



# **Nordisk forskning och exempel på validering**

**Per Andersson, Linköpings universitet**

**Tova Stenlund, Umeå universitet**

© NVL Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, 2012

VOX – Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk  
Postboks 236 Sentrum, N-0103 Oslo

ISBN 978-952-67259-4-9

## Sammanfattning

Syftet med denna rapport är dels att analysera exempel på valideringsverksamhet inom Norden i relation till ett antal i sammanhanget centrala begrepp, dels att synliggöra den forskning som bedrivits inom valideringsområdet i de nordiska länderna.

Forskningsöversikten visar att det främst är i Sverige som forskning bedrivits med fokus på validering. Forskningen har använt varierande teoretiska perspektiv för att belysa olika aspekter av valideringsprocessen. Teorier om lärande, styrning, kommunikation, genus, organisering och validitet har använts för att öka förståelsen för validering som företeelse.

Exemplen på valideringsverksamhet i de nordiska länderna är utvalda för att de berör dels särskilda målgrupper, dels flexibilitet i arbetslivet. De centrala begrepp som tagits som utgångspunkt i analysen är inkludering, rörlighet, flexibilitet, ”empowerment” samt anställningsbarhet. Resultatet visar goda exempel på att valideringsverksamhet genomförs för att stärka och inkludera speciellt utsatta grupper, som invandrare, interna, individer med låg utbildningsnivå och individer med läs- och skrivsvårigheter, i arbetslivet. Oftast sker detta genom att höja deras utbildningsnivå och därmed deras anställningsbarhet. Exemplet visar också att det görs insatser för att öka rörlighet och flexibilitet inom yrken i både privat sektor, exempelvis, anställda inom bank och finans och metallarbetare med kompetens inom skärteknik, och offentlig sektor, exempelvis ambulanspersonal och postanställda. Det visar sig dock att det finns problem på samhällsnivå, exempelvis strukturella problem relaterade till ekonomiska aspekter, och på individnivå, exempelvis motstånd och misstänksamhet mot utbildningssystemet samt kommunikationssvårigheter, som utgör hinder för valideringsverksamheten.

## Förord

Denna rapport presenterar resultaten från ett projekt som genomförts på uppdrag av NVL, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande och SVL, Rådgivningsgrupp för vuxnas lärande, med finansiering från NMR, Nordiska Ministerrådet. Projektets genomförande bygger på ett samarbete mellan Linköpings och Umeå universitet. Linköpings universitet har genom docent Per Andersson haft huvudansvaret för översikten av nordisk valideringsforskning. Umeå universitet har genom fil.dr. Tova Stenlund haft huvudansvaret för analysen av exempel på validering för särskilda målgrupper och för flexibilitet i arbetslivet. Kriterier och riktlinjer för insamling av exempel utformades gemensamt.

Vi vill tacka Asta Modig, Skolverket, svensk NVL-koordinator och koordinator för NVL:s expertnätverk för validering, för värdefullt stöd i arbetet. Vi vill också tacka alla som medverkat i insamlingen av exempel på validering från de olika nordiska länderna, samt de forskare som deltog i ett möte för att inventera och diskutera nordisk valideringsforskning samt bidragit med underlag för forskningsöversikten.

Vi hoppas att vårt arbete kommer att vara till nytta i det fortsatta arbetet med utveckling av validering i de nordiska länderna, men även för att inspirera till fortsatt utveckling av forskningen på valideringsområdet.

Linköping och Umeå, 27 januari 2012

Per Andersson

Tova Stenlund

# Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte.....	2
<b>Valideringsforskning i Norden.....</b>	<b>3</b>
Vad är forskning? Avgränsningar för kartläggningen.....	3
Forskningens inriktning.....	3
Discipliner.....	3
Teoretiska perspektiv sätter fokus på olika fenomen.....	4
Nordisk översikt.....	4
Avhandlingar.....	5
Valideringsforskning i de olika länderna.....	5
Sverige.....	5
Island.....	6
Norge.....	6
Danmark.....	6
Finland.....	7
Till sist.....	7
<b>Exempel på valideringsverksamhet.....</b>	<b>8</b>
Syfte och metod för analys av exempel.....	8
Presentation av exemplen och gruppering för analys.....	9
Synliggörande av kunskaper och kompetenser.....	10
Metoder för validering.....	11
Valideringens syfte och utgångspunkt.....	13
Valideringens resultat och möjligheter.....	14
Hinder och barriärer.....	15
<b>Sammanfattande diskussion.....</b>	<b>17</b>
Forskning om validering.....	17

Uppmärksamhet påverkar forskningens omfattning.....	17
Policy, praktik och forskning hand i hand? .....	17
Perspektiv på validering.....	17
Analys av exempel.....	18
Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering av särskilda målgrupper i de nordiska länderna?.....	18
Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering med syfte att öka flexibiliteten i arbetslivet i de nordiska länderna? .....	19
Referenser.....	21
Bilaga 1. Kriterier och riktlinjer för insamling av exempel på valideringsverksamhet i de nordiska länderna.....	25
Särskilda målgrupper .....	25
Flexibilitet i arbetslivet .....	26
Bilaga 2. De insamlade exemplen och kontaktpersoner .....	28
Särskilda målgrupper .....	28
Flexibilitet i arbetslivet .....	29
Bilaga 3. Kortfattad presentation av exemplen utifrån kriterierna för insamlingen .....	30
Särskilda målgrupper .....	30
Ökad flexibilitet i arbetslivet .....	37

## Inledning

Validering är en företeelse som har utvecklats under de senaste årtiondena i de nordiska länderna – även om liknande företeelser även har funnits tidigare. Olika begrepp med något olika innebörder och definitioner används i de olika språken och länderna, men i allmänna ordalag handlar det om olika slags verktyg och processer för att synliggöra, bedöma och ge erkännande åt människors faktiska eller reella kompetens, oberoende av var, hur eller när man har lärt sig.

Validering av vuxnas kunskap och kompetens ges stor uppmärksamhet i kontexten livslångt lärande. Begreppet *livslångt lärande* kan spåras tillbaka till början på 1900-talet men blev egentligen inte välkänt förrän på 1960-talet (Tight, 1998). Livslångt lärande presenteras som ett medel för att göra det lättare för individer, organisationer och länder att möta utmaningarna av en mer och mer konkurrensbetonad värld. Istället för utbildning som huvudsakligen genomförs under uppväxten, ska livslångt lärande eller livslång utbildning ske genom hela livet. Tight (1998) sammanfattar innebörden i begreppet i några övergripande punkter. Uppenbart avser livslångt lärande något som ska komma att ske genom hela livet. Sedan bör livslångt lärande leda till ett systematiskt tillägnande, aktualiserande och kompletterande av kompetens för att möta skiftande krav och förutsättningar i det moderna samhället, också med syfte att stödja och styrka utveckling/självförverkligande hos varje individ. Vidare, för att vara framgångsrikt bör det vara beroende av individers ökande förmåga och motivation att engageras i självstyrande lärande aktiviteter. Slutligen, ska all tidigare erhållen kunskap och kompetens erkännas, inkluderat formell, informell och icke-formell.

Validering representerar alltså uppgiften att identifiera en individs reella kunskap och kompetens, oavsett var och hur den har kommit till, genom en lämplig bedömningsprocedur, erkänna den och ge individen en möjlighet att använda den. Den exakta definitionen av validering har diskuterats under åren. Den officiella svenska formuleringen som kom 2003 (Ds 2003:23) och nu med en snarlik formulering finns inskriven i svensk skollag lyder exempelvis:

Med validering avses en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. (SFS 2010:800, Skollagen, 20 kap. 32 §)

Att etablera system för validering har varit en nyckelfråga för europeisk utvecklingspolitik de senaste årtiondena (Gallacher & Feutrie, 2003). Ett av de huvudsakliga skälen till detta är att det har inträffat en fundamental förändring i naturen av de arbeten som finns i ett kunskapsbaserat samhälle. Idag är också betydelsen av att vara ett konkurrenskraftigt land stor och då krävs en internationell och flexibel arbetsmarknadspolitik. Ett annat skäl är att kraven på social rättvisa och socialt medlemskap har ökat (Pouget & Osborne, 2004). Problemen i ett kunskapssamhälle med ökade kunskapsklyftor mellan olika samhällsklasser kommer att bli alltmer påtagliga och det blir allt fler som helt eller delvis utestängs från samhället på grund av en låg nivå av formell kunskap eller begränsade kvalifikationer (Gallacher & Feutrie, 2003). Det betyder att

vikten av livslångt lärande i allra högsta grad är aktuell. Idag är det få som har ett stabilt yrkesliv och stannar inom ett yrke som bara kräver utbildning i starten av yrkeskarriären. Att uppdatera sina kunskaper och färdigheter för ett antal olika arbetsroller är idag verklighet och en nödvändighet för de allra flesta. Michelson (1997) uttryckte fyra övergripande syften med validering:

...to provide individual workers with employment credentials; to enable employers to identify appropriately skilled workers; to help government and educational institutions identify needed areas for training and re-training; and to enhance the nation's economic edge at a time of global competition and technological change (s. 141).

