/eller så att de får ökad möjlighet att arbeta inom sitt tidigare yrkesområde?

Ett komplement – eller alternativ, speciellt i ett bra arbetsmarknadsläge – till att i första hand rikta sig mot arbetslösa är att rikta valideringssatsningar mot arbetsgivare och anställda. Exempel på detta har i ökande omfattning utvecklats inom pilotprojekten under projekttidens gång, bland annat inom omvårdnadsområdet. Valideringssatsningar av detta slag kan fungera som utvecklingsinstrument för arbetsplatsen, genom att de anställdas kompetens synliggörs och kan tas tillvara bättre. Men sådana satsningar kan även vara ett stöd i individens utveckling – speciellt om det finns en öppenhet för att validera även sådan (tidigare utvecklad) kompetens som inte är direkt relaterad till de aktuella arbetsuppgifterna, exempelvis en invandrars utländska kompetens. När det gäller gruppen utlandsfödda akademiker visar Berggren och Omarsson (2001) att de som har ett arbete som inte motsvarar utbildningsnivån ändå ofta finns hos arbetsgivare inom "rätt" område, vilket talar för denna strategi!

Man kan också fråga sig hur fruktbart det är att låta människor delta i validering innan man (förhoppningsvis) ska ut på arbetsmarknaden, efter en lång period av arbetslöshet? I pilotprojekten har man i många fall tvingats till detta, eftersom de deltagare man lyckats rekrytera bland annat har tillhört flyktinggrupper som funnits i Sverige lång tid utan att ha möjlighet att använda sin kompetens. De individer, invandrare såväl som svenskar, som man lyckats rekrytera är förmodligen i många fall de som har varit arbetslösa länge – de som har haft mer aktuell yrkeserfarenhet har troligen haft lättare att få arbete när konjunkturen har förbättrats. Det långsiktigt mer hållbara alternativet när det gäller validering som insats i relation till arbetslöshet borde därför vara att validera kompetensen när man ska lämna eller så snart efter att man har lämnat en arbetsplats – på grund av uppsägningar, nedläggningar, flyttning eller flykt från ett annat land. Det är då det finns aktuella erfarenheter och utvecklad kompetens som bör kunna valideras!

## Valideringens validitet och reliabilitet

Validiteten och reliabiliteten hos valideringen är som nämnts viktiga instrumentella/metodologiska faktorer för att uppnå tillit och acceptans för valideringen som företeelse (Bjørnåvold, 2000). Det handlar om att hitta modeller som samtidigt dokumenterar individens kompetens på ett rättvisande sätt och är tillräckligt standardiserade för att bedömningarna ska kunna upprepas, göras av olika bedömare men ändå vara jämförbara.

### *Kompetensens relation till situationen*

Ett nyckelfråga är kompetensens relation till den situation (sammanhang, kontext) där den har utvecklats och använts, vilket har berörts tidigare i rapporten. Yrkeskompetensen är å ena sidan relaterad till ett visst yrkessammanhang och kan inte självklart användas i ett sammanhang som är annorlunda. Å andra sidan bär vi som individer med oss erfarenheter från ett sammanhang till ett annat, och vi kan knappast undvika att på något sätt utgå från våra tidigare erfarenheter när vi hamnar i en ny situation.

Frågan blir för det första vilka möjligheter som finns att i vårt svenska sammanhang validera kompetens som har utvecklats i ett "annorlunda" sammanhang. Här visar undersökningen exempel på de svårigheter som det sociokulturella perspektivet (Säljö, 2000) belyser. Om individen inte behärskar det svenska yrkesspråket, eller om det inte finns tolkar som behärskar både det svenska och hemlandets yrkesspråk, blir det svårt att göra sig själv rättvisa i en validering. Likaså finns det problem i andra avseenden – skillnader när det gäller yrkesutbildning, verktyg, maskiner, arbetsorganisation etc. påverkar möjligheterna att använda sin yrkeskompetens och att få den bedömd. Här krävs alltså särskilda överväganden och hänsyn för att individer med utländsk yrkeskompetens ska få göra sig själva rättvisa, och för att de svenska förutsättningarna och utgångspunkterna inte ska få alltför stort företräde i bedömningen.

För det andra handlar det om i vilken utsträckning det är möjligt att validera och dokumentera kompetens på ett sätt som gör valideringsresultaten överförbara till ett nytt sammanhang på ett tillförlitligt sätt. Detta är en empirisk fråga som ännu inte går att besvara utifrån pilotprojekten. När de individer som har deltagit i validering av yrkeskompetens använder sin kompetens i arbetslivet

ges möjlighet att bedöma den reella kompetensen och att avgöra i vilken utsträckning denna överensstämmer med vad som formellt har dokumenterats genom validering. Eller ska man snarare se valideringsresultatet som ett tecken på att individen har en potential? Om bara grundkompetensen är tillräcklig kommer den att utvecklas vidare så snart man kommer ut i arbete. Tidigare forskning (Andersson, 1991) visar att arbetsgivare främst ser betyget som en form av "inträdesbiljett", där betygsnivån inte har så stor betydelse. Kanske kommer kompetensbevis, och betyg satta genom validering, att få en motsvarande funktion på arbetsmarknaden?

En annan aspekt av relationen till situationen gäller relationen mellan yrkeskompetens och generell kompetens. I utredningens arbete har yrkes- och generell kompetens definierats som två skilda kompetensslag. Sedan har generell kompetens kommit att definieras på ett sätt som gör den nära knuten till ett visst yrkes-sammanhang. Frågan är om man skulle kunna tydliggöra relationen mellan dessa två typer av kompetens, snarare än att skilja dem åt?

#### *Avvägningen mellan validitet och reliabilitet*

I strävan efter validitet och reliabilitet finns en viktig punkt att stanna upp vid i den fortsatta utvecklingen av valideringsmodeller. Hur ska avvägningen göras mellan dessa båda aspekter av hur bedömningen görs rättvis och rättvisande? I pilotprojekten har strävan varit att i valideringen komma så nära (det svenska) yrkes-sammanhanget som möjligt, genom praktikinslag och bedömningar i den praktiska situationen. Detta bör bidra till validiteten. Samtidigt behöver bedömningen bli mer eller mindre standardiserad, och man har här utgått från såväl betyg som kompetensbevis och branschernas olika yrkesbedömningar för att uppnå detta. En ökad öppenhet och "genomskinlighet" i bedömningsprocessen, tillsammans med ett utvecklat arbete med kvalitetssäkring, är möjliga vägar för att öka valideringens reliabilitet som Bjørnåvold (2000) lyfter fram – som alternativ till exempelvis standardiserade test, vilka knappast är användbara när det handlar om att bedöma specifik och situationsbunden kompetens.

