

# NORDISKT VALIDERINGSFORUM

Att se bortom kompetensbristen

Anna Karin Jendert 072-394 96 00 ak@valideringsforum.se  
Anders Lundberg 073-542 82 00 anders@valideringsforum.se

# Vilka utmaningar har ni idag inom kompetensförsörjning?

(Mentimeter – öppna svar)

# Den dolda potentialen

---

NORDISKT  
VALIDERINGSFORUM



# Den dolda potentialen

---

Karriärväxling?

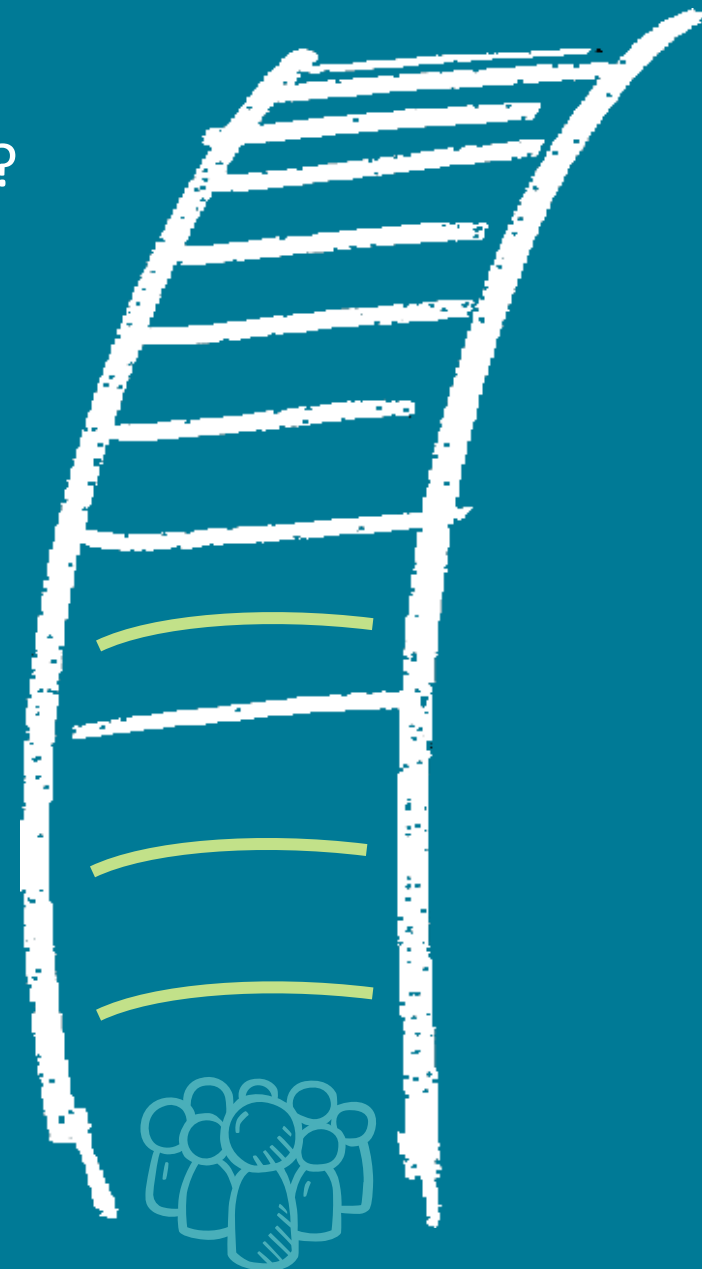
Kompetensförflyttning

Arbetsplatslärande

Strukturerad introduktion

Generella kompetenser

Ingen är obildbar





Open College Network

**UK,  
i början av 80-talet**

Gruv- och stålarbetare  
behövde hitta nya arbeten.

OCN-metoden togs fram för att  
visa vad de lärt sig under  
arbetslivet.