Validering är alltså byggt på en idé om att spara resurser för både individen och samhället. Ett generellt antagande är att validering syftar till att på olika sätt synliggöra kunskap och kompetens samt att öka inkludering, rörlighet, flexibilitet, ”empowerment” och anställningsbarhet. Möjligheten att underlätta flexibilitet i arbetslivet är ett område där validering fått uppmärksamhet, men det finns också ett tydligt intresse när det gäller inkludering, där man riktar sig till särskilda målgrupper som anses ha behov av att synliggöra sitt kunnande.

## **Syfte**

Syftet med den här rapporten är:

- att analysera exempel på valideringsverksamhet inom Norden i relation till begreppen inkludering, rörlighet, flexibilitet, ”empowerment” och anställningsbarhet, samt
- att synliggöra den forskning som bedrivits inom valideringsområdet i de nordiska länderna.

En översikt av forskningen presenteras först, sedan presenteras syfte, metod och resultat i insamlingen och analysen av exempel, och till sist förs en diskussion kring både översikten av den nordiska valideringsforskningen och analysen av exemplen.

## **Valideringsforskning i Norden**

När validering vuxit fram som företeelse så har även behovet av och intresset för att utveckla kunskap om denna företeelse utvecklats, bland annat genom forskning. Kunskapsutvecklingen har sett olika ut i de olika länderna, och det innebär också att omfattningen och typen av forskning om validering varierar mellan de nordiska länderna. Exempelvis har den övervägande delen av forskningen så här långt genomförts i svenska forskningsmiljöer.

### ***Vad är forskning? Avgränsningar för kartläggningen***

Vad innefattar vi då i begreppet ”forskning”? I denna översikt ligger fokus på forskning i betydelsen empiriska och teoribaserade analyser/studier som gjorts av forskare i ett forskningssyfte.

Det finns även andra typer av studier som utvärderingar, uppföljningar, beskrivande kartläggningar, studentuppsatser etc. som i huvudsak ligger utanför ramen för den här översikten. Exempelvis görs det på EU-nivå återkommande kartläggningar av situationen när det gäller utvecklingen av validering i ett antal länder, men dessa kortfattade beskrivningar på nationell nivå ingår inte här annat än på ett översiktligt plan. Inte heller ingår mindre utvärderingar av projekt. Vissa studier nämns dock även om de inte innebär forskning i strikt mening – den begränsade omfattningen på valideringsforskningen gör att vi ändå vill ta upp exempel på kunskapsutvecklingen inom området i de olika länderna.

### ***Forskningens inriktning***

Det har tagits omfattande initiativ på såväl policy- som praktisknivå när det gäller validering i Norden. Trots detta är forskningen på området än så länge relativt begränsad.

Forskningen har som nämnts bedrivits främst i Sverige, där den utvecklats parallellt med utvecklingen av validering i policy och praktik, huvudsakligen från år 2000 och framåt. Den här översikten baseras därför till större delen på svensk forskning, men vi visar exempel på vad som gjorts även i de övriga länderna.

När det gäller forskningsansatser är valideringsforskningen så här långt huvudsakligen kvalitativ. Kvantitativa idéer eller perspektiv har främst introducerats på ett teoretiskt plan, med utgångspunkt i begreppen validitet och reliabilitet. Bristen på kvantitativa data i officiell statistik är en förklaring på bristen på empiriskt baserad kvantitativ forskning. Det ska dock nämnas att det finns vissa huvudsakligen beskrivande kvantitativa studier, men dessa är inte definierade som forskning.

### **Discipliner**

Pedagogik är den disciplin som har dominerat forskningen om validering, vilket är naturligt då validering till stor del har utvecklats inom eller i nära koppling till olika utbildningssammanhang. Men den koppling som finns till arbetsmarknad och yrkeskompetens gör att forskning har utvecklats även inom discipliner som



arbetsvetenskap och företagsekonomi, vilket har bidragit med kompletterande perspektiv.

## **Teoretiska perspektiv sätter fokus på olika fenomen**

Forskningen om validering utgår från olika teoretiska perspektiv, som med sina varierande teoretiska verktyg sätter fokus på olika fenomen. Detta gäller såväl internationellt (se Andersson & Harris, 2006) som i den nordiska forskningen. I Norden, och då främst i Sverige, har forskningen exempelvis belyst fenomen som:

- *Lärande*, bland annat med utgångspunkt i Lave och Wengers (1991) och Wengers (1998) tankar om situerat lärande och Kolbs (1984) erfarenhetsbaserade lärcykel (se t.ex. Andersson & Hellberg, 2009; Fejes & Andersson, 2009).
- *Styrning*, med utgångspunkt i Foucaults arbeten om styrningsrationalitet, diskurs m.m. (t.ex. Foucault, 2007). Valideringsdiskursen kan innebära en potentiell indirekt styrning genom de föreställningar om subjektet och det tidigare lärandet som formuleras, och valideringsprocesser kan även sägas ge uttryck för exempelvis vissa yrkens rådande diskurser när det gäller vilken kunskap som är giltig och värdefull (se t.ex. Andersson & Fejes, 2005; Andersson & Osman, 2008).
- *Kommunikation*, utifrån Habermas (1984, 1987) teori om kommunikativt handlande. Validering kan förstås som en process där kommunikationen är avgörande för om deltagarna ska förstå vilka krav som ställs och kunna synliggöra sitt eget kunnande (se t.ex. Sandberg, 2010; Sandberg & Andersson, 2010).
- *Genus*, baserat på Hirdmans (1998) arbeten om genusordning. Även validering kan kännetecknas av segregation och hierarki med avseende på genus (se t.ex. Lundgren, 2005; Abrahamsson & Lundgren, 2006).
- *Organiseringsprocesser*, med fokus på studier av organisering av validering för nyanlända immigranter ser man bland annat hur fokus hamnar på vad dessa inte kommer att kunna göra i ett svenskt sammanhang snarare än på vad de faktiskt kan (se Diedrich, 2008; Diedrich, Walter & Czarniawska, 2011).
- *Validitet*, baserat på Messick (1989) lyfts framför allt valideringens *värde* och *funktion* fram som centrala för validiteten (se Stenlund, 2010, 2011).

## **Nordisk översikt**

I sammanhanget bör också särskilt nämnas att en tidigare studie som gjorts på uppdrag av NVL beskrev och analyserade läget när det gäller utvecklingen av validering i policy och praktik i de nordiska länderna (Andersson & Hult, 2008; Hult & Andersson, 2008a, b). I den här översikten sätts alltså däremot fokus på den forskning som bedrivits på området, och längre fram i rapporten är det specifika exempel på verksamhet som analyseras snarare än utvecklingen på nationell nivå.

## **Avhandlingar**

Ett tecken på att forskningen är på framväxt är att det lagts fram avhandlingar inom området. Avhandlingsprojekt innebär ett antal års arbete, vilket betyder att när avhandlingar har lagts fram är forskningsområdet inte helt nytt. Så här långt har vi kunnat finna två doktorsavhandlingar med fokus på validering lagts fram (Berglund, 2010; Stenlund, 2011), som behandlar ”arbetsplatsvalidering” respektive valideringens validitet. Fler arbeten är dock på gång.

## **Valideringsforskning i de olika länderna**

Den nordiska valideringsforskningen har alltså till största delen gjorts i Sverige. En översikt på EU-nivå visar för övrigt att Sverige, tillsammans med Skottland och England, är undantag även på europeisk nivå när det gäller förekomsten av kritisk akademisk forskning kring valideringspolicy och -praktik (Harris, 2011). När vi nu ger en kort överblick över vilken slags forskning som finns på valideringsområdet i respektive nordiskt land är det därför inte förvånande att den svenska forskningen är mest framträdande. Men med tanke på hur långt utvecklingen av policy och praktik kommit i de olika länderna är detta ändå något överraskande. De översiktliga kartläggningar som gjorts på europeisk nivå av valideringens utveckling placerar Danmark, Finland och Norge bland de länder där utvecklingen kommit så långt att möjligheten till validering blivit en praktisk realitet för medborgarna. Island och Sverige tillhör enligt dessa studier däremot de länder där validering är, eller åtminstone relativt nyligen varit, under utveckling som en praktisk realitet (se Harris, 2011). Man hade alltså kunnat förvänta sig att forskningen skulle ha kommit längre även i Danmark, Finland och Norge.