De valideringsmodeller som beskriv ovan under rubriken Omvårdnad (s. 34ff) kan, förutom att de skiljer sig åt i dimensionerna formativt-summativt och integrerat-parallellt, exemplifiera hur olika modeller kan vara mer eller mindre inriktade på reliabilitet

respektive validitet. I modellen från Göteborg valideras en kurs i taget i en standardiserad modell, vilket borgar för en förhållandevis hög reliabilitet, samtidigt som den arbetsplatsförlagda valideringen bidrar till validiteten. I modellen från Katrineholm görs däremot en bedömning av yrkeskompetensen som är inriktad på helheter snarare än på detaljer, och man jobbar med flera kurser parallellt. Denna modell torde öka validiteten ytterligare – man försöker mer bedöma helheten i yrkeskompetensen, vilken i praktiken inte är indelad i delar och kurser utifrån omvårdnadsprogrammets kursplaner – men kan minska reliabiliteten. Detta pekar även på en svårighet med att göra en mer helhetsinriktad bedömning i en modell som integreras med ett kursuppbyggt utbildningssystem.

Avvägningen handlar också om förhållandet mellan konvergent och divergent bedömning (Torrance & Pryor, 1998). Standardisering för att uppnå reliabilitet kräver en mer eller mindre konvergent bedömning och formulerade bedömningskriterier. Bedömningar som ska komma närmare det specifika, individuella och "tysta" kräver mer divergenta metoder. Med en konvergent inriktning ställs man, som Bjørnåvold (2000) konstaterar, och som har framkommit tydligt i pilotprojekten, inför problemet med avgränsning av yrken och yrkesområden. Hur ska man dra gränsen? Bjørnåvold menar här att man förr eller senare tvingas göra någon form av modulindelning, för att göra kompetensområdena hanterbara i en valideringsprocess. I samband med detta lyfter han också fram vägvalet mellan bedömningskriterier som anger miniminivåer respektive graderade bedömningar i flera steg. I kompetensbeviset har Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens här valt en graderad bedömning, alltså en mer konvergent form. Här kan idén om meritportföljen, som knappast prövats inom ramen för pilotprojekten, vara ett värdefullt komplement just genom att den ger möjlighet till en mer divergent och valid beskrivning, om än på bekostnad av reliabiliteten.

När man ska göra denna avvägning behöver man även beakta förhållandet mellan formativ och summativ bedömning. Vilken funktion ska valideringen ha? Behovet av reliabilitet och jämförbarhet är i första hand knutet till den summativa funktionen i kompetensbedömningen. En rent formativ bedömning fokuserar främst på validitet med syftet att ge individen möjlighet att utveckla sin potential.



### *Validering jämfört med skolbetyg*

En aspekt av tilliten till valideringsresultaten är hur deras validitet och reliabilitet står sig i förhållande till skolbetygens (dvs. betyg utfärdade i formell utbildning). I vilken utsträckning går det att göra den reella kompetensen formell? Ellström (1992) har som nämnts ifrågasatt möjligheten att värdera reell kompetens utifrån kriterier som är knutna till formell utbildning. Ifrågasättandet gäller då formalisering utifrån samma kriterier som i en formell utbildning. I pilotprojekten har betyg använts som dokumentationsform i stor utsträckning, med de behov detta har lett till av jämförbarhet med betyg från motsvarande utbildning, kompletterande utbildning etc. Kompetensbeviset är tänkt som ett alternativ till detta där formaliseringen inte utgår från skolans kriterier i samma utsträckning, vilket kan bidra till att man undviker det problem Ellström tar upp.

Skolbetygen (när det gäller yrkeskunskaper) dokumenterar yrkeskompetens på en förhållandevis "låg" nivå, eftersom det handlar om de krav som kan ställas i en utbildning, innan man påbörjat yrkeskarriären och fått möjlighet att skaffa sig mer erfarenhet. I en sådan bedömning verkar det förhållandevis enkelt att uppnå validitet och reliabilitet. Den kunskap/kompetens man avser att mäta kan mätas på ett relativt standardiserat sätt. Att finna metoder för att se helheten och bedöma kompetensen i ett vidare perspektiv, som är strävan i kompetensbeviset, har visat sig vara svårare.<sup>17</sup> Det verkar alltså svårare att göra valida och reliabla bedömningar av den reella kompetens som kompetensbeviset (till största delen) är inriktat på. Detta stöder Ellströms resonemang om att reell kompetens som uttrycks i arbetet bör värderas på sina egna villkor om värderingen ska bli rättvisande. En bedömning utifrån betygskriterier verkar dock kunna vara rättvisande i det den bedömer, men centrala aspekter av kompetensen kan bli uteslutna. Utmaningen är att hitta modeller för bedömning av dessa centrala kompetensaspekter som uppfyller kraven både på validitet och reliabilitet.

---

<sup>17</sup> Detta resonemang bygger på erfarenheter från validering inom Industri, se ovan s. 38. Förmodligen finns det andra svårigheter med att bedöma praktiska yrkeskunskaper på en grundläggande nivå, vilket kanske kommer till uttryck i större utsträckning i andra branscher.

### *Vilken form av validitet?*

Det är också viktigt att fråga sig vilken form av validitet man strävar efter. I forsknings- och mätningssammanhang diskuterar man bland annat innehålls- respektive begreppsvaliditet. Dessa olika begrepp är även relevanta i en reflektion kring inriktningen på validering (se även Bjørnåvold, 2000, s. 189-190). Ligger fokus på en bedömning av hur väl individen behärskar det mer konkreta innehållet i yrket, om han eller hon exempelvis kan utföra vissa arbetsuppgifter? Valideringens validitet handlar då främst om hur väl man lyckas validera och dokumentera just denna kompetens. Eller ligger fokus på mer abstrakta begrepp och egenskaper som "generell kompetens"? Validiteten blir då även en fråga om hur man definierar begreppen, och på hur och om man – indirekt – kan bedöma och dokumentera dessa abstrakta egenskaper. Reflektioner kring valideringens validitet är viktiga i utvecklingen av former och system för validering – annars riskerar man att endast uppnå vad som brukar benämnas "face validity", det verkar på ytan som att det finns en hög validitet i bedömningen, men det är inte säkert att så är fallet om man "skrapar på ytan".

### **Valideringens legalitet**

Legaliteten hos valideringen lyfts, tillsammans med legitimiteten, fram av Bjørnåvold (2000) som centrala normativa kriterier för att nå acceptans för valideringen. Undersökningen visar att det har funnits problem i pilotprojekten i detta avseende. Man har drivit en försöksverksamhet, vilket av naturliga skäl har varit förenat med osäkerhet. Det har varit osäkert hur länge verksamheten skulle fortgå, och det dröjde lång tid innan det fanns några fastställda riktlinjer för arbetet med kompetensbeviset. Behovet av legalitet blir svårt att tillgodose i ett försök, vilket ger problem när det samtidigt är individer som deltar på riktigt och inte i en roll som "försökspersoner".