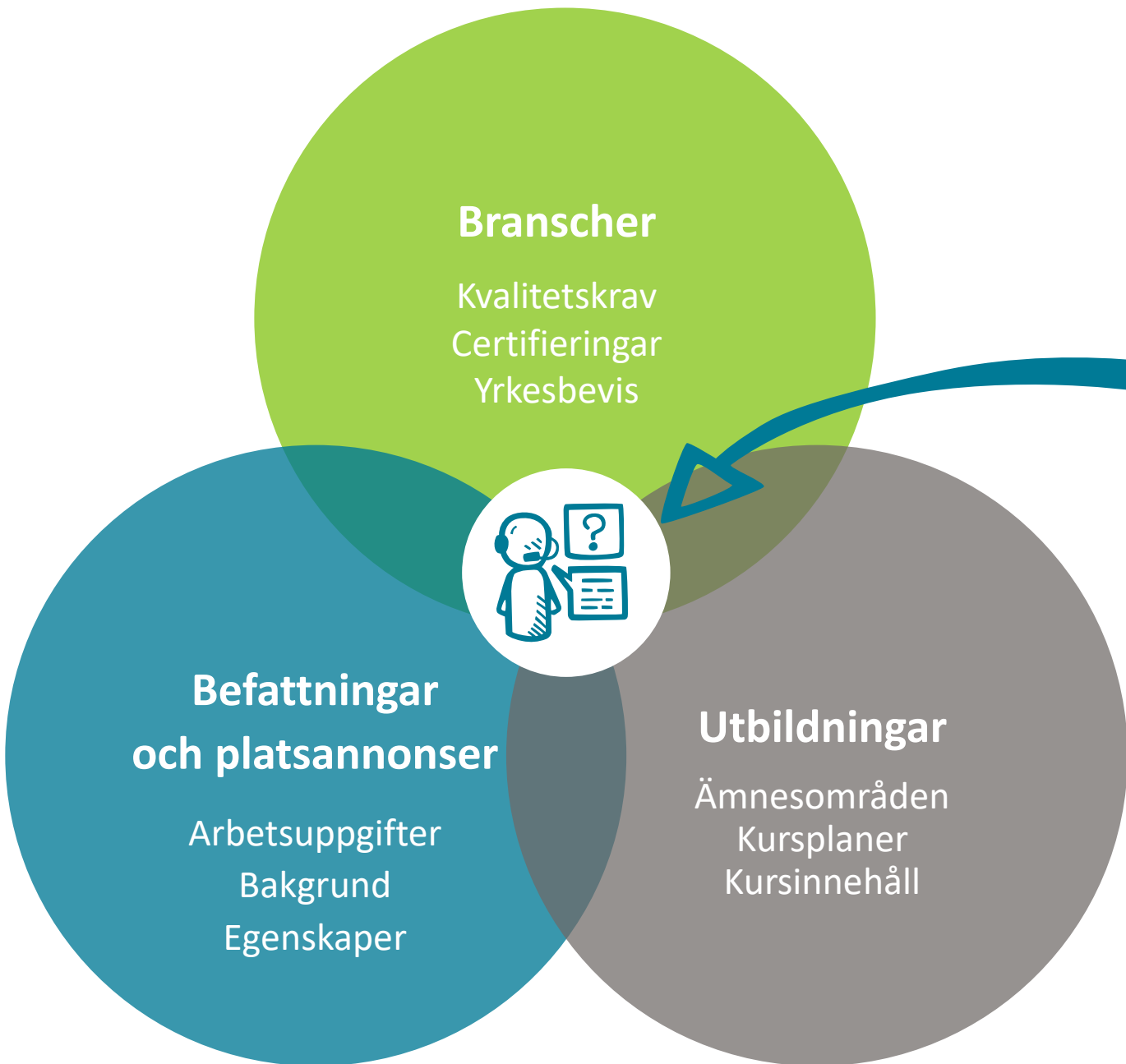


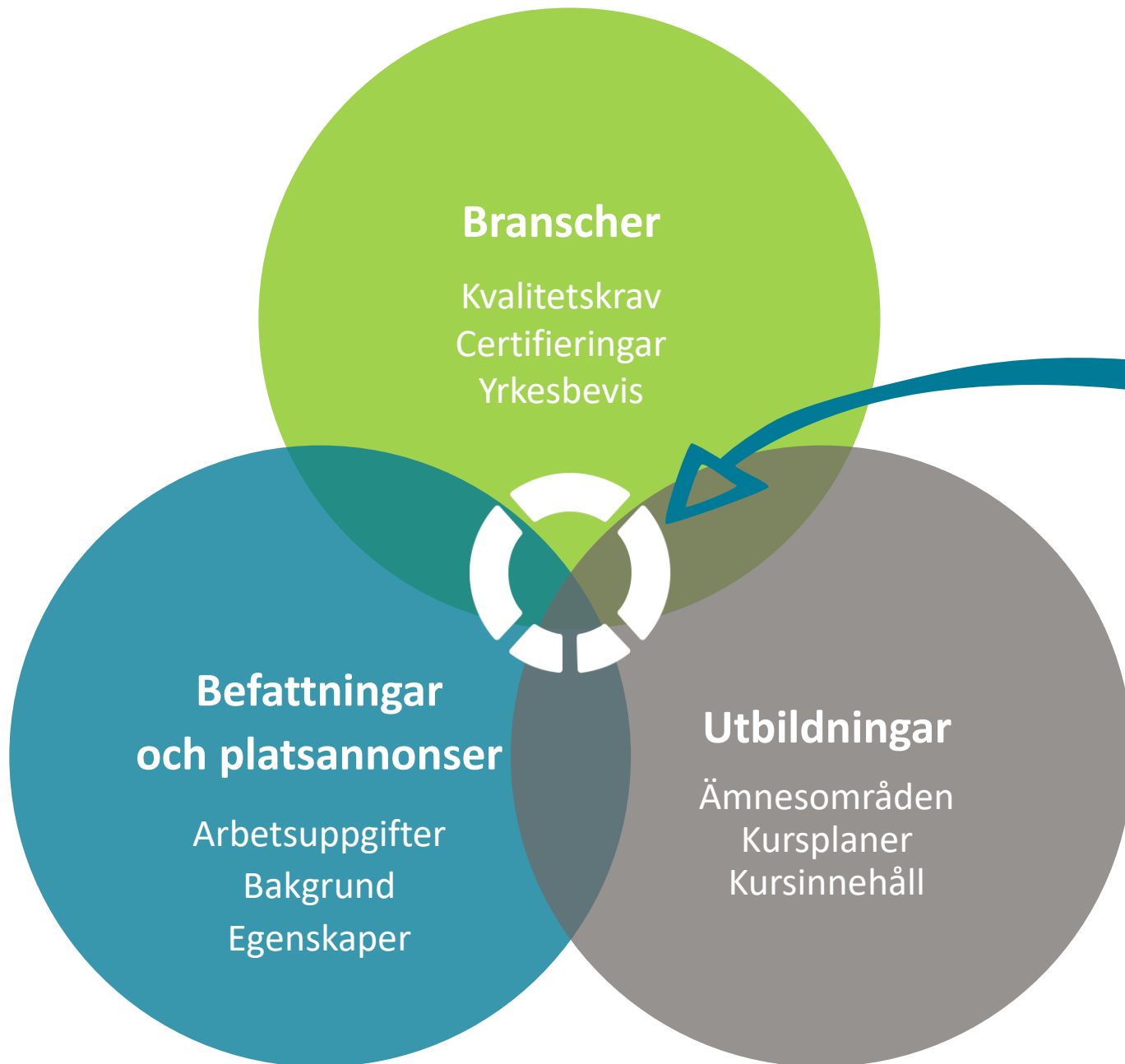
**Sverige,  
i början av 20-talet**

Arbetskraftsbrist och  
utanförskap  
– samtidigt.