## **Sverige**

I en nyligen genomförd studie av svensk valideringsforskning har sex huvudteman identifierats (Andersson & Fejes, 2011). Dessa teman tas därför upp även här:

- *Historisk utveckling* – validering/erkännandeprocesser fanns även innan begreppet som sådant hade introducerats, och flera studier har lyft fram de historiska rötterna när det gäller idéer och praktik som kan liknas vid dagens validering.
- *Validering av yrkeskompetens* – de initiativ som tagits för validering inom policy och praktik har till stor del fokuserat på de möjligheter som validering av yrkeskompetens kan innebära, och detta har även återspeglats i forskningen. Empiriskt baserad forskning kräver ju någon form av praktik som kan studeras och ge underlag för analyser.
- *Validering, immigration/etnicitet, genus* – detta tema är ”intersektionellt” i och med att det förenar olika aspekter där det görs skillnad mellan olika kategorier. Etnicitet och genus är exempel på aspekter eller dimensioner som legat till grund för analyser av valideringens praktiker och effekter.
- *Bedömningsteorier och validering* – empiriska studier och teoretiska arbeten där fokus läggs på valideringens bedömningsmoment som här förstås utifrån bedömnings/mätteorier och -begrepp.

- *Validering och styrning* – validering har analyserats i termer av en styrningsteknik, baserat främst på Foucaults teoretiska verktyg.
- *Jämförande studier* – några studier har gjorts som jämfört validering i de olika nordiska länderna, och exempel på validering i Sverige och Canada.

Utöver denna senaste översikt över svensk valideringsforskning (Andersson & Fejes, 2011) kan även några tidigare översikter nämnas. En tidig kunskapsöversikt gav en översiktlig bild av kunskapsläget kring validering internationellt sett (Andersson, Sjösten & Ahn, 2003), och den svenska forskningen vad gäller validering i relation till migration sammanfattas av Andersson och Fejes (2010a). Andersson och Fejes (2010b) ger även en översikt över området i läroboksform. Här finns alltså mer utförliga sammanfattningar och förteckningar att ta del av kring svensk valideringsforskning.

## Island

Från Island kan framhållas en text som gör en analys av vad validering innebär (Finnbogason, n.d.). I övrigt har två masteruppsatser om validering lagts fram, av Helga Dögg Sverrisdóttir (2009) och Auður Sigurðardóttir (2010). Den sistnämnda visar bland annat på hur validering kan ha betydelse för självförtroende och benägenhet att återvända till skolan efter en period i arbetslivet för att skaffa sig en yrkesexamen.

## Norge

I Norge finns en del forskning som indirekt är relevant för valideringsområdet, men fokus i forskningen ligger inte på validering som företeelse. Det finns dock några artiklar och rapporter som är av större intresse när det gäller validering.

En artikel handlar om bedömning av kompetens på arbetsplatsen (Skule, 2004). Ett annat exempel är en rapport om hur arbetsgivare ser på i första hand formell – men då även i andra hand reell/faktisk – kompetens (Ure, 2010). Ytterligare en rapport av intresse handlar om erfarenheterna av högre utbildning bland personer med en bakgrund av informellt/icke-formellt lärande (Holmesland & Lundin, 2009). Slutligen kan nämnas en rapport om validering inom ramen för utbildning som äger rum inom kriminalvården (Alfsen, Hanssen & Lyngvær Ramstad, 2010). (Det sistnämnda exemplet tas även upp i nästa del av denna rapport.)

## Danmark

Den danska forskningen som handlar direkt om validering är mycket begränsad. Ett pågående avhandlingsarbete ska leda fram till en doktorsavhandling om urvalet till medicinutbildning på universitetet, där validering blir en aspekt.

Annars är det mest framträdande det arbete som gjorts genom Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger, NVR, vilket bland annat lett fram till en antologi (Aagard & Dahler, 2011) där såväl danska som några internationella forskare bidragit med olika perspektiv på validering i det danska sammanhanget. De danska bidragen tar bland annat upp centrala begrepp och "förståelseramar" i valideringssammanhanget (Olesen, 2011), samband och förflyttning/rörlighet mellan olika arenor för lärande (Høyrup, 2011), reell

kompetens som utmaning till utbildningarna (Helms, 2011), pedagogiska och didaktiska utmaningar utifrån innebörden i reell kompetens (Enggaard, Grunnet & Larsen, 2011), samt deltagares upplevelse av validering (Larsen, 2011).

## **Finland**

I Finland har några mindre studier gjorts, men såvitt vi funnit finns ingen internationellt tillgänglig forskning publicerad. Det som gjorts är främst utvärderingar och mer praktiskt orienterade projekt. I Finland, liksom tidigare i Danmark, pågår också ett arbete med en antologi om validering med såväl inhemska som internationella bidrag.

## ***Till sist***

Valideringsforskningen i Norden har alltså en bredd vad gäller teman som behandlas och teoretiska perspektiv som används, även om omfattningen på forskningen fortfarande är begränsad och ojämnt fördelad mellan länderna. Några reflektioner och slutsatser kring forskningsläget kommer att tas upp i rapportens sammanfattande diskussion.

## Exempel på valideringsverksamhet

I den här delen av rapporten analyseras exempel från valideringsverksamhet i nordiska länder i relation till begreppen inkludering, rörlighet, flexibilitet, empowerment samt anställningsbarhet (employability). Exempelen som ska belysa begreppen har samlats in från två olika områden, särskilda målgrupper samt ökad flexibilitet i arbetslivet. Särskilda målgrupper är grupper av individer som är speciellt i behov av validering, till exempel personer med utländsk bakgrund, arbetslösa, lågutbildade eller personer med funktionshinder. Exempelen för ökad flexibilitet i arbetslivet bör synliggöra valideringens bidrag till ett mer flexibelt arbetsliv. När exemplen samlades in koncentrerades beskrivningen på ett antal på förhand uppgjorda kriterier. Det första kriteriet handlade om vilken målgrupp som exemplen representerar. De följande kriterierna behandlade valideringens innehåll, det vill säga vilken kompetens som man har fokuserat, upplägg, syfte, sammanhang och resultat. Ytterligare kriterier var att presentera möjligheter och problem eller eventuella barriärer som framkommit i exemplet.

### **Syfte och metod för analys av exempel**

Syftet med analysen är att undersöka vilka möjligheter och svårigheter som finns vid validering av särskilda målgrupper i de nordiska länderna, där inkludering, empowerment och anställningsbarhet är viktiga aspekter, samt vid validering i syfte att öka flexibiliteten och rörligheten i de nordiska länderna. De exempel som samlats in analyseras därför utifrån de övergripande frågeställningarna:

*Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering av särskilda målgrupper i de nordiska länderna?*

*Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering med syfte att öka flexibiliteten i arbetslivet i de nordiska länderna?*

För att undersöka de ovanstående begreppen och övergripande frågeställningarna mer ingående har analysen av exemplen också sin utgångspunkt i följande mer precisa frågeställningar:

- Vilka slags kunskaper och kompetenser synliggörs respektive synliggörs inte genom valideringen?
- Vilka metoder för validering används för inkludering av särskilda målgrupper och vilka används för att öka flexibiliteten och rörligheten i arbetslivet?
- På vilka sätt bidrar valideringen till inkludering respektive till ökad rörlighet och flexibilitet?
- På vilka sätt bidrar validering till att stärka individen (empowerment) och/eller öka anställningsbarhet?
- I vilken utsträckning syftar validering till inkludering, rörlighet, flexibilitet, empowerment och/eller anställningsbarhet?

- I vilken utsträckning tar valideringen sin utgångspunkt i individens förutsättningar och behov respektive i samhällssystemets, arbetslivets och arbetsgivarens behov?
- Vilka hinder eller barriärer framträder i relation till inkludering, rörlighet, flexibilitet, empowerment och anställningsbarhet?

## **Presentation av exemplen och gruppering för analys**

Exemplen rörande särskilda målgrupper är insamlade från Danmark, Finland, Norge, Island, Sverige och Åland. I den här gruppen ingår främst individer som har speciella svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och det är i princip fyra olika grupper som är representerade i de insamlade exemplen.

- Personer med låg utbildningsnivå (den här gruppen består av individer både med och utan anställning). Här ingår fyra exempel från Island, Finland, Danmark och Åland.
- Interner utan utbildning och/eller yrkeskvalifikationer, ett exempel hämtat från Norge.
- Individer med läs- och skrivsvårigheter, (dyslexi), ett exempel hämtat från Island.
- Invandrare (eller nyanlända). Här ingår tre exempel från Danmark, Finland och Sverige.