Betygens legalitet torde ha bidragit till att de i stor utsträckning har använts i dokumentationen av bedömningarna. De är etablerade, och man vet vilket bytesvärde de har. Här är det förmodligen de normativa kriterierna som är avgörande, snarare än validiteten och reliabiliteten.

En annan aspekt av bytesvärdet är betygets värde för behörighet och urval till vidare utbildning. I ett samhälle där livslångt lärande lyfts fram som väsentligt kan man överväga om inte även kompetensbeviset kan få något formellt bytesvärde inte bara på arbetsmarknaden utan även inom utbildningssystemet – något som skulle kunna öka valideringsdeltagares möjlighet att lära vidare även inom formella utbildningar.

Ytterligare en aspekt av legaliteten är frågan kring var valideringen ska ha ett formellt värde. Gäller valideringen inom arbetsplatsen, inom yrket/branschen, inom landet, inom Europa (Bjørnåvold, 2000)? Detta berör den formella legaliteten, men påverkar även inriktningen på strävan efter mer informell legitimitet. Vilket område ska man inrikta sig på? I de lokalt och regionalt inriktade pilotprojekten har behovet av, men också möjliga problem i etableringen av, ett nationellt fungerande validerings-system blivit tydliga. En validering som bara är accepterad i exempelvis Katrineholm eller i Södermanland har ett relativt begränsat bytesvärde för valideringsdeltagaren. Individerna vill med största sannolikhet ha ett dokument som är giltigt och accepteras i hela landet.

Nästa steg blir sedan att fundera på vilken betydelse nationsgränserna ska ha. Går det att utveckla valideringssystem som gör dokumentationen giltig även i andra länder? Och går det att samtidigt behålla en tillräckligt hög validitet och reliabilitet i bedömningen? Dessa frågor blir extra relevanta i relation till utländsk yrkeskompetens och utländsk yrkesutbildning. I vilken utsträckning ska människor med utländsk yrkeskompetens behöva validera kompetensen om de redan har den dokumenterad (genom utbildning eller validering)? Måste de sedan göra om valideringen om de flyttar till ett nytt land? Ska en person med dokumenterad svensk yrkeskompetens (som blir utländsk i ett annat land) behöva genomgå validering om han/hon flyttar till ett annat land? Dessa frågor kan vi inte besvara själva inom det svenska utvecklingsarbetet kring validering, men vi kan välja i vilken utsträckning vi ska sträva efter samarbete och samordning över nationsgränser.

### **Valideringens legitimitet**

Legitimiteten är också central för att validering som företeelse ska bli accepterad (Bjørnåvold, 2000), inte minst i relation till bransch-

erna. Vad står valideringen egentligen för? Vad är resultatet värt? Här kan det finnas svårigheter i relation till branscherna, skolsystemet, allmänheten etc. Svårigheterna handlar främst om att det tar tid att etablera acceptans för och tillit till något som är nytt och okänt. Detta har, som nämnts, bland annat visat sig i pilotprojektens arbete med att lokalt/regionalt få förståelse och acceptans för kompetensbeviset som ett nytt sätt att dokumentera kompetens. Här har det krävts tid för kontakter och diskussioner med arbetsgivare och branscher innan man fått en ökad förståelse och ökat intresse för detta, vilket så småningom lett till att arbetet med att pröva kompetensbeviset i praktiken har kunnat komma igång.

Ur arbetsmarknadssynpunkt är det centralt att valideringens resultat får ett värde, vad som brukar kallas ett bytesvärde, så att det kan användas när individen söker arbete. Här krävs det att arbetsgivarna har tillit till exempelvis ett kompetensbevis, en tillit som måste utvecklas om det handlar om en ny form av dokumentation. Men tilliten krävs även om valideringen leder fram till betyg – står dessa betyg för samma sak som en "vanlig utbildning"? (Bytesvärdet handlar här främst om legitimitet, legaliteten i detta avseende blir främst aktuell i mer formella situationer som när betyget ska användas i ansökan till fortsatt utbildning.) Även här är det fråga om en process över tid – arbetsgivarnas medverkan i formulering av krav och genom validering på arbetsplatser är viktiga steg på vägen, men tilliten kan inte bli fullt utvecklad förrän valideringsdeltagare kommer ut på arbetsmarknaden och man kan se vad innehållet i deras kompetensbevis eller betyg motsvarar i reell kompetens.

När det gäller legitimiteten finns även risken att deltagande i validering, speciellt när det är ett nytt fenomen, kan uppfattas som en "gräddfil". Möjligheten att delta i validering kan mötas av avundsjuka från andra människor som ägnar/ägnat mer tid och pengar åt att skaffa sig motsvarande formella kompetens den traditionella utbildningsvägen. Detta har bland annat uppmärksammats i de fall där deltagarna har fått möjlighet att bli validerade "i tjänsten", exempelvis när vårdbiträden har fått 25% nedsättning i sin tjänst för att delta, med bibehållen lön. Samtidigt har andra deltagit i motsvarande utbildning inom Kunskapslyftet med utbildningsbidrag. (Denna "avundsjuka" har dock minskat när man har sett vilken arbetsinsats som har krävts även av deltagare i validering – en validering som då även innefattar relativt omfattande teoretis-

ka kompletteringar mestadels på egen hand.) Detta bör dock vara ett övergående problem, som bara finns kvar så länge validering görs på försök för vissa grupper, och så länge det finns grupper som jämför med hur det var innan validering existerade som alternativ. Problemet är dessutom relaterat till att valideringen i dessa fall gjorts mot betyg – när man validerar mot kompetensbevis finns det ingen som har fått motsvarande formella kompetens på något annat sätt än genom validering, och då kan dessa jämförelser inte göras. (Men om kompetensbeviset skulle ges ett bytesvärde även inom utbildningssystemet, som alternativ till betyg, finns risken för liknande upplevelser av orättvisa. Man kan i så fall behöva hitta en lösning motsvarande den som gör högskoleprovet till ett alternativ till betygen i urvalet till högskolan.)

När projekten har inriktats på utländsk yrkeskompetens har det också funnits vissa tendenser att valideringen har uppfattats som en ”gräddfil för invandrare”, vilket kan ge oönskade konsekvenser. Inte minst så länge validering är något nytt och tilliten kanske ännu inte är utvecklad. Då finns en risk att individer vars kompetens validerats hamnar i ett ”B-lag” i förhållande till de som har en sedan länge erkänd formell kompetens från en utbildning. Detta bör givetvis motarbetas, oavsett om det handlar om invandrare eller ej.

I relation till skola/utbildningssystem kan det också finnas legitimitetsproblem. Det handlar då om skillnader i kunskapssyn, där det kan ta viss tid för lärare/skolpersonal att acceptera den kunskapssyn som ligger i att kompetens kan valideras och dokumenteras utan att man måste delta i utbildning.