En digital kompetens-  
plattform med >20 000  
valideringar för arbets-  
marknad, branscher och  
företag.

Empowered by 





**Verkligheten**  
Kan jag det som behövs?

**Det behövs ett  
gemensamt språk!**

# Vägen till kompetensförsörjning

Att beskriva det  
man behöver kunna

Yrkesprofilering

För detta finns en metod





# Utgår från läranderesultat på jobbet

– tas fram utifrån OCN-metoden i en workshop-process

## Distributionselektriker - Introduktion

Modulnivå: SeQF nivå 4

<b>Läranderesultat</b> <i>Kunskapen färdigheten eller kompetensen är att kunna:</i>	<b>Bedömningskriterier</b> <i>Detta har uppnåtts genom att individen kan:</i>
1 Dokumentera i olika typer av digitala system	1.1 Visa att man kan företagets digitala system genom att förklara hur man t.ex. lägger upp uppdrag, rapporterar fel, slutför uppdrag och dokumentation. 1.2 Kommunicera i företagets digitala system på ett lättläst språk. 1.3 Dokumentera och rapportera i systemen på ett korrekt sätt.

# Moduler pusslas ihop till yrkesprofiler

Ett exempel från fjärrvärme

Driftoptimering Kraft-/fjärrvärmeverk	
Service och underhåll inom distributionsnät	Service och underhåll inom distributionsnät
Felsökning inom kraft-/fjärrvärmeverk	Felsökning inom distributionsnät
Anläggnings- och processkunskap	Lagkrav distributionsnät
Lagkrav kraft-/fjärrvärmeanläggningar	Distributionsnät
Grundläggande styr- och reglerteknik	
Grundläggande elteknik - elkunskap	
Planering, problemlösning och dokumentation	
Generella kompetenser	
<b>Drifttekniker Kraft-/fjärrvärmeverk</b>	<b>Distributionstekniker Distributionsnät</b>

Modul: Planering, problemlösning och dokumentation

Nivå: 4	Bedömningskriterier
<b>Läranderesultat</b> Kunskaper, färdigheter eller kompetenser av ett kursinnehåll	<b>Bedömningskriterier</b> Dessa kan uppnås genom att individen kan:
1. Planera och prioritera det egna arbetet	1.1 Utvärdera och planera sitt arbete med hänsyn till resurser, arbetsbelastning, lagr- och fristadstider
	1.2 Analysera och prioritera arbetet utifrån uppdrags- och arbetsplaner
	1.3 Redovisa för hur samarbetet, resurserna och arbetstiderna, samt problemlösning, hanterats och arbetet avslutats, kan planeras vidare
	1.4 Redovisa för hur arbetet har löst samt utvärdera av vad, varför och vilken nytta det har
2. Arbeta med problemlösning	2.1 Utvärdera och analysera problem och eventuella problem
	2.2 Använda sig av tekniska och tekniska lösningar för att lösa problem
	2.3 Använda sig av tekniska lösningar för att lösa problem
	2.4 Använda sig av tekniska lösningar för att lösa problem
3. Dokumentera och rapportera	3.1 Dokumentera och rapportera om arbetet
	3.2 Dokumentera och rapportera om arbetet
	3.3 Dokumentera och rapportera om arbetet
	3.4 Dokumentera och rapportera om arbetet

# Framtagna yrkesprofiler inom energi

## Grundkrav, yrkesprofiler och OCN-moduler

	Fördjupning	Belysning		
	Distributionselektriker – Stolp- och mastarbete		Drifttekniker Elnät Lagkrav, EBR och ESA	Beredare Lagkrav, EBR och ESA
	Distributionselektriker – EBR			
	Distributionselektriker – Lagkrav och ESA		Drifttekniker Elnät	Beredare
Kundservice	Distributionselektriker - Introduktion			
	Säkerhetsklassad tjänst/anläggning			
Generella kompetenser, 12 moduler				
Kundservice	Distributionselektriker	Belysningselektriker	Drifttekniker Elnät	Beredare
	Distributionselektriker			
Krävs egentligen inga formella förkunskaper	Krävs exempelvis Stolp och mastcertifikat, ESA 14, Säkerhet på väg, Heta arbeten			
	Krävs grundläggande elbehörighet (lägst gymnasienivå)			Krävs erfarenhet som distributionselektriker

# Blir det rätt och riktigt?

Relevanssäkrande panel som företräder olika intressen

- Ger aktiv input och feedback
- Har relevant yrkeserfarenhet
- Säkerställer innehåll och struktur
- Företräder olika intressen
- Förankrar och ger nationell legitimitet

## Ca 8-12 personer i panelen

- Branschföreträdare
- Yrkesnämnd
- Utbildare
- Arbetsgivarorganisation
- Fackförbund
- Företag