Exemplen som rör flexibilitet i arbetslivet är insamlade från Danmark, Finland, Norge, Island och Sverige. I de här exemplen ingår främst branscher eller områden inom branscher där man har ett behov av att uppdatera kunskap och kompetens bland de anställda; områden där tekniken utvecklas snabbt och det finns ett behov av att ha kompetent personal med ständigt uppdaterad kompetens eller områden där det kommer att behöva ske förändringar för att man ska vara konkurrenskraftiga. Här är också branscher som bank och finans samt byggnads (arbetsgruppen snickare) representerade. Bland exemplen som samlats in i den här delen finns också exempel på hur man försöker få mer flexibla vägar till arbetsmarknaden för vissa grupper. De här exemplen kan indelas i tre grupper av valideringsverksamhet:

- Verksamhet inom offentlig sektor, innehåller till största delen tjänsteproducerade branscher. Här ingår tre exempel, Posten i Finland, Dansk Statsbaner i Danmark och Ambulanspersonal i Norge.
- Verksamhet inom privat sektor, innehåller både tjänsteproducerande branscher, med exemplet Bank och finans på Island, och varu-producerande branscher, med exemplen metallindustri (skärteknik) i Sverige och olika industribranscher (snickare) på Island.
- Verksamhet som främjar flexibilitet hos en viss grupp. Här ingår exemplen utbildningsprojekt speciellt inriktade mot validering av invandrare i Finland och individer med kompetens i kontorsverksamhet (Office skills) på Island.

En presentation av exemplen, kriterierna som respektive lands representant fick inför insamlingen av exemplen samt en kortfattad beskrivning av exemplen i relation till respektive nordiskt land och kriterierna finns i Bilaga 1–3.

I den följande delen av den här rapporten kommer exemplen att analyseras i relation till de frågeställningar som beskrevs tidigare. Analysen som rör särskilda målgrupper kommer att utgå från de fyra grupper som har exemplifierats snarare än från vilket land exemplet är hämtat från. De exempel som samlats in om flexibilitet i arbetslivet kommer att analyseras utifrån de tre verksamhetsområden som presenterats ovan. Rapporten avslutas med en diskussion relaterad till de två övergripande frågorna.

## ***Synliggörande av kunskaper och kompetenser***

Den här delen analyserar de insamlade exemplen utifrån den första mer specifika frågeställningen som presenterats ovan, det vill säga vilka slags kunskaper och kompetenser synliggörs respektive synliggörs inte genom valideringen. Validering handlar alltså om hur människors reella kompetens kan identifieras, värderas och erkännas. För att underlätta för läsaren kommer först ett stycke som definierar vad som ingår i en individs reella kompetens.

Begreppet reell kompetens ("prior learning" på engelska) inkluderar minst tre olika typer av kompetens, formell, informell och icke-formell. Formellt lärande sker i en formell utbildning, det vill säga i en organiserad och strukturerad kontext (Bjørnåvold, 2000). Formell utbildning kan också sägas vara planerad och leder till någon typ av officiellt erkännande, en formell kompetens som exempelvis en examen eller ett certifikat (Colley, Hodkinson & Malcolm, 2006). Formell kompetens ställs ibland mot reell kompetens, men så länge den formella kompetensen motsvaras av vad man faktiskt kan finns ingen motsättning. Dock har vi även reell kompetens som inte motsvaras av någon dokumenterad formell kompetens, och då talar vi om informell och icke-formell kompetens. När det gäller informell och icke-formell kompetens verkar det inte finnas någon konsensus om vad som skiljer de två begreppen åt (McGivney, 2006). En definition av informell kompetens är att det är lärande som sker i en vardaglig miljö, som på det dagliga arbetet, hemma, eller i någon typ av frivilliga aktiviteter (Colley, Hodkinson & Malcolm, 2006). Den här typen av lärande är mer ostrukturerat och oplanerat. Icke-formellt lärande sker på arbetsplatsen och i frivilliga aktiviteter. Det är planerade och strukturerade aktiviteter som syftar till lärande, men leder oftast inte till något certifikat eller någon annan typ av erkännande. Kunskapen och kompetensen som man vill identifiera genom validering kan också vara generell eller specifik. Generell kunskap och kompetens är inte begränsad på samma sätt som den specifika, som ofta bara gäller ett visst yrkesområde, utan kan vara värdefull även inom andra yrkesområden, det handlar exempelvis om ledarskapsförmåga, problemlösningsförmåga och kommunikativ kompetens (Andersson & Fejes, 2010b).

Utifrån de exempel som samlats in kan man se att de nordiska länderna främst arbetar med att synliggöra relativt specifika kunskaper och kompetenser som man kan relatera till formella mål och kriterier/standards för ett speciellt yrke eller

yrkesutbildning. Det här gäller både exemplen om särskilda målgrupper och exemplen om flexibilitet i arbetslivet.

I de olika grupperna i exemplen från särskilda målgrupper har yrkesspecifik kompetens varit i fokus i de flesta fall. Ofta har både utbildningsmål/kriterier inom en yrkesutbildning och specifika yrkeskriterier varit det som man har försökt värdera individens reella kompetens mot. Även om man ibland hävdar att det är mer generella kompetenser som värderas är dessa oftast specifika för yrket i fråga. Både teoretisk och praktisk kompetens har varit i fokus i de här grupperna även om tyngdpunkten oftast legat på mer praktisk kompetens. Bland interner och dyslektiker har fokus också legat på att avsluta en formell yrkesutbildning, oftast på gymnasienivå. I exemplen som rör gruppen invandrare har man också i vissa fall försökt fokusera på lite mer allmänna generella kompetenser, som exempelvis språkliga och personlighetsrelaterade kompetenser.

Den valideringsverksamhet som har identifierats i exemplen om flexibilitet i arbetslivet skiljer sig som sagt inte mycket från de övriga exemplen när det gäller vilken typ av kunskap och kompetens som ska synliggöras. Det handlar fortfarande om yrkeskompetens inom olika områden, som är kanske i ännu högre grad specifik beroende på verksamhetsområde. I de exempel som representerar verksamhet inom offentlig sektor är valideringen inriktad mot att anställda ska få formell kompetens inom det område där de oftast redan arbetar. De valideras också mot specifika kriterier/utbildningsmål för respektive yrke. I de exempel som representerar varuproducerande verksamhet inom privat sektor är valideringen inriktad mot specifik kompetens och att få formella bevis på exempelvis tyst kunskap inom områden som är särskilt utsatta för konkurrens och snabb teknikutveckling. I den tredje gruppen i exemplen om flexibilitet, där valideringsverksamhet riktar sig mot speciella grupper, är också relativt specifik yrkeskompetens i fokus.

Om man utgår från de tre typerna av kompetens, formell, informell och icke-formell, som beskrevs i början av den här delen, är det tydligt att man fokuserar på att förvandla informell och icke-formell kompetens, som avser yrkeskompetens, till formella meriter. Däremot verkar inte informell och icke-formell kompetens som har införskaffats på fritiden eller genom frivilliga aktiviteter vara lika uppmärksammade. Det är också tydligt att det är betydligt mer specifik än generell kompetens som värderas, och eventuellt kommer dessa delar av en individs kompetens inte till uttryck i så stor grad. Det vill säga att man främjar inkludering och flexibilitet inom ett yrke men inte i så hög grad mellan olika yrkesområden.

## ***Metoder för validering***

I den här delen undersöks exemplen utifrån vilka metoder för validering som används för inkludering av särskilda målgrupper och för att öka flexibiliteten och rörligheten i arbetslivet. Texten börjar med en liten tillbakablick och ett försök att beskriva hur värderingen av en individs reella kompetens kan definieras.

Validering eller bedömning av reell kompetens började i testkulturen, med test som högskoleprovet eller yrkestest, medan valideringsproceduren idag är betydligt bredare och mer mångfacetterad. Idag brukar man tala om två



bedömningsmodeller inom området, divergent och konvergent (Andersson & Harris, 2006). I den divergenta modellen bedöms *vad* individen har lärt. Det vill säga att den kunskap eller kompetens som individen har upptäcks under processens gång. I den konvergenta modellen bedöms *om* individen har vissa kunskaper eller en viss kompetens. Oftast sker bedömningen i den här modellen utifrån kriterier som fungerar som kontroll för att kompetensen ligger på en acceptabel nivå. Den divergenta bedömningens instrument kan vara självskattningar, portfolio och intervjuer, medan den konvergenta bedömningens instrument kan vara dokumentanalyser, lärarbedömningar och provningar. Det skulle betyda att den konvergenta bedömningen har en större anknytning till den tidigare testkulturen medan den divergenta bedömningsmodellen är mer knuten till den nya bedömningskulturen. De här modellerna är dock två ytterligheter och vanligen bedöms idag den reella kompetensen med en mix av dessa. Det vill säga att intervjuer, självskattningar, portfolio och autentiska prov, alltså att personer i en riktig situation får visa vilken kunskap och kompetens de besitter, tillsammans med de betyg och intyg som redan finns ligger till grund för bedömningens utfall (Andersson, Fejes & Ahn, 2004).