På samhällsnivå, främst då samhällsekonomiskt, är legitimiteten relaterad till vad validering innebär när det gäller resursanvändning. Om deltagande i validering är billigare än deltagande i utbildning, för att nå fram till motsvarande formella kompetens, legitimerar detta valideringen. På samhällsnivån kommer det förmodligen även att behövas marknadsföring av olika slag om valideringen ska bli accepterad, speciellt då om kompetensen dokumenteras i nya former som kompetensbevis. Ett systematiskt informations- och etableringsarbete kan påskynda etableringsprocessen och minska de problem som ligger i att valideringens legitimitet inte har hunnit utvecklas tillräckligt. Här skulle man kunna lyfta fram både de samhällsekonomiska aspekterna och innebörden i validering. Med innebörden avses här då den grundliga valideringsprocessen – att bedömningen görs systematiskt, under en viss tid, relaterad till arbetslivssammanhanget etc. Förståelsen för denna process torde

vara viktig för att tilliten till och acceptansen för validering ska utvecklas.

Man bör även lyfta fram legitimiteten på individnivå. Värdet av valideringen kan lätt ses enbart i ekonomiska termer, bytesvärdet. Men det kan också finnas ett egenvärde i att individen får bevis för sin reella kompetens, vilket är av betydelse för självförtroende, självuppfattning etc. Här kan validering ha ytterligare en viktig funktion att fylla.

### **Några frågor kring ett framtida valideringssystem**

Avslutningsvis vill jag lyfta fram några frågor som denna studie gett upphov till. Dessa frågor har berörts ovan och pekar på ett antal möjligheter och utmaningar som bör vara centrala i det fortsatta arbetet med att utveckla ett svenskt system för validering av yrkeskompetens.

#### *Vad är syftet med valideringen?*

Valideringen kan ha ett uttalat summativt syfte, genom att den dokumenterar och summerar den befintliga kompetensen. Detta kan påverka individens självkänsla och självförtroende, öka möjligheterna på arbetsmarknaden, lyfta fram vilken kompetens som finns på en arbetsplats etc. Validering kan även ha ett formativt syfte, att i första hand ligga till grund för individens fortsatta utveckling. Båda dessa aspekter pekar på vilka möjligheter validering kan innebära, men också att man i utvecklingen av valideringsmodeller kan behöva välja vilket av syftena som är det huvudsakliga och överväga hur de eventuellt kan kombineras på bästa sätt.

I arbetet med validering, liksom i andra former av bedömningar av kunskap och kompetens, kan man utforma en bedömning som är mer eller mindre konvergent respektive divergent, det vill säga bedömer om man kan eller vad man kan. Här kan man behöva göra vägval, beroende på i vilken utsträckning vissa kriterier ska ligga till grund för bedömningen. Här kan kompetensbeviset och meritportföljen – de dokumentationsformer som formulerats och utvecklats inom Valideringsutredningen, och i större eller mindre utsträckning prövats i pilotprojekten – komplettera varandra och täcka in båda dessa aspekter av bedömningen.

Utveckling av individen är en central del i valideringen. Individen påverkas av deltagandet i validering, och de resultat man uppnår, oavsett om syftet främst är summativt eller formativt. Validering kan dessutom bidra till utvecklingen av organisationen, om individen befinner sig i en sådan. En viktig utmaning är därför att utforma ett system för validering som kan bidra till utveckling av såväl individ som organisation.

I själva valideringsprocessen ligger fokus i stor utsträckning på individen och hans eller hennes kompetens. Denna kompetens kan sedan alltså även relateras till organisationen. Men i utvecklingsprocessen, där bland annat krav och kriterier formuleras, har även yrket fokuserats i stor utsträckning, genom att processen inneburit en möjlighet att identifiera och lyfta fram vissa yrken. Fokuseringen på yrket har i vissa fall inneburit att individen kommit i bakgrunden, vilket kan leda till att kraven som ställs på deltagaren blir högre än vad de flesta når upp till. Man bör vara medveten om detta problem – utmaningen blir att hitta en modell som förenar kraven på en viss yrkeskunskap (till exempel av säkerhets- och kvalitetsskäl) med individens behov att få sin reella kompetens dokumenterad och erkänd.

#### *Hur rekryterar man till validering?*

Kommer det att uppstå en spontan efterfrågan på validering när företeelsen väl blir etablerad och känd? Det är mycket möjligt att en sådan efterfrågan uppstår, från såväl individer som organisationer/arbetsplatser, med tanke på de möjligheter validering kan innebära. Om denna efterfrågan ändå inte utvecklas blir utmaningen, om man trots detta vill gå vidare med fortsatta initiativ och satsningar "uppifrån", att formulera de behov validering kan uppfylla och att marknadsföra validering på ett effektivt sätt.

I rekrytering till validering finns möjligheter att rikta in sig på olika grupper, vilka kan kräva olika typer av insatser. En inriktning på grupper med mer eller mindre tydliga särskilda behov, som flyktingar, kräver att man lyfter fram det värde valideringen kan ha för individen. Det är också viktigt att man i utformningen av själva valideringen tar hänsyn till de förhållanden som gör validering med sådana grupper och av utländsk yrkeskompetens till en speciell utmaning, förhållanden som belysts i denna rapport, för att tilliten till validering inom dessa grupper ska utvecklas på lång sikt.

Vid inriktning på anställda behöver man lyfta fram valideringens värde för såväl individ som organisation. Detta blir viktigt för att arbetsgivaren ska acceptera, uppskatta och ta vara på värdet av att de anställda deltar i validering.

En generell slutsats när det gäller rekrytering med relation till arbetslöshet (på grund av uppsägning, nedläggning, flykt från hemlandet etc.) är att validering bör ske så tidigt som möjligt – helst innan anställningen upphör, eller så snart som möjligt när man kommit till vårt land. Detta för att kunna dokumentera den aktuella kompetensen, innan den försämras på grund av att man inte har möjlighet att använda den. Då borde valideringen kunna öka individens chanser att snarast komma vidare till en ny anställning.

### *Vilka gränser måste man dra?*

När man ska göra konvergenta bedömningar av kompetens, med förutbestämda kriterier, behöver man dra någon form av gränser mellan olika yrkeskompetensområden. Inom vissa yrkesområden är yrkena redan tydligt definierade och avgränsade, inom andra områden finns inte så tydliga gränser. Här finns alltså möjligheter att göra en tydligare "karta" över vissa yrkesområden. Detta behövs för att man ska veta hur brett eller smalt det yrkesområde är som vissa krav gäller för, och för att olika individers kompetensbevis ska bli jämförbara genom att angivelsen om vilket yrkesområde beviset gäller är entydig. Det handlar alltså om att göra någon form av modulindelning av kompetensen.