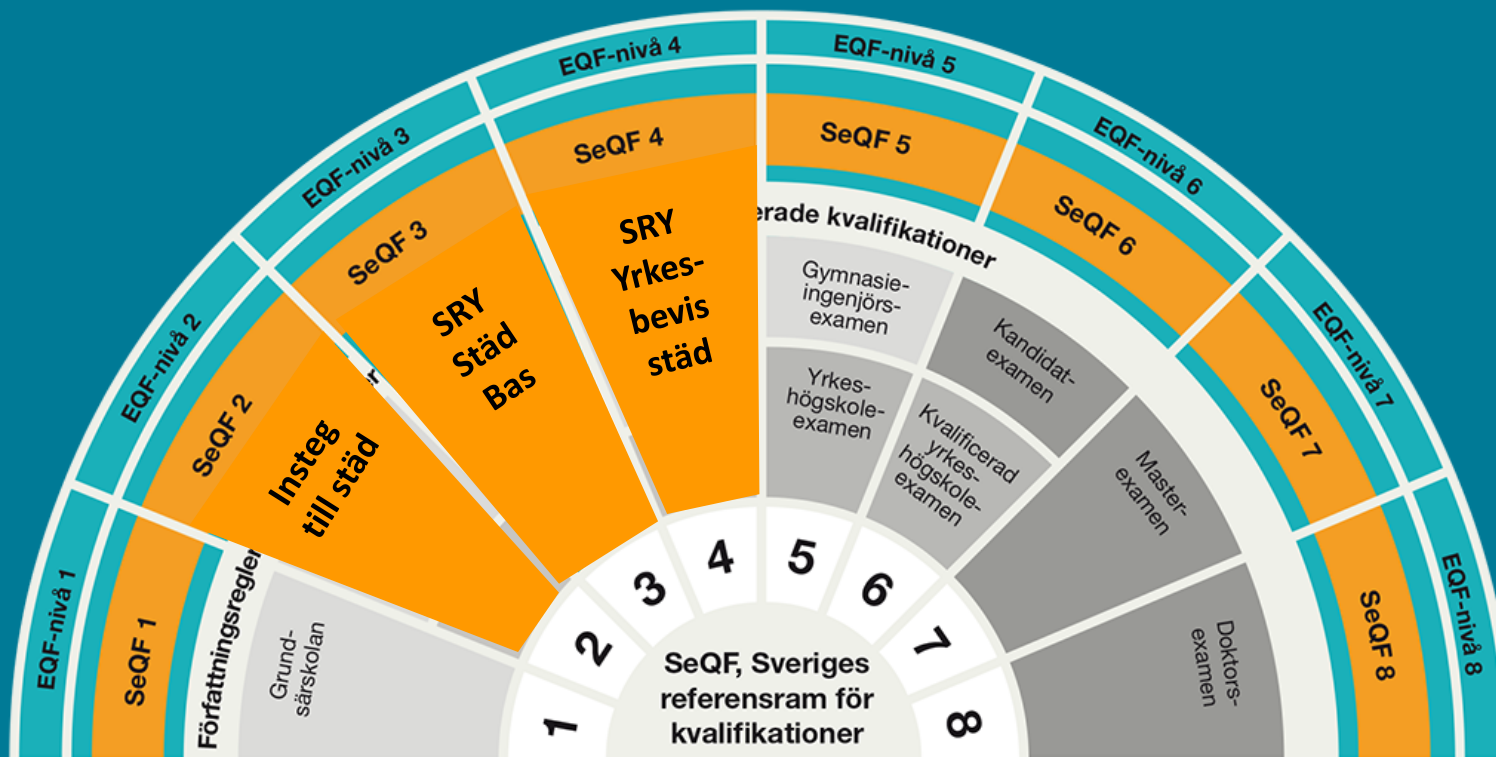
# Nationell relevanssäkring

Yrkesprofilering Fjärrvärme sep 2019



# Formella kvalifikationer via SeQF

Baseras på ett europeiskt system som nu införs i Sverige



Kvalifikationer kan jämföras

- Mellan länder
- Mellan olika typer av lärande
  - Formellt lärande
  - Informellt lärande
  - Icke-formellt lärande

Städ på SeQF-nivå 4 var först ut i Sverige år 2018 (SRY, Almega via Nordiskt Valideringsforum)

EQF-nivå innebär den motsvarande nivån inom den europeiska referensramen för kvalifikationer.

Kvalifikationer som nivå placeras av Myndigheten för yrkeshögskolan.

Kvalifikationer inom SeQF som är nivå placerade av regeringen, se Förordning (2015:545), bilaga 2.