Resultaten i den här studien visar att det verkar finnas en viss struktur för hur valideringsproceduren går till och som också kan relateras till en mix av de två modellerna, konvergent och divergent, med tanke på de instrument som används. Däremot följer valideringsverksamhet som har presenterats i exemplen den konvergenta modellen eftersom valideringen i nästan alla fall fokuserar på att kontrollera vad en individ kan mot kriterier eller mål. Strukturen som används för validering i de insamlade exemplen verkar också vara relativt gemensam i båda kategorierna av exempel.

I exemplen som är insamlade från särskilda målgrupper finns en tydlig beskrivning på vilken struktur som har använts i de flesta fall. Den här proceduren består av ett antal steg som används i större eller mindre utsträckning:

1. Information/vägledning
2. Kartläggning/portfolio
3. Test, autentiskt eller teoretiskt
4. Värdering/bedömning
5. Dokumentation/individuell plan för vidare utbildning
6. Nytt yrkestest
7. Uppföljning/feedback

I målgruppen med låg utbildningsnivå följs ofta valideringen av en utbildning eller sker i relation till en utbildning. Det betyder att för den här gruppen slutar ofta valideringsprocessen i steg fem eller i vissa fall med ett yrkestest efter en utbildningsinsats. I målgruppen invandrare och i exemplet med dyslektiker verkar det som att uppföljning sker i lite högre grad, medan i målgruppen interner slutar processen med en anpassad utbildning.

I exemplen som rör flexibilitet i arbetslivet beskrivs metoden för valideringsverksamheten mer generellt men det som finns beskrivet sammanfaller relativt väl med resultaten från exemplen i särskilda målgrupper. Uppföljning eller feedback nämns dock inte i mer än något enstaka fall. Exemplen är dock beskrivna utifrån ett vidare perspektiv och utbildning av experter och studievägledare fokuseras i samtliga tre verksamhetsområden bland exemplen för flexibilitet. Här beskrivs också hur man försöker bygga upp mer stadigvarande strukturer för validering inom vissa yrkesområden och att dessa sedan kan få utgöra en grund för att fortsätta med arbetet inom andra områden inom yrket eller i andra yrkeskategorier.

## ***Valideringens syfte och utgångspunkt***

I den här delen analyseras valideringens syfte och utgångspunkt och därmed ingår här två av de frågeställningar som presenterades tidigare, det vill säga i vilken utsträckning valideringen syftar till inkludering, rörlighet, flexibilitet, empowerment och/eller att stärka individen, samt i vilken utsträckning valideringen tar sin utgångspunkt i individens förutsättningar och behov respektive i samhällssystemets, arbetslivets och arbetsgivarens behov.

Valideringsverksamhet har i princip samma syften som andra typer av bedömningar, det vill säga urval, exempelvis till utbildning eller arbete, tillgodoräknande inom en utbildning, kvalifikation för ett yrke eller certifikat, formativt eller vägledande, exempelvis för framtida yrkes- eller utbildningsval. De här syftena är förstås också relaterade till övergripande syften som att inkludera olika grupper i arbetslivet och att stärka individer (empowerment) genom att ge dem möjlighet till en utbildning även om de har speciella svårigheter. De är också relaterade till det övergripande syftet att försöka få en mer flexibel personal och öka rörligheten både inom och utanför arbetsplatsen. Motivet för att starta en valideringsverksamhet kan däremot skifta från att vara ett politiskt beslut grundat på EU-bestämmelser till att vara ett konkret behov av arbetskraft inom något område. Utgångspunkten för valideringen kan därmed vara grundad i individens behov och förutsättningar, men också i samhällets, eller arbetsmarknadens, behov och förutsättningar.

Bland de insamlade exemplen för särskilda målgrupper verkar det övergripande syftet och utgångspunkten vara att höja utbildningsnivån, genom en kortare utbildning eller en anpassad utbildning, för att deltagarna på det sättet ska få tillgång till arbetslivet. I gruppen invandrare är dock det syftet inte lika tydligt utan här handlar det mer om att synliggöra vilka kompetenser individerna har för att direkt kunna ge dem en större chans till arbete. Andra syften i exemplen kopplade till invandrare är också att öka självförtroendet inför att söka arbete, att mer effektivt nyttja deras yrkeskompetens och att utveckla bra metoder för validering av nyanlända.

Att utveckla bra metoder och instrument för validering är ett syfte som också återkommer i exemplen för flexibilitet i arbetslivet. Det verkar vara ett övergripande syfte som finns i alla tre verksamhetsområden. För övrigt är syften i exemplen från verksamhet inom offentlig sektor att få anställda med formell utbildning, att förbättra de anställdas förmåga att synliggöra sin kompetens, att stödja rörligheten mellan sektorer, samt att bistå utvecklingen och effektivisering i

branschen. Dessa syften finns även bland exemplen på valideringsverksamhet inom privat sektor, med fokus på att uppdatera och säkerställa kompetens i företagen. I den tredje gruppen i exemplen rörande flexibilitet där en viss grupp fokuseras är syftet också att främja möjligheten för företagare att arbeta i en multikulturell miljö och att anställa till exempel invandrare.

Gemensamt för många av exemplen för särskilda målgrupper var att det handlar om validering som initierats på regerings- eller myndighetsnivå. Det betyder ofta att det är individens behov som fokuseras. Till skillnad från dessa exempel verkar de här exemplen på valideringsverksamhet i högre grad vara initierade av branscher och/eller stora fackliga organisationer, speciellt exemplen inom privat sektor, vilket i princip innebär att det är ett behov från arbetsgivare som styr valideringen, snarare än individens behov och förutsättningar.

## ***Valideringens resultat och möjligheter***

I den här delen analyseras valideringens utfall och därmed ingår här två av de mer precisa frågeställningar som presenterades tidigare, det vill säga valideringens bidrag till inkludering respektive ökad rörlighet och flexibilitet samt valideringens bidrag till att stärka individen (empowerment) och/eller öka anställningsbarheten.

I forskning och verksamhet med validering finns det ett stort glapp i kunskap när det handlar om resultatet av valideringsverksamhet (Stenlund, 2010), speciellt när det gäller om individen exempelvis har fått ett arbete som en konsekvens av valideringen. Det är viktigt att kunna ge beslutsfattare informationen om konsekvenserna av valideringsverksamhet inom alla områden, utbildning och yrkesliv, för att rätt beslut ska fattas när det gäller exempelvis fortsatt verksamhet, resurser och utbildning av vägledare och experter. Däremot finns det vissa studier som tyder på att valideringsprocessen stärker individen och eventuellt ökar individens självförtroende (Clarke & Warr, 1997; Houston, Hoover & Beer, 1995; Lordly, 2007; Peters, 2005). En svaghet i de här studierna är att de är grundade på kommentarer som har givits under själva processen, vilket betyder att individerna inte visste något om resultatet på sikt när de gav kommentarerna. I studier relaterade till validering i högre utbildning visade det sig att upplevelsen av förändringar i självförtroende kan vara kopplade till resultatet av valideringen och ibland även negativa (McCormick, 1990; Stenlund, In press).

I de exempel som har samlats in i den här studien har en del av projekten eller verksamheterna presenterat faktiska resultat medan en del inte har några resultat att presentera på grund av att projektet fortfarande pågår eller för att det inte har gjorts någon direkt uppföljning av individerna som validerats. Det som presenteras i många fall är dock positiva resultat där syftet med valideringen verkar vara helt eller delvis uppnått.

Resultaten för interner i exemplen för särskilda målgrupper säger att gruppen når sina mål fortare och också verkar vara mer motiverade, fler fullföljer utbildningen och fler kommer ut i arbetslivet. Exemplet för målgruppen med låg utbildningsnivå visar också på goda resultat, stora delar av dem som validerats startar och fullföljer sin utbildning. Gruppen med läs- och skrivsvårigheter har inga resultat att visa ännu, men det verkar som att många i gruppen går vidare till utbildning. Exemplet från målgruppen invandrare är lite mindre optimistiska och

kan inte visa direkta resultat, både på grund av att något projekt fortfarande pågår men också för att det inte finns några dokumenterade resultat, utom i något enstaka fall.