Ska valideringen dokumentera uppnådda miniminivåer i kompetensen, eller ska den ge en graderad bedömning? Detta är två möjliga alternativ, där kompetensbeviset i sin nuvarande form innebär en graderad bedömning. Att enbart ange miniminivåer skulle innebära att själva bedömningen blir enklare – det är endast en gräns som man ska avgöra om kompetensen når upp till eller ej. Resultatet blir mer en slags "inträdesbiljett", där nivån sedan inte spelar så stor roll. Att endast relatera till en miniminivå kan dock innebära att kraven ställs relativt högt, eftersom de kan ses som en "garanti på tillräcklig kompetens". Med en graderad bedömning blir bedömningen svårare, genom att det finns flera gränser att relatera till, men den blir också mer nyanserad. Kompetens på en "lägre" nivå kan få ett utrymme och bli dokumenterad, även om den kanske ligger under en relativt hög "miniminivå", och individer



med mer utvecklad kompetens får en bedömning som gör dem rättvisa.

Ska man skilja på yrkeskompetens och generell kompetens, om bedömningen av den generella kompetensen ändå relateras till ett specifikt yrkessammanhang? Ett alternativ till att dra denna gräns är att se den generella kompetensen (i Valideringsutredningens och kompetensbevisets definition av begreppet) som en eller flera aspekter av yrkeskompetensen.

De geografiska gränserna innebär ytterligare en möjlighet när det gäller att välja ambitionsnivå i utvecklingen av valideringssystem. Är ambitionen att utveckla ett enhetligt svenskt system tillräckligt, eller ska det finnas en strävan till harmonisering även med andra länders valideringsinitiativ?

*Hur organiserar man validering – kompetensutveckling, makt, ekonomi?*

Pilotprojekten arbetade under stor frihet, vilket gav möjlighet att pröva olika former för validering, med varierande framgång men med värdefulla erfarenheter som resultat. I en fortsatt projektverksamhet, och eventuell reguljär valideringsverksamhet, finns förutsättningar att organisera och samordna verksamheten på ett sätt som ger ökade synergieffekter och som ökar den gemensamma kunskapsutvecklingen på området.

Ett område där kunskapen behöver utvecklas är den praktiska kompetensen hos de som arbetar med validering. Vilka specifika handlednings- och bedömningskompetenser krävs av de som arbetar med validering? Hur kan man bidra till att utveckla dessa kompetenser? Dessa båda frågor blir väsentliga i kunskapsutvecklingen kring validering.

När validering riktas som ett erbjudande till speciella grupper som flyktingar och invandrare, eller arbetslösa utan formell utbildning inom det yrke man arbetat inom, kan det krävas särskilda hänsyn. Även inom detta område kan det behövas mer kunskap, för att valideringen ska fungera så bra som möjligt.

Jämställdhetsaspekten på valideringen har bara berörts i mycket begränsad utsträckning i denna rapport, men bör beaktas i det fortsatta arbetet med validering. Man kan exempelvis behöva uppmärksamma inom vilka yrken validering utvecklas, vem som får inflytande över vilka krav som ska ställas, hur själva validerings-

processen utformas, och om det finns skillnader när det gäller vilka som går igenom valideringen med goda respektive mindre goda resultat.

Att utveckla en ny företeelse som validering innebär också att olika parter kan tänkas vilja ha inflytande över processen. Här finns stora möjligheter att involvera de parter som är väsentliga att ha med i arbetet. Det gäller att få med dessa centrala parter, men det kan även krävas vissa övergripande ställningstaganden. Var ska makten över valideringen slutligen ligga? Vilka roller ska spelas av arbetsgivare, fackförbund, utbildningssystem etc.?

Värdet av att genomföra validering i ett yrkessammanhang har lyfts fram i undersökningen. Samtidigt krävs här avvägningar mellan exempelvis arbetsplatsens krav och arbetsmarknadens krav, liksom mellan arbetsmarknadens konjunkturberoende krav och kraven på jämförbarhet mellan bedömningar över tid. Här finns flera frågor att reflektera över. I vilka sammanhang ska (olika delar av) valideringen göras? Hur nära ett autentiskt yrkessammanhang går det att komma om detta samtidigt ska förenas med formell kompetensbedömning? Hur görs avvägningen mellan yrkessammanhang och skolsammanhang? Hur hanterar man de maktaspekter som ligger i själva kompetensbedömningen – vem gör exempelvis bedömningen om en anställd ska valideras på sin arbetsplats?

Validering kan fungera som en viktig och integrerad del i (vuxen)utbildningssystemet. Den kan då bidra till att utbildningen utvecklas och förändras, genom att deltagandet i kurser i större utsträckning anpassas efter individens behov. Men validering kan även fungera som ett mer eller mindre parallellt system i förhållande till den reguljära utbildningen. Där finns i stället poänger som att validering kan erbjuda ett alternativ till den som inte är villig att ge sig in i ett utbildningsprojekt men kan tänka sig att prova något annat. Ska valideringen på lång sikt vara en integrerad del i utbildningssystemet, eller ska den (även) kunna fungera som ett parallellt system?

Hur omfattande system krävs för en utbyggd och etablerad validering på nationell nivå? Här kan man behöva överväga att bygga upp ett nät av arbetsplatser med handlednings- och bedömningskompetens inom olika yrken och/eller yrkesmoduler. Valideringen kanske kräver sådan speciell kompetens, och sådana förhållanden på arbetsplatsen, att den inte kan genomföras var som

helst med tillfredsställande kvalitet? Eller kan validering ske på eller i samarbete med vilken arbetsplats som helst?

Hur ska genomförande av och deltagande i validering finansieras? Denna undersökning har pekat på vissa problem som uppstår när olika delar i en process ska finansieras från olika källor. Här är en möjlighet att validering avgränsas till att främst handla om själva kompetensbedömningen, och att ansvaret för olika delar i individens utvecklingsprocess – däribland validering – ligger på olika aktörer. I det fallet krävs en genomtänkt strategi för hur individens intressen kan tas tillvara i denna process. En annan möjlighet är att någon aktör får ett mer samlat helhetsansvar för individens process, oavsett om denna kallas för valideringsprocess eller för något annat. Ett sådant helhetsansvar skulle kunna underlätta samordningen av kartläggning, vägledning, praktik, validering, studier etc., och av individens försörjning under denna process.

#### *Vad krävs för att uppnå tillit och acceptans?*

Pilotprojektens strävan att validera i ett yrkes/arbetslivssammanhang bör innebära ökade möjligheter att göra en bedömning med validitet – man bedömer det man avser att bedöma, nämligen den specifika kompetensen som är relaterad till ett speciellt sammanhang. Denna strävan bör förenas med en strävan efter reliabilitet, att valideringen utformas så att den blir tillförlitlig och olika bedömningar blir jämförbara. Här kan man behöva göra avvägningar mellan dessa två aspekter, vilka båda behöver uppfyllas i tillräcklig utsträckning för att valideringen ska bli accepterad.