# Yrkesprofilerna kan användas till:

## Branschen

- Formell kvalifikation, SeQF
- Standard i upphandlingar

## Arbetsgivaren

- Strukturerad introduktion
- Arbetsplatslärande med validering

## Chefen / handledaren

- En checklista när man lär ut
- Verktyg för saklig feedback

## Samarbetspartners / utbildare

- Skapa kompletterande utbildningar
- Strukturerade praktikperioder

# Vägen till kompetensförsörjning

Att beskriva det  
man behöver kunna

Yrkesprofilering

Att säkerställa att  
man kan det som behövs

Validering

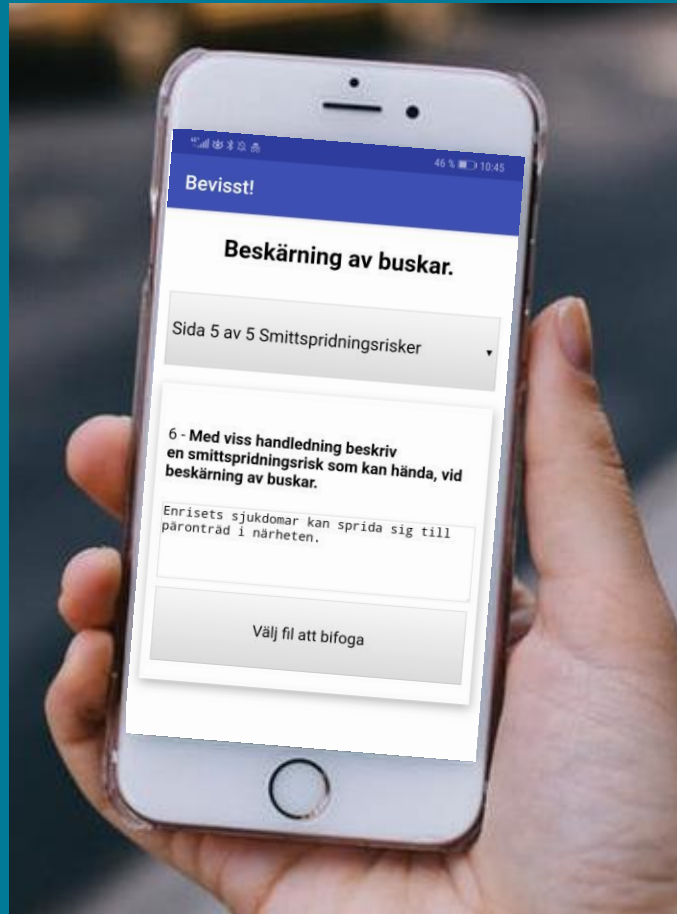
För detta finns en metod



Open College Network



# Validering av kunnandet kan sedan ske över tid, på arbetsplatsen



## Uppgifter i en bedömningsplan

- Frågor, självskattning
- Praktiska uppgifter
- Övningar
- Observationer
- Checklistor

(Kan även göras på papper)

**Deltagaren** lär sig yrket, gör uppgifter och samlar in bevis

**Utbildade bedömare** stöttar under processen

**Intern kvalitetssäkrare** säkerställer bedömningar

**Extern kvalitetssäkrare** jämför med andra arbetsplatser

# Validering kvalitetssäkrar verksamheten och stärker individen

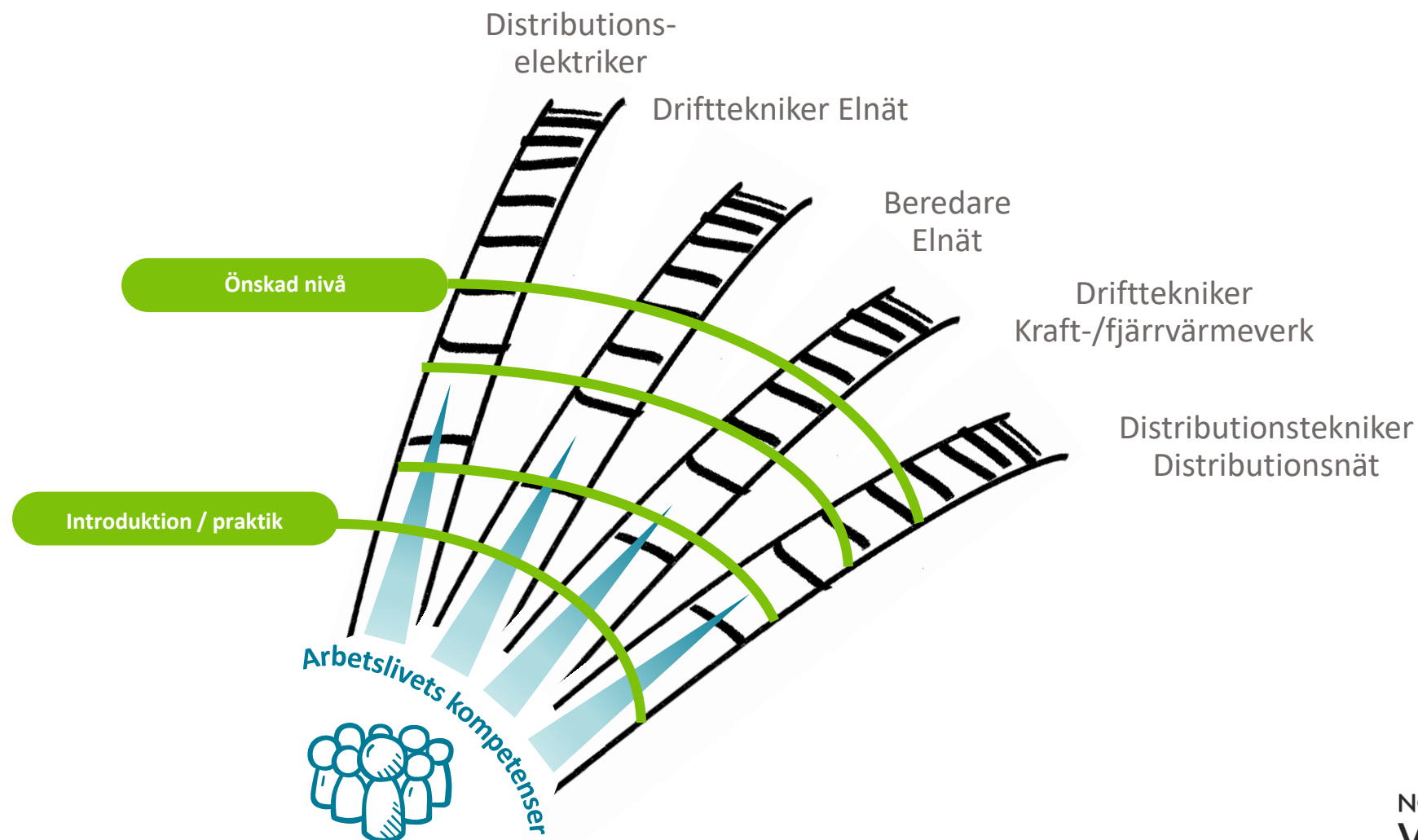


Värdebevis på vad man kan  
Detaljerade och tydliga  
Sakliga, utan subjektiva värderingar  
Linjerar mot SeQF