Resultaten för exemplen som rör flexibilitet i arbetslivet är också till stora delar positiva. Det verkar som att syftet att utveckla bra metoder och instrument har uppfyllts i hög grad, dessa verkar fungera med målet att också utvidga användningen av dem. Exempelen i verksamhetsområdet offentlig sektor upplevs alla som framgångsrika och i flera fall har alla, eller nästan alla, som deltagit också nått ett positivt resultat, det vill säga ett certifikat eller utbildningsbevis, och möjlighet att avancera i sitt arbete. Exempelen i de övriga verksamhetsområdena visar ungefär samma resultatbild.

Förutom det faktiska resultatet var ett av kriterierna för insamlingen att redovisa möjligheter som framkommit i exemplet. I exemplen som tillhör särskilda målgrupper uppges möjligheter på både samhälls- och individnivå. På samhällsnivå är möjligheten till samarbete mellan utbildning och yrkesliv något som ofta nämns som en positiv effekt av valideringsverksamheten i de olika målgrupperna. För övrigt nämns i exemplen som hör till invandrargruppen främst möjligheter som har med själva valideringsproceduren och dess instrument att göra, exempelvis identifiering av förbättringsmöjligheter av proceduren eller instrumentets goda möjligheter som valideringsinstrument. På individnivå framhålls ofta positiva konsekvenser för deltagarna i form av ökad anställningsbarhet och möjlighet att fullfölja sina studier. Bland internerna och gruppen med låg utbildningsnivå nämndes också ökad motivation och självförtroende som en framgångsfaktor. I exemplen som handlar om flexibilitet i arbetslivet var mönstret i stort detsamma. På samhällsnivå lyfts lyckade samarbeten fram som en viktig faktor för att valideringsverksamheten ska vara hållbar i alla tre verksamhetsområden. Både i privat och i offentlig sektor lyfts även instrumentets goda kvalitet fram som en möjlighet att vidga användningen av det till andra områden. Möjligheten till snabbare rekrytering, en snabbare process för att synliggöra kompetensen hos anställda samt möjligheten att tillgodose efterfrågan av kvalificerad personal hos de enskilda företagen är andra framgångsfaktorer som nämns i de båda områdena. På individnivå uppges möjligheter som att få behålla sitt arbete, högre lön, eller befordran bland anställda som deltog i de olika valideringsprojekten. Höjd motivation och möjlighet att styra sin egen situation nämns också som en positiv effekt av valideringen.

## ***Hinder och barriärer***

Under den här rubriken analyseras exemplen utifrån den sista av de mer specifika frågeställningarna, det vill säga vilka hinder eller barriärer som framträder i relation till begreppen inkludering, rörlighet, flexibilitet, empowerment och anställningsbarhet. Även om intresset för validering har ökat under de senaste årtiondena och det finns en hel del direktiv för att detta ska göras och riktlinjer som säger hur det ska göras, finns det fortfarande en hel del barriärer eller problem relaterade till valideringsverksamhet. Exempelvis handlar en av dessa barriärer om ökad fokusering på kvalitetssäkring och att upprätthålla standards, speciellt inom högre utbildning (Stowell, 2004). En annan barriär relaterad till högre utbildning är universitetens försöka att skydda den egna statusen, det vill

säga att de ser valideringsverksamhet som låg status (Michelson, 1997; Murphy, 2003; Taylor, 1996). En tredje exempel på barriärer är relaterat till ekonomi, det vill säga kostnaden i både tid och pengar anses vara för hög (Taylor, 1996), och detta är väl den barriär som är mest generell oavsett vilket område valideringen rör sig inom.

I analysen av de exempel som har tagits fram i den här studien verkar det också som att den tredje barriären nämnd ovan, höga kostnader, är något som är verklighet i båda kategorierna av exempel. Andra mer övergripande problem eller barriärer som har nämnts i exemplen är strukturella problem, som kan vara kopplade till ekonomiska aspekter men också till rigida strukturer i utbildnings-systemet.

I exemplen som hör till särskilda målgrupper har problem som att resurserna i både tid och pengar inte räcker till, och att resurserna i vissa fall också har minskat på grund av den ekonomiska krisen i Europa, lyfts fram som hinder för en framgångsrik verksamhet. Detta har speciellt nämnts i de exempel som rör invandrare. Att den gruppen blir drabbad kan möjligtvis ha att göra med att det oftast inte är ett behov som uppkommit i det lokala samhället som utgör grunden för den verksamheten utan snarare mer globala problem som lett till politiska beslut. Ingen efterfrågan på valideringen, det vill säga att det inte finns något uppenbart behov av arbetskraft hos arbetsgivare, har också nämnts som ett problem i ett av exemplen i den här gruppen. Andra svårigheter är språkliga hinder och problem att rekrytera deltagare, att det är komplicerat att genomföra valideringarna och höga kompetenskrav hos branscherna. I gruppen med låg utbildningsnivå, individer med dyslexi och interner har motståndet mot att gå tillbaka till formell utbildning varit ett gemensamt problem. De här grupperna verkar ha tidigare erfarenheter som har lett till en negativ inställning eller en misstro till formell utbildning. I något fall uppges också att de tidigare erfarenheterna av formell utbildning har gett ett sämre självförtroende som upplevs som ett hinder för validering. Ett annat problem som är kopplat till interner är det smala utbudet av utbildning som erbjuds. Det är svårt att få yrkesutbildningar till fängelser, vilket betyder att det finns begränsningar för vilka yrkesområden internerna kan bli validerade inom.

I exemplen för flexibilitet i arbetslivet presenteras inte problem och hinder i samma utsträckning som i exemplen för särskilda målgrupper. De problem som dock har presenterats överensstämmer till viss del med dem som nämnts ovan, exempelvis problem relaterade till resurser. Andra aspekter som har visat sig inom flera verksamhetsområden är hur viktigt det är att samarbetet mellan olika parter fungerar och att det är viktigt att förankra projekt för att undvika problem. Ett hinder som också nämns är att formell utbildning inte klarar att värdera informell kompetens, vilket kan betyda att alla måste gå igenom mer eller mindre omfattande utbildning för att nå målet. Ytterligare ett problem relaterat till kriterier och utbildningsmål är att de i något fall upplevdes som så abstrakt formulerade att deltagarna hade svårt att förstå dem, vilket också ledde till att de genomgick mer utbildning än de kanske skulle ha behövt.

## **Sammanfattande diskussion**

Syftet med den här studien är att beskriva forskning kring validering i de nordiska länderna och att synliggöra möjligheter och begränsningar i nordiska exempel av valideringsverksamhet. I den här avslutande delen lyfts först några tankar utifrån resultaten av forskningsöversikten upp, och sedan kommer en diskussion relaterad till de två övergripande frågeställningarna i analysen av de nordiska exemplen.

### ***Forskning om validering***

Inledningsvis vill vi alltså dra några slutsatser kring utvecklingen av forskningen om validering i Norden.

### **Uppmärksamhet påverkar forskningens omfattning**

Den nordiska forskningen om validering är fortfarande begränsad, men borde kunna utvecklas vidare. Detta gäller speciellt om validering får fortsatt uppmärksamhet i utbildnings- och arbetsmarknadspolicy och praktik. Sådan uppmärksamhet kan innebära såväl intresse för att finansiera uppdragsforskning som ökat intresse från forskare att studera validering och bättre tillgång till sammanhang där validering kan studeras empiriskt. Det är alltså inte uppmärksamheten i sig som påverkar forskningens omfattning, utan att den kan generera resurser, intresse och sammanhang för forskning.

### **Policy, praktik och forskning hand i hand?**

Detta något komplicerade samspel mellan resurser, intresse och sammanhang kan vara en förklaring till att forskningen utvecklats olika långt i de nordiska länderna. Trots att utvecklingen av validering i policy och praktik kommit längst i Danmark, Finland och Norge har forskningen varit mer omfattande i Sverige. Resurser och intresse för forskning kommer inte av sig självt bara för att det finns sammanhang där forskning kan bedrivas. För att policy, praktik och forskning ska i större utsträckning gå hand i hand, det vill säga utvecklas parallellt och i samspel med varandra, så krävs det att forskningen stimuleras. De ekonomiska och personella resurserna – pengar och antalet forskare – är begränsade, och för att forskningen ska utvecklas behövs resurser som kan finansiera forskningsarbete samt att forskarnas intresse för området väcks.