Innan validering av yrkeskompetens, i andra former än de som i praktiken innebär prövning för betyg på gymnasienivå, ska bli en etablerad företeelse krävs vissa formella politiska beslut som klargör valideringens legalitet. Formella regler för valideringens genomförande, former för kompetensbevis, ansvarsfördelning och resursfördelning är exempel på områden där beslut kan behöva fattas för att validering ska bli en på nationell nivå legaliserad företeelse.

Slutligen behöver valideringens legitimitet etableras. Det gäller då speciellt den nya form av validering som innebär att yrkeskompetens valideras och dokumenteras i ett kompetensbevis. Denna etablering innebär en process, som måste ta sin tid, men som också kan tänkas underlättas av vissa särskilt inriktade insatser.

Till att börja med behöver validering bli en känd företeelse, och speciellt behöver det då bli känt vilket värde validering kan ha för såväl individer och organisationer som för samhället i stort. Men när allt kommer omkring är det avgörande ändå i vilken utsträckning valideringen faktiskt håller vad den lovar. Tjänar samhället ekonomiskt på att vi validerar kompetens? Utvecklas organisationer där de anställda deltar i validering? Får individer som deltar i validering och får ett kompetensbevis samtidigt också bättre självkänedom och självkänsla, och en bättre utgångspunkt på arbetsmarknaden? När svaret på dessa frågor blir "ja", då bör validering vara en etablerad och accepterad företeelse.

## Referenser

- Andersson, Håkan (1991). *Relativa betyg. Några empiriska studier och en teoretisk genomgång i ett historiskt perspektiv*. Umeå universitet, Pedagogiska institutionen.
- Andersson, Per (2000). *Att studera och bli bedömd. Empiriska och teoretiska perspektiv på gymnasie- och vuxenstuderandes sätt att erfarastudier och bedömningar*. Linköpings universitet, Linköping Studies in Education and Psychology No. 68.
- Berggren, Katarina & Omarsson, Abukar (2001). *Rätt man på fel plats - en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet*. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen, Rapport Ura 2001:5.
- Bjørnåvold, Jens (2000). *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Tessaloniki: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training.
- Colardyn, Danielle (1997). Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande. I: Åsa Mäkitalo & Lars-Erik Olsson (Red.), *Vuxenpedagogik i teori och praktik. Kunskapslyftet i fokus* (s. 283–299). Stockholm: Utbildningsdepartementet, Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna, SOU 1997:158.
- Edwards, R., Hanson, A. & Raggatt, P. (1996). Introduction: beyond the bounds. I: R. Edwards, A. Hanson & P. Raggatt (Red.), *Boundaries of Adult Learning* (s. 1–7). London och New York: Routledge.

- Ellström, Per-Erik (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica/Norstedts Juridik AB.
- Franke-Wikberg, Sigbrit (1992). *Utvärderingens mångfald – Några ledtrådar för viltsna utbildare*. Stockholm: UHÄ/FoU, Projekt-rapport 1992:4.
- Giddens, Anthony (1990). *Modernitetens följder*. (Svensk utgåva 1996, originalets titel: *The Consequences of Modernity*.) Lund: Studentlitteratur.
- Höijer, Catharina (1999). *Kompetensbevis i folkbildning och arbetsliv. En rapport om valideringsfrågor*. Stockholm: Nordisk folkeuniversitet.
- Levin, Thorbjörn (1997). Från reell kompetens till formella betyg. I: Åsa Mäkitalo & Lars-Erik Olsson (Red.), *Vuxenpedagogik i teori och praktik*. Kunskapslyftet i fokus (s. 301–309). Stockholm: Utbildningsdepartementet, Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna, SOU 1997:158.
- Lpf 94. *1994 års läroplan för de Frivilliga Skolformerna, Lpf 94*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Lundborg, Inge Marie (2000). *Utvärdering av projektet Sesam – ett samarbetsprojekt om validering 1998-1999 i Göteborg*. Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik, stencil.
- Molander, Bengt (1996). *Kunskap i handling*. Göteborg: Daidalos.
- Nordisk ministerråd (2001). *Nordisk kartläggning om landenes parallella initiativ knyttet til realkompetanse*. Köpenhamn: nordisk ministerråd, Folkeopplysning og voksenopplæring, TemaNord 2001:530.
- Osman, Ali (1999). *The Strangers among us. Ethnicity, Culture, and Immigrants: The Social Construction of Identity in Adult Education*. Linköpings universitet, Linköping Studies in Education and Psychology No. 61.
- Skolverket (1999). *Validering*. Stockholm: Skolverket.
- SOU 1998:51. *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet*. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.
- SOU 1998:165. *Validering av utländsk yrkeskompetens*. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.

- SOU 1999:39. *Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet*. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.
- SOU 2000:28. *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet. En sammanfattning av Kunskapslyftskommitténs slutbetänkande*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Svensson, Börje (2000). *Aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet*. Stockholm: Näringsdepartementet, Utbildningsdepartementet. Rapport utarbetad på uppdrag av Utredningen om individuellt kompetenssparande (N 1999:16), Vägledning i skolväsendet (U 1999:11) och Validering av vuxnas utbildning och kompetens (U 1999:06), SOU 2000:115.
- Säljö, Roger (2000). *Lärande i praktiken*. Ett sociokulturellt perspektiv. Stockholm: Prisma.
- Söderlindh Franzén, Elsie (1990). *Lära för Sverige. En studie av utbildningsproblem och arbetsmarknad för invandrare i grundutbildning för vuxna (grundvux)*. Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen.
- TCO (1999). *Värderat vetande. Validering av kompetens – att bedöma och erkänna kunnande*. Stockholm: TCO.
- Torrance, Harry & Pryor, John (1998). *Investigating formative assessment*. Buckingham: Open University Press.
- Valideringsutredningen (2001). *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på Valideringsutredningens enkät*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, Rapport från utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens.
- Vedung, Evert (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.

## Övriga tryckta källor

- Avtal om deltagande i pilotprojektverksamhet avseende validering av utländsk yrkeskompetens, 2000-05-29, med bilaga Pilotprojekt avseende validering av utländsk yrkeskompetens – några preciseringar.
- Förordning om kommunal vuxenutbildning, 4 kap. 15§ (SFS 1992:403).

Förordning om försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens (SFS 2001:14)

Förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens, skrivelse från utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) till regeringen 2001-03-15, med bilaga Dokumentation av validerad yrkeskompetens, daterad 2001-03-02.

Kommittédirektiv Validering av vuxnas kunskap och kompetens. Dir. 1999:86.

Kommittédirektiv Tilläggsdirektiv till utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06). Dir. 2000:84.