- Självinsikt
- Självförtroende
- Motivation

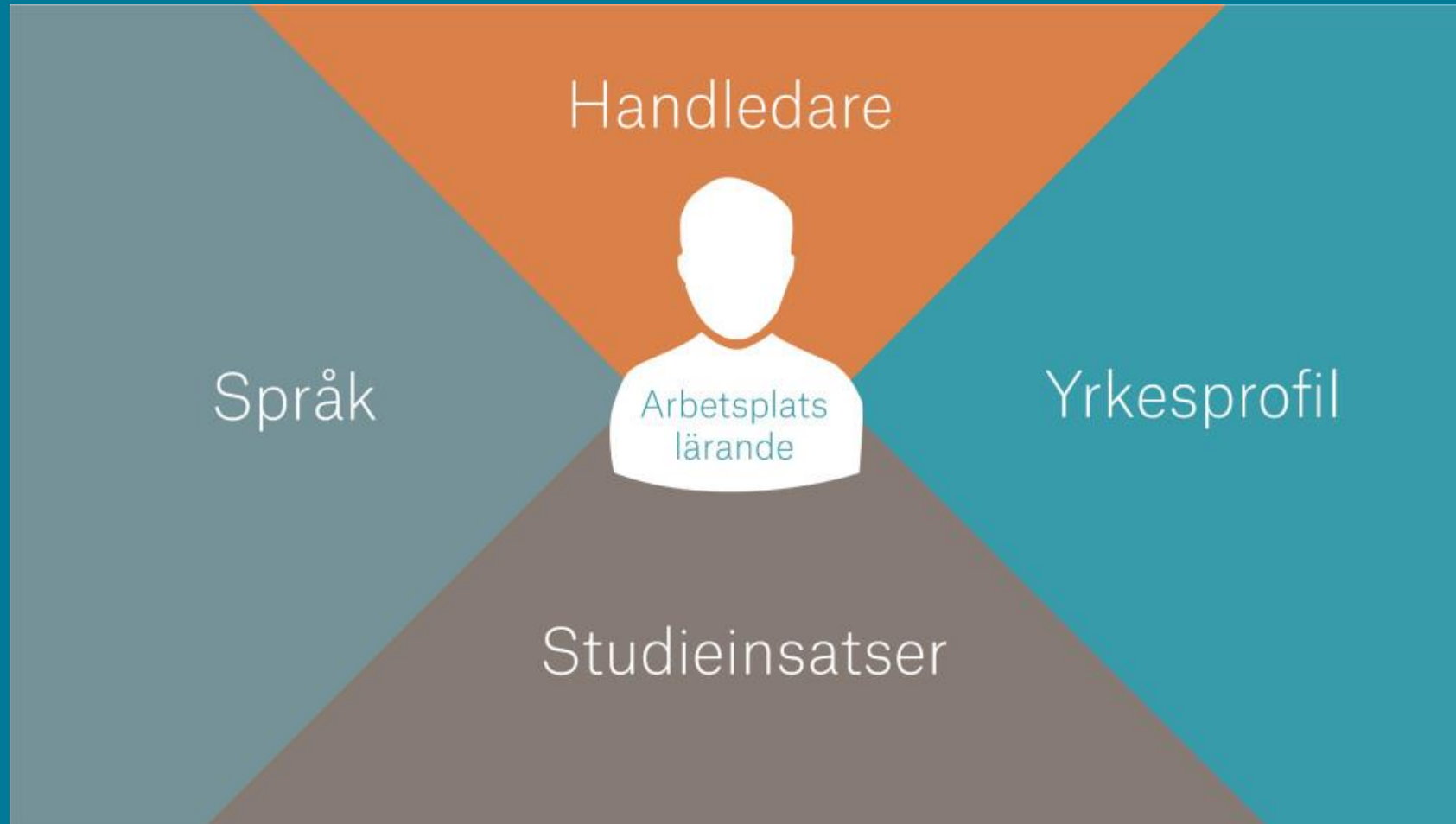
# Yrkesprofiler inom Energi

Många gemensamma moduler – möjliggör ”stegbyten”





# Framgångsfaktorer för en strukturerad introduktion



# Den dolda potentialen

Karriärväxling?