### **Perspektiv på validering**

Kartläggningen visar att det redan finns ett brett spektrum av teoretiska perspektiv som kan bidra till ökad förståelse av validering (se även t.ex. Andersson & Harris, 2006). Nordisk och speciellt svensk forskning har bidragit till teoretiseringen av validering internationellt. Teoretisering ska här inte förstås som att själva valideringspraktiken blir mer teoretisk, utan det handlar om utvecklingen av teoretiskt baserad förståelse av praktiken. Om utvecklingen av den än så länge relativt begränsade forskningen fortsätter kommer detta att kunna bidra med perspektiv och förståelse som också kan leda till att valideringspraktiken och förutsättningarna för livslångt lärande utvecklas.

## ***Analys av exempel***

Antagandet att validering är en viktig del av livslångt lärande och syftar till att på olika sätt synliggöra kunskap och kompetens samt att öka inkludering, rörlighet, flexibilitet, ”empowerment” och anställningsbarhet har undersökts i analysen av exemplen. I texten nedan kommer resultaten av analysen att sammanfattas och diskuteras i relation till de två övergripande frågeställningarna för studien.

### **Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering av särskilda målgrupper i de nordiska länderna?**

Exemplen på valideringsverksamhet i särskilda målgrupper visar att det finns en mängd möjligheter för de här grupperna även om det också har visat sig att det finns svårigheter. Framför allt visar exemplen i Norden att seriösa försök görs för att via validering stärka och inkludera svagare grupper i samhället och arbetslivet. Framst två sätt har blivit synliggjorda i de exempel som samlats in från de nordiska länderna. Det första är validering med syftet att höja den formella utbildningsnivån hos individer, och det andra är att validera med syftet att direkt få tillgång till arbetsmarknaden. Den valideringsverksamhet som sker försöker i de allra flesta fallen validera individernas yrkeskompetens inom ett visst yrkesområde. Oftast sker detta också i samband med utbildning eller praktik, som ett sätt att ytterligare stärka den formella kompetensen. Att valideringen är så starkt knuten till utbildning är dock något som kan upplevas som ett hinder för många deltagare i de här grupperna. Tidigare negativa erfarenheter av formell utbildning har gett dålig självkänsla och en misstro mot formell utbildning som gör att de känner ett motstånd mot att gå tillbaka till utbildning. En förklaring till detta kan vara att feedback eller återkoppling, som oftast används för att stärka individens lärande och kanske också självkänslan, inte alltid får den önskade effekten. Feedback kan också avvisas eller modifieras. Exempelvis kan feedback som känns riktad mot ”jaget” eller personen få effekten att individen försöker undvika risken att handskas med mer utmanande uppgifter, gör så lite som möjligt och får en större rädsla för att misslyckas (Black & William, 1998; Hattie & Timperley, 2007). Eftersom feedback eller återkoppling ofta också är en del av valideringsproceduren kan detta vara viktigt att tänka på när man utvecklar metoder för validering.

Det är tydligt att det finns en samsyn om hur man genomför en validering och att de metoder som används i exemplen liknar varandra. I flera fall men inte alltid nämns också feedback eller återkoppling som en avslutande del av denna. Oftast prövas kompetensen genom olika test, teoretiska och praktiska, som sedan bedöms tillsammans med individens egen beskrivning av sin kompetens, ofta via någon typ av portfolio. Eftersom yrkeskompetens ofta kan vara så kallad tyst kunskap (svårt att sätta ord på), ger autentiska test eller praktik individen en möjlighet att synliggöra sin kompetens på ett bra sätt (Wedman m.fl., 2007). I exemplen har valideringarna i nästan samtliga fall varit kriterie- eller målrelaterade, det vill säga att yrkeskompetensen värderas mot specifika kriterier eller utbildningsmål, och ett problem har i några fall varit att kraven har uppfattats som för höga och ibland godtyckliga eller svåra att förstå. Det här problemet finns i högre utsträckning i målgruppen invandrare, och språkliga problem har troligtvis en stor del i detta. Det är svårt att uttrycka sin kompetens på ett annat språk än

modersmålet, och många gånger är kraven i yrket inte desamma i olika länder. Metoderna och instrumenten för validering verkar annars fungera bra, och projekten fungerar i många fall som en möjlighet till utveckling och utvärdering av dessa. Vilket är centralt för att valideringsverksamheten ska få ett värde både hos den enskilda individen och hos arbetsgivare och andra intressenter.

De resultat som redovisas i exemplen visar att grupperna når sina mål fortare, det vill säga fullföljer en utbildning eller kommer ut i arbetslivet, även om det senare inte verkar lika enkelt att följa upp och kontrollera. I gruppen invandrare redovisas egentligen inga sådana siffror alls vilket är något som borde prioriteras i framtiden. Att kunna visa resultaten av validering kan om dessa är positiva lyfta bort en del av de barriärer som är relaterade till ekonomiska aspekter. I den här gruppen har också ekonomiska hinder för valideringsverksamheten lyfts fram lite tydligare som ett problem, jämfört med i de övriga grupperna, även om de övriga exemplen också nämner problem med tid och pengar som ett hinder. Bland de resultat och möjligheter som presenteras nämns också höjd motivation och självkänsla som positiva effekter av valideringsproceduren. Det är dock inte alltid klart om det här är resultatet av enstaka kommentarer eller om det är en utforskande uppföljning som ligger till grund för dessa resultat. Höjd självkänsla och motivation är något som ofta nämns som en positiv konsekvens i studier kring området. Det vill säga att tolkningen av resultatet innebär att individen inser sin sanna/reella kompetens och kunskap, vilket i sin tur kan betyda att personen får ett bättre självförtroende (Andersson, Fejes & Ahn, 2004). Vad man kan fråga sig är vad som händer om den bild som individen får av sin reella kompetens inte stämmer överens med dennes självbild. Det vill säga om resultatet är under förväntan eller att individen inte upplever sig själv som kompetent. Möjligtvis är detta något att tänka på speciellt när det handlar om validering av invandrare och nyanlända som kan ha problem med språk och därmed också problem med att synliggöra sin reella kompetens.

### **Vilka möjligheter och svårigheter finns vid validering med syfte att öka flexibiliteten i arbetslivet i de nordiska länderna?**

Analysen av exempel på validering relaterad till flexibilitet i arbetslivet visar att det även finns en mängd möjligheter, och till viss del svårigheter, för att öka flexibiliteten i arbetslivet. Det verkar som att den valideringsverksamhet som exemplifierats ger möjlighet till flexibilitet i arbetslivet för både företag eller bransch och individ. Validering för att öka flexibilitet verkar också ske både inom privat och offentlig sektor och visar på en spridning över olika branscher i båda områdena. En del insatser görs också för att öka flexibiliteten hos vissa grupper av individer med erfarenhet inom ett visst yrkesområde.

För branscherna är grunden till valideringsverksamheten ofta att det finns ett behov av att uppdatera kompetensen hos de anställda för att bli konkurrenskraftiga och hänga med i utvecklingen. Ett av de viktigaste syftena för individen är att nå en högre grad av formell kvalifikation eller utbildning för att på det sättet vara flexibla inom sin nuvarande arbetsplats men också för att kunna söka arbete, eller andra arbeten, inom sitt yrkesområde. Det är i stort sett specifika yrkeskompetenser som valideras, kanske i ännu högre grad, än i exemplen kring särskilda målgrupper. Vilket betyder att det som värderas är relaterat till det



specifika yrkesområdet och inte så mycket till det som kan användas inom andra yrken. Det betyder att försök görs för att göra yrkesgrupper eller en bransch mer flexibel men inte för att öka flexibiliteten mellan branscher och yrkesgrupper. Däremot finns det en förhoppning om att valideringen ska leda till snabbare rekrytering för företagen och en större möjlighet hos de anställda att kunna befordras och eventuellt söka andra arbeten inom samma yrkesområde.

Ett tydligt underliggande syfte i den här gruppen av exempel är att utveckla fungerande metoder och instrument för validering. I hög grad fokuseras också utbildningen av experter och vägledare för att valideringen ska få så hög kvalitet som möjligt. Det verkar som att i de flesta fall fungerar metoderna bra och får positiva resultat för individerna som deltar, vilket också ökar sannolikheten för en fortsatt användning av dem. Samarbetet mellan olika parter – arbetsgivare, facken och utbildningsanordnare – har också lyfts fram som en positiv konsekvens av valideringsverksamheten. Däremot verkar det som att en del problem också kan ligga i att få allt att fungera mellan alla parter, och precis som i exemplen om särskilda grupper verkar det också finnas problem med resurser; resurser som är nödvändiga för att dessa verksamheter ska bli mer stadigvarande. För att projekten eller valideringsverksamheterna ska bli hållbara och få resurser, det vill säga fortsätta fungera och utvecklas, är det viktigt att alla intressenter i sammanhanget är förankrade i verksamheten. Intressenter för validering är inte bara individen som vill få sin reella kompetens värderad och erkänd utan det är som sagt också utbildningsanordnare eller arbetsgivare. Liksom Gustafsson (2006) påpekade, i sin diskussion om validiteten i de ramverk som NAEP (National Assessment of Educational Progress) bygger på, är det viktigt att det råder enighet mellan olika intressenter, om värdet av ramverket och i det här fallet valideringsverksamheten ska anses högt. Om validering inte accepteras av en stark intressegrupp, som exempelvis arbetsgivarna, saknar bedömningen validitet. Bedömningens så kallade bruks- och bytesvärde blir alltså lågt om resultatet av bedömningen inte värderas på arbetsmarknaden eller om en formell utbildning rankas högre av arbetsgivarna (Andersson, Fejes & Ahn, 2004).