Kommittédirektiv Tilläggsdirektiv till utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06). Dir. 2001:47.

Kompetensbevis. Blankett utarbetad av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) (odaterad).

Utöver detta har skriftlig dokumentation och rapporter från de tre pilotprojekten i Göteborg, Katrineholm och Kristianstad fungerat som källor.

## Bilaga 6



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

2001-01-08

Reg.nr 1/01

### Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens

Enligt sändlista

U 1999:06

Sekreterare

Eva Ragnarsson

Telefon 08 - 405 38 79

Telefax 08 - 405 46 77

E-post [eva.ragnarsson@education.ministry.se](mailto:eva.ragnarsson@education.ministry.se)

### Enkät om valideringsverksamhet

Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) ska enligt de nya direktiv, som regeringen fattade beslut om den 7 december 2000 (Dir 2000:84), bland annat

- skyndsamt kartlägga, beskriva och analysera pågående valideringsverksamhet på främst gymnasial nivå; arbetet kan begränsas till sådana kommuner som vid en översiktlig inventering visar sig ha mer omfattande eller särskilt intressant verksamhet,
- lämna förslag till åtgärder som ska kunna bidra till en kvalitativ och kvantitativ utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens i kommunerna (förslagen i denna del skall lämnas senast den 15 mars),
- pröva olika former för dokumentation av den yrkeskompetens som validerats, samt
- utreda behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens.

Regeringens definition av validering, angiven i de första direktiven till utredningen (Dir 1999:86), återges i inledningen till bifogade enkät. Båda direktiven återfinns på regeringens hemsida under adress <http://utbildning.regeringen.se/kommitteer/>

Utredningen behöver för sitt fortsatta arbete få en ungefärlig uppfattning också om hur stor omfattningen är på valideringsverksamhet som ligger utanför kommuneras verksamhet. Jag är fullt medveten om det omöjliga i att ange exakta svar på de frågor som återfinns i bilagda enkät. Det är ändå av stort värde att få en bild av läget. Jag hoppas därför att Ni vill ta Er tid att besvara enkäten och återsända den till utredningen **senast torsdagen den 25 januari 2001**.

Med vänlig hälsning

Elving Andersson  
Särskild utredare



**Enkät om validering inom kommunal utbildning för vuxna**

Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens (U 1999:06) behöver för sitt fortsatta arbete få en ungefärlig uppfattning om omfattningen av den valideringsverksamhet som redan nu pågår ute i kommunerna.

Det kan då vara lämpligt att först definiera begreppet validering. Regeringens definition i direktiven till valideringsutredningen är följande:

*Med validering avses regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Tre delar kan urskiljas inom detta område. För individen handlar det dels om validering av kunskaper och kompetens inhämtade på olika sätt för att få betyg som ger behörighet till vidare studier, dels om att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet, dvs. validering av yrkeskompetens. Den tredje delen berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnes förutsättningar och förkunskaper.*

Utredningen är fullt medveten om det omöjliga i att ange exakta svar på följande frågor. Det vore ändå av stort värde att få en ungefärlig uppfattning av läget. Vi hoppas därför att Ni vill ta Er tid att besvara nedanstående frågor.

**1. Följande frågor avser verksamhet år 2000**

- Har Ni i Er kommun arbetat med validering?

Ja

Nej (Besvara den sista frågan och skriv under på sista sidan)

Nej, men vi har planer på att börja och berättar gärna mer om detta på sidan 4.

- Uppskatta omfattningen av genomförd validering i kommunen:

..... personer har blivit validerade (i större eller mindre omfattning) i en omfattning som motsvarar ungefär

..... gymnasiepoäng. (Ett betyg ger kursens gymnasiepoäng. En del av en kurs med kompletterande utbildning ger motsvarande andel av kursens gymnasiepoäng.)

Kommentarer: .....

.....

- Inom vilka huvudsakliga områden / branscher har validering genomförts? (Definition enligt gymnasieskolans program och inriktningar.)

.....

.....

- Hur stor ungefärlig procentuell andel vuxna som genomgick validering återfinns i följande åldersgrupperingar? (Skriv procentandelen i respektive ruta!)

-25 år

26-40 år

41-60 år

60- år

Kommentarer: .....

.....

- Hur stor andel av dem som genomgått validering var kvinnor?

0-25%

26-50%

51-75%

76-100%

Kommentarer: .....

.....

- Vi har utvecklat modell/-er och eller metod/-er för validering  
 Bifoga gärna beskrivning av hur Ni arbetat!

- Har Ni validerat personer med utländsk yrkeskompetens ( personer med utbildning från annat land än Sverige)?

Ja      Ungefärlig omfattning ..... Gymnasiepoäng

Ungefärligt antal personer:





Enstaka

ett 10-tal

ett 25-tal

ett 50-tal

Nej

Kommentarer: .....

.....

- Har validering förekommit mot uppställda branschkrav istället för mot kursplaner?

Ja, inom följande branscher: .....

.....

.....

Nej

- Har validering förekommit i sfi (/svenskundervisning för invandrare)?

Ja

Nej

Kommentarer .....

.....

**2. Förslag inför framtiden**

Valideringsutredningen ska enligt sina tilläggsdirektiv redan den 15 mars lämna förslag till åtgärder för utbyggnad av validering av utländsk yrkeskompetens.

Vilka förslag skulle Ni vilja lämna till utredningen; förslag som kan bidra till en kvalitativ och kvantitativ utveckling av validering av utländsk yrkeskompetens?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vi vill gärna komplettera med följande information om vår validerings-  
verksamhet / våra planer för framtida valideringsverksamhet

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Kontaktperson: .....

Tel nr: .....

.....  
Underskrift

**Tack för hjälpen!**

**Enkäten återsändes till:**

**Utredningen om vuxnas  
kunskap och kompetens  
Regeringsgatan 30 – 32  
103 33 Stockholm**

**Eventuella frågor besvaras av sekretariatet:**

**Eva Ragnarsson  
Tel 08 – 405 38 79**

**Thorbjörn Levin  
Tel 08 – 405 41 71**

### Utbildnings- och yrkesklassificering

I det följande redovisas gängse utbildningsstrukturering och yrkesklassificering. Redovisningarna utgår från dels SCB:s system<sup>1</sup> för aggregering av utbildningar till större grupper respektive *AMS yrkesklassificering AMSYK* och *Standard för svensk yrkesklassificering*.<sup>2</sup>

#### Utbildningsstrukturering

Svensk utbildningsnomenklatur – *SUN* – är ett system för klassificering av utbildning, vilket funnits i Sverige sedan slutet av 1960-talet. Efter revidering beslutade Statistiska Centralbyrån (SCB) att *SUN 2000* skulle gälla som nationell standard för utbildningsklassificering från den 1 juli 2000.

AMS utbildningskod, som har använts fram till den 6 november 2000, bestod av ett fält med tre siffror. Den första siffran angav utbildningens *nivå*, den andra *inriktning* och den tredje utbildningens *längd*. Från och med den 6 november 2000 anges utbildning i AMS sökanderegister enligt *SUN 2000*.

Den nya *SUN*-koden består av två fält, där det första fältet anger *nivå* och det andra *inriktning*. Utbildningens längd finns däremot inte medtagen.

*Nivån* består av en siffra som grovt visar *utbildningens nivå* i siffror (0–6) och anger följande:

- 0 Förskoleutbildning, varmed torde avses utbildning före grundskola
- 1–2 Förgymnasial utbildning
- 3 Gymnasial utbildning

---

<sup>1</sup> SCB, SCB:s hemsida (scb.se) 2001-10-04, Arbetsmarknad, Utbildning.

<sup>2</sup> Arbetsmarknadsstyrelsen, 1997, *AMS yrkesklassificering AMSYK och Standard för svensk yrkesklassificering*. Stockholm.

#### 4-6 Eftergymnasial utbildning.

*Inriktningen* består av fyra siffror, där

de två första siffrorna anger *huvudinriktningen*, varav den första avser inriktningen på den grövsta nivån, den tredje siffran anger *ämnesinriktningen* och är densamma som den inriktning som används av UNESCO, EUROSTAT samt OECD och den fjärde siffran anger *specificerad inriktning*. Den fjärde siffran finns inte med i AMS register.

### **Klassificering för yrkes- och utbildningsstrukturering**

#### *Yrkesstrukturering*

Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 96, är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete som de utför. Den kan även användas för att organisera information om lediga platser, arbetssökande och yrken. SSYK tillämpas i såväl den officiella statistiken, t.ex. i SCB:s löpande arbetskraftsundersökningar och yrkesregistret, som i särskilda mindre undersökningar. Vidare kan den också användas inom företag och organisationer för klassificering av de anställda. SSYK ersätter den tidigare gällande yrkesstandarden Nordisk yrkesklassificering (NYK 83). Målet för denna standard har varit att åstadkomma en yrkesindelning som återspeglar dagens yrkesstruktur och som gör det möjligt att belysa förändringar av arbetsmarknaden. Den skall även uppfylla kraven på internationell rapportering och jämförbarhet länder emellan.

SSYK 96 bygger på den internationella klassifikationen ISCO-88 (International Standard of Occupations 1988) samt EU-varianten ISCO-88(COM). ISCO-88 är framtagen av den Internationella arbetsorganisationen (ILO) och har tre huvudsyften:

Att underlätta ett internationellt utbyte av yrkesinformation  
Att göra det möjligt att producera internationell yrkesstatistik som är användbar för såväl forskare och beslutsfattare som för praktiska tillämpningar t.ex. i samband med arbetsförmedling.

Att tjäna som modell vid utformning eller revidering av nationella klassifikationssystem.



I SCO-88 är primärt inte avsedd att ersätta existerande nationella klassifikationssystem. En yrkesstandard skall avspegla den struktur som är aktuell för arbetsmarknaden i det enskilda landet. Ett land som har en yrkesklassifikation som nära ansluter till ISCO-88 i begrepp och struktur får dock en yrkesstatistik som är internationellt jämförbar. Många länder har liksom Sverige valt att utveckla en yrkesindelning baserad på ISCO-88, medan andra har behållit sin nationella klassifikation och i stället utarbetat en översättningsnyckel till ISCO-88.

Grundläggande för indelningen är dels typ av arbete, dvs. den uppsättning uppgifter och göromål som utförs eller skall utföras av en person, dels de kvalifikationer som normalt krävs för att utföra detta arbete.

Kvalifikationer (eng. skill) har två dimensioner, kvalifikationsnivå respektive specialisering. Kvalifikationsnivå används i huvudsak som likhetskriterium vid gruppering på den högsta nivån, medan specialisering ofta är vägledande på lägre nivåer. Det kan gälla vilka särskilda kunskaper som erfordras, vilka verktyg eller maskiner som används, vilket material som bearbetas eller vilken typ av varor och tjänster som produceras.

SSYK 96 har, liksom ISCO-88, en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer. Antalet klasser på respektive nivå framgår av nedanstående tablå:

| Yrkes-<br>område |  | Huvud-<br>grupper | Yrkes-<br>grupper | Under-<br>grupper | Kvalifika-<br>tionsnivåer |
|------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|
| 1                | Ledningsarbete   | 3                 | 6                 | 29                | --                        |
| 2                | Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens          | 4                 | 21                | 67                | 4:e                       |
| 3                | Arbete som kräver kortare högskoleutbildning             | 4                 | 19                | 72                | 3:e                       |
| 4                | Kontors- och kundservicearbete                           | 2                 | 8                 | 17                | 2:a                       |
| 5                | Service-, omsorgs- och försäljningsarbete                | 2                 | 7                 | 27                | 2:a                       |
| 6                | Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske      | 1                 | 5                 | 11                | 2:a                       |
| 7                | Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning     | 4                 | 16                | 58                | 2:a                       |
| 8                | Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m. | 3                 | 20                | 59                | 2:a                       |
| 9                | Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning             | 3                 | 10                | 14                | 1:a                       |
| 0                | Militärt arbete  | 1                 | 1                 | 1                 | --                        |
|                  | <b>Totalt</b>  | <b>27</b>         | <b>113</b>        | <b>355</b>        | <b>--</b>                 |

Fyra breda kvalifikationsnivåer har avgränsats i ISCO-88 och SSYK. Operationellt har dessa definierats i termer av den internationella utbildningsstandarden ISCED-76. Det bör observeras att det faktum att en utbildningsnomenklatur används som riktmärke för att bestämma kvalifikationsnivån inte innebär att de kunskaper och färdigheter som erfordras för ett visst arbete behöver inhämtas genom formell utbildning. De kan lika gärna inhämtas genom arbetserfarenhet. Det som avses är de kvalifikationer som arbetet i fråga fordrar, inte de kvalifikationer som den arbetstagare besitter som utför arbetet.

ISCO/SSYK:s kvalifikationsnivåer (eng. skill level):

- 1:a Normalt inga krav på utbildning
- 2:a Normalt krävs gymnasiekompetens
- 3:a Normalt krävs gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning (högst ca 3 år)
- 4:a Normalt krävs en längre högskoleutbildning (3-4 år eller mer) och en akademisk examen

För varje yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp har beskrivningar utarbetats. Som ett hjälpmedel för kodningen tillhandahåller SCB även en förteckning över yrkesbenämningar med tillhörande koder, SSYK96.

Yrkesdata enligt SSYK kan som regel inte översättas till den gamla yrkesstandarden NYK 83 eller vice versa.

**Scannras i efterhand**