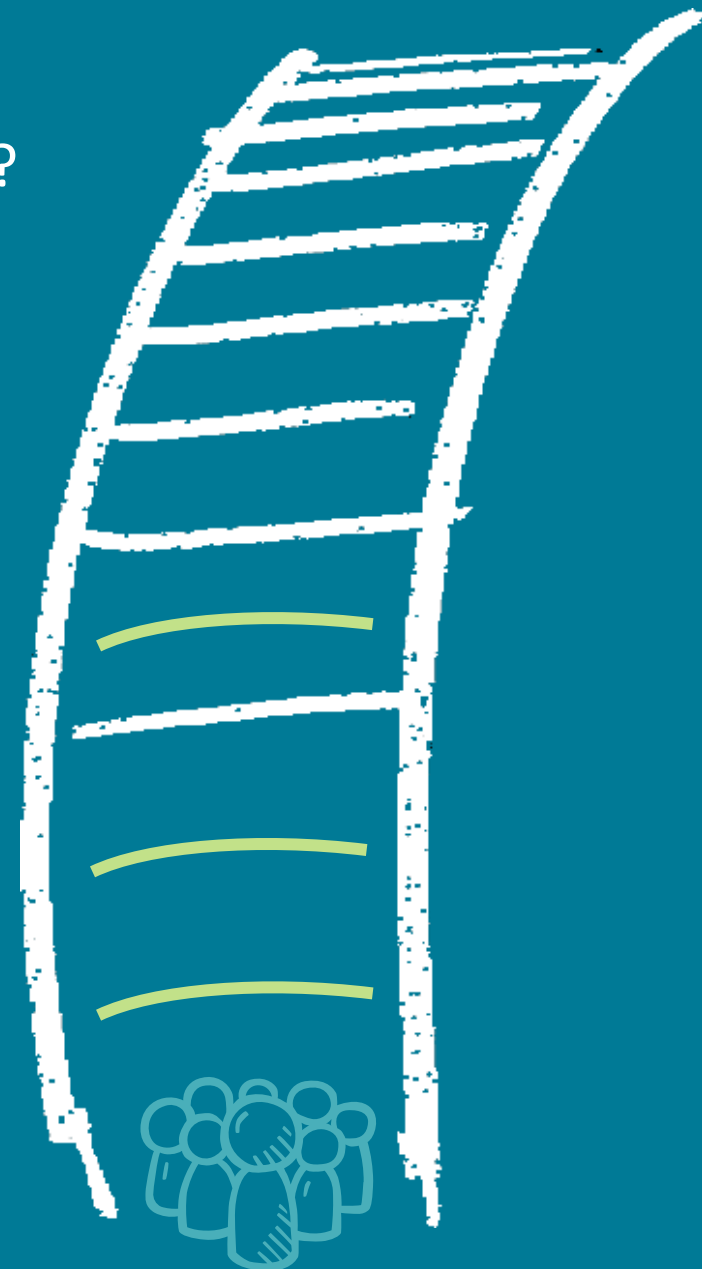
Kompetensförflyttning

Arbetsplatslärande

Strukturerad introduktion

Generella kompetenser

Ingen är obildbar



# Anställd i Sverige

Modulnivå: SeQF nivå 3

Läranderesultat <i>Kunskapen färdigheten eller kompetensen är att kunna:</i>	Bedömningskriterier <i>Detta har uppnåtts genom att individen kan:</i>
1 Kännedom om lagar och avtal på svensk arbetsmarknad	1.1 Ge exempel på viktiga lagar kopplade mot svensk arbetsmarknad 1.2 Förklara vad som menas med ett kollektivavtal. 1.3 Beskriva de viktigaste delarna i ett anställningsavtal utifrån ett individperspektiv.
2 Förstå innebörden av olika anställningsformer	2.1 Ge exempel på olika former av anställning 2.2 Förklara innehåll i olika anställningsformer. 2.3 Förklara skillnader mellan anställning och praktik.
3 Kunskap om rättigheter och skyldigheter på svensk arbetsmarknad	3.1 Ge exempel på rättigheter som anställd. 3.2 Ge exempel på skyldigheter som anställd. 3.3 Ge exempel på rättigheter som arbetsgivare. 3.4 Ge exempel på skyldigheter som arbetsgivare. 3.5 Resonera kring hur roller och ansvar kan vara fördelade mellan arbetsgivare och anställd.
4 Reflektera över begreppet arbetsplatskultur	4.1 Ge exempel på sådant som kan betecknas som arbetsplatskultur. 4.2 Förklara skillnaden mellan lagar, regler och arbetsplatskultur. 4.3 Uppvisa insikt om att arbetsplatskulturen kan skilja sig mellan olika branscher och arbetsplatser. 4.4 Reflektera över om en arbetsplatskultur alltid är något positivt.