Avslutningsvis verkar den valideringsverksamhet som bedrivs i Norden och har exemplifierats vara allvarliga försök att inkludera utsatta grupper och öka flexibiliteten i arbetslivet. Förhoppningsvis kan den här pilotstudien om möjligheter och svårigheter i valideringsverksamhet ge stöd för framtida försök att genom validering främja förutsättningarna för livslångt lärande.

## Referenser

- Aagaard, K., & Dahler, A.M. (Red.). (2011). *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*. Århus: Viasystem.
- Abrahamsson, L., & Lundgren A. (2006). Genus och lärande i arbetslivet. I: L. Borgström & P. Gougoulakis (Red.), *Vuxenantologin*, s. 409–434. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Alfsen, C., Hanssen, Å., & Lyngvær Ramstad, S. (2010). "Din tur til å bevise". *Realkompetansevurdering i opplæringen innenfor kriminalomsorgen (2007–2009). Slutrapport*. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Rapport nr 2/10.
- Andersson, P., & Fejes A. (2011). Sweden: The developing field of validation research. I: J. Harris, M. Breier & C. Wihak (Eds), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives*, s. 228–247. Leicester: NIACE.
- Andersson, P., & Fejes, A. (2005). Recognition of prior learning as a technique for fabricating the adult learner: a genealogical analysis on Swedish adult education policy. *Journal of Education Policy*, 20 (5), 595–613.
- Andersson, P., & Fejes, A. (2010a). Mobility of knowledge as a recognition challenge – experiences from Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 29 (2), 201–218.
- Andersson, P., & Fejes, A. (2010b). *Kunskapers värde: Validering i teori och praktik*, andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P., Fejes, A., & Ahn, S.-e. (2004). Recognition of prior vocational learning in Sweden. *Studies in the Education of Adults*, 36 (1), 57–71.
- Andersson, P., & Harris, J. (Eds) (2006). *Re-theorising the Recognition of Prior Learning*. Leicester: NIACE.
- Andersson, P., & Hellberg, K. (2009). Trajectories in teacher education: Recognising prior learning in practice. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37 (3), 271–282.
- Andersson, P., & Hult, Å. (2008). Validation in the Nordic countries: A comparative analysis. *Lifelong Learning in Europe*, 8 (3), 150–157.
- Andersson, P., & Osman, A. (2008). Recognition of prior learning as a practice for differential inclusion and exclusion of immigrants in Sweden. *Adult Education Quarterly*, 59 (1), 42–60.
- Andersson, P., Sjösten, N.-Å., & Ahn, S.-e. (2003). *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Perspektiv på validering*, Forskning i fokus, nr 9. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Berglund, L. (2010). *På spaning efter arbetsplatsvalidering. En studie av fyra organisationers synliggörande av kompetens*. Luleå: Luleå Tekniska Universitet.
- Bjørnåvold, J. (2000). *Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Making learning visible*. Thessaloniki: Cedefop.
- Black, P.J., & William, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 5 (1), 1–73.

- Clarke, J. B., & Warr, J. (1997). Academic validation of prior and experiential learning: evaluation of the process. *Journal of Advanced Nursing*, 26, 1235–1242.
- Colley, H., Hodkinson, P., & Malcolm, J. (2006). European policies on 'non-formal' learning: A genealogical review. I: R. Edwards, J. Gallacher & S. Whittaker (Eds), *Learning outside the academy. International research perspectives on lifelong learning*, s. 56–74. New York: Routledge.
- Diedrich, A. (2008). *Producing Difference in Organizing – Attempts to Change an Ethnic Identity into a Professional One*. University of Gothenburg, School of Business, Economics and Law, GRI-rapport 2008:3.
- Diedrich, A., Walter, L., & Czarniawska, B. (2011). Boundary stories: Constructing the Validation Centre in West Sweden. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 15 (1), 3–20.
- Ds 2003:23. *Validering m.m. - fortsatt utveckling av vuxnas lärande*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Enggaard, E., Grunnet, H., & Larsen, N. (2011). Pædagogik och didaktik på spil med realkompetencer. I: K. Aagaard & A.M. Dahler (Red.), *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*, s. 89–105. Århus: Viasystem.
- Fejes, A., & Andersson, P. (2009). Recognising prior learning: Understanding the relation among experience, learning and recognition from a constructivist perspective. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 2 (1), 37–55.
- Finnbogason, G.E. (n.d.). *Að gera hæfni sýnilegri - Mat á raunfærni*. Reykjavík: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.
- Foucault, M. (2007). *Security, territory, population: Lectures at the Collège de France 1977-1978*. Houndmills: Palgrave MacMillan.
- Gallacher, J., & Feutrie, M. (2003). Recognising and accrediting informal and non-informal learning in higher education: An analysis of the issues emerging from a study of France and Scotland. *European Journal of Education*, 38 (1), 71–83.
- Gustafsson, J.-E. (2006). Ramverk för ett system för uppföljning av kunskapsutveckling i grundskolan. Appendix till Skolverkets rapport: *Ett rullande stickprovsbaserat system för kunskapsutvärdering av grundskolans ämnen*. Stockholm: Skolverket.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action. Volume one. Reason and the Rationalization of Society*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (1987). *The Theory of Communicative Action. Volume two. The Critique of Functionalist Reason*. Cambridge: Polity Press.
- Harris, J. (2011). European Union: Research and system building in the Validation of Non-formal and Informal Learning (VNFIL). I: J. Harris, M. Breier & C. Wihak (Eds), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives*, s. 127–160. Leicester: NIACE.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81–112.
- Helms, N.H. (2011). Realkompetence – En udfordring til uddannelserne. I: K. Aagaard & A.M. Dahler (Red.), *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*, s. 69–76. Århus: Viasystem.

- Hirdman, Y. (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget*. Stockholm: Atlas.
- Holmesland, I.d.S., & Lundin, J.D. (Eds) (2009). *Formal and Informal Learning: Shall the Twain Ever Meet in Higher Education?* Aakershus: Høgskolen i Aakershus.
- Houston, L.Y., Hoover, J., & Beer, E. (1995). Accreditation of prior learning: is it worth it? An evaluation of a pilot scheme. *Nurse Education Today*, 17, 184-191.
- Høytrup, S. (2011). Sammenhæng mellem læringsarenaer. I: K. Aagaard & A.M. Dahler (Red.), *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*, s. 51–67. Århus: Viasystime.
- Hult, Å., & Andersson, P. (2008a). *Validering i de nordiska länderna: policy och praktik*. Kristianstad: flora förlag / Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.
- Hult, Å., & Andersson, P. (2008b). *Validation in the Nordic countries: policy and practice*. Kristianstad: flora förlag / Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning. Experiences as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Larsen, J. (2011). Deltagernes oplevelse af realkompetencevurdering. I: K. Aagaard & A.M. Dahler (Red.), *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*, s. 107–120. Århus: Viasystime.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lordly, D. (2007). Dietetic prior learning assessment: Student and faculty experiences. *Canadian Journal of Dietetic Practice and Research*, 68 (4), 207–212.
- Lundgren, A. (2005). *På längre sikt. ”Kompetenshimmel eller deltidshelvet?”* En utvärdering av samarbetsprojektet Hållbar kompetensutvecklingsmodell under åren 2003-2004. Luleå: Luleå Tekniska Universitet.
- McGivney (2006). Informal learning. The challenge for research. I: R. Edwards, J. Gallancher & S. Whittaker (Eds), *Learning outside the Academy*, s. 11–23. New York: Routledge.
- McGormick, D. W. (1990). The painful emotions of prior experiential learning assessment. *Adult Learning*, 2 (2), 26–28.
- Messick, S. (1989). Validity. I: R.L. Linn (Ed.), *Educational Measurement*, s. 13–103. New York: American Council of Education.
- Michelson, E. (1997). The politics of memory: The recognition of experiential learning. I: S. Walters (Ed