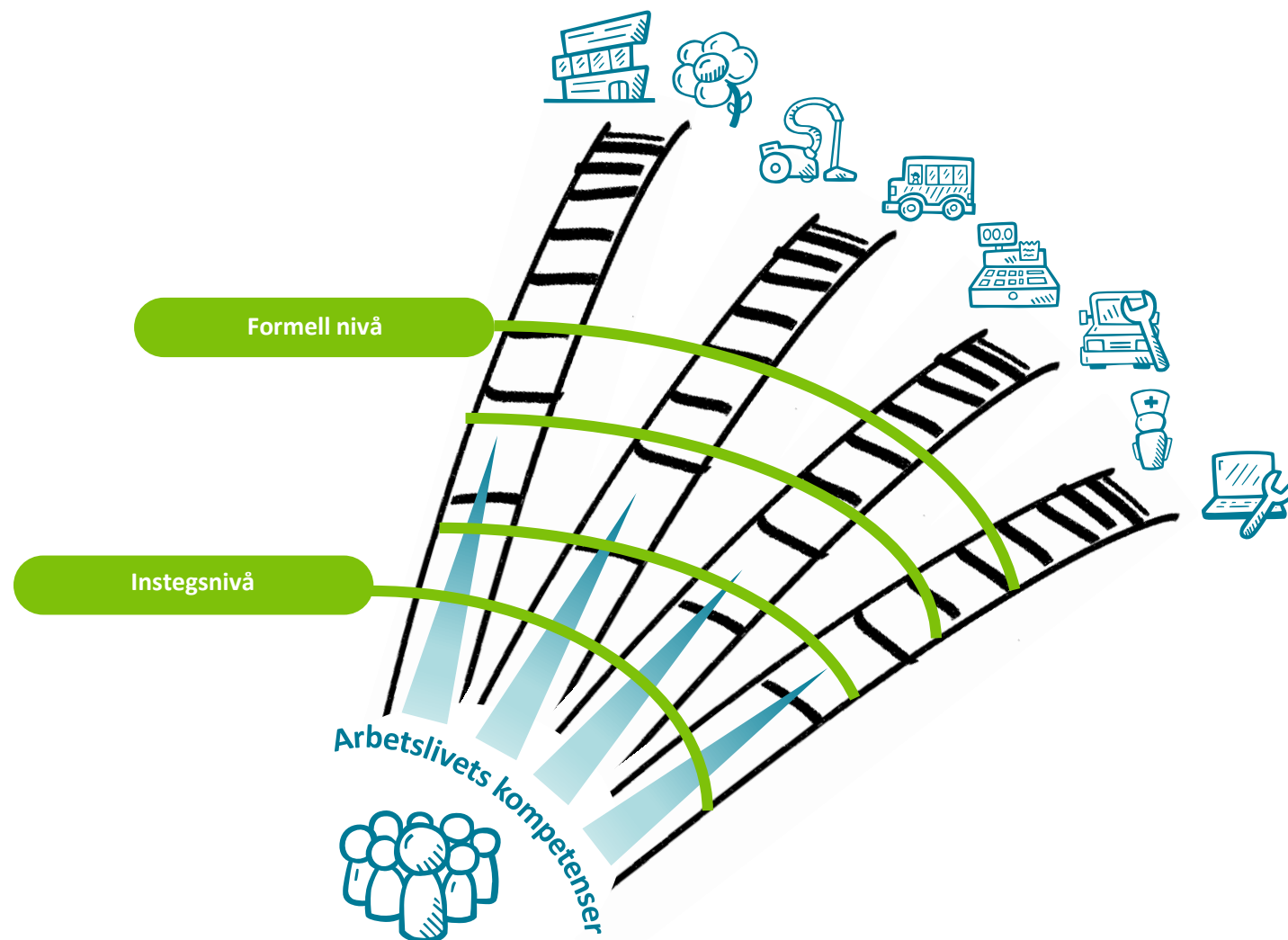
Efter fullgjord modul har individen grundläggande kännedom om det viktigaste gällande lagar och avtal på svensk arbetsmarknad, olika anställningsformer, samt rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och anställd. Individen kan också resonera kring begreppet arbetsplatskultur och dess innebörd.

## Generella kompetenser

- Medarbetarskap
- Ramar och regler
- Service och bemötande
- Möta människor
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Likabehandling och diskriminering
- Ergonomi och friskvård
- Tekniska applikationer i vardagslivet
- Sociala medier
- Argumentation, återkoppling, lyssnande

# Ett ekosystem av yrkesprofiler

Många gemensamma moduler – möjliggör ”stegbyten”





# Gemensamt språk i yrkesprofiler

4000+ moduler med läranderesultat, varav 1400+ aktiva

Generella kompetenser	Arbetsmarknad	Bransch-samarbeten	Anpassade yrkesprofiler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbetarskap</li><li>• Ramar och regler</li><li>• Service och bemötande</li><li>• Möta människor</li><li>• Arbetsmiljö och säkerhet</li><li>• Likabehandling och diskriminering</li><li>• Ergonomi och friskvård</li><li>• Tekniska applikationer i vardagslivet</li><li>• Sociala medier</li><li>• Argumentation, återkoppling, lyssnande</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Städ</li><li>• Lager</li><li>• Butik</li><li>• Café</li><li>• Sömnad</li><li>• Snickeri</li><li>• Kök/restaurang</li><li>• Barn</li><li>• Äldre</li><li>• LSS</li><li>• Fordon</li><li>• Hund</li><li>• Utemiljö</li><li>• Växthus/trädgård</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Städ Yrkesbevis SeQF (Almega/SRY)</b></li><li>• Utemiljö YB1 (TCYK)</li><li>• Fritidsledare (Fritidsforum)</li><li>• Återvinning (Sobona)</li><li>• Energi (Sobona)</li><li>• Fjärrvärme (Energiföretagen)</li><li>• <b>Besöksnäring och kulturarv (Sobona)</b></li><li>• VA (Sobona)</li><li>• Fastighet (Sobona) (under uppstart)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hallvärd, bilsäljare, bilplåtslagare</li><li>• Handledare med språkutveckling</li><li>• Centrumvärd</li><li>• Tillagningskök</li><li>• Truck</li><li>• Cykelreparationer</li><li>• Idrottplatsarbetare</li><li>• Hälsokartläggning</li></ul>

(Mentometer – fasta svarsalternativ  
+ något annat (öppet))

# Vilka är de viktigaste användningsområdena för yrkesprofilerna? (välj 3)

## Branschen

- Formell kvalifikation, SeQF
- Standard i upphandlingar

## Chefen / handledaren

- En checklista när man lär ut
- Verktyg för saklig feedback

## Arbetsgivaren

- Strukturerad introduktion
- Arbetsplatslärande med validering

## Samarbetspartners / utbildare

- Skapa kompletterande utbildningar
- Strukturerade praktikperioder



# NORDISKT VALIDERINGSFORUM

Vill du veta mer? Kontakta gärna oss.

Anna Karin Jendert 072-394 96 00 [ak@valideringsforum.se](mailto:ak@valideringsforum.se)  
Anders Lundberg 073-542 82 00 [anders@valideringsforum.se](mailto:anders@valideringsforum.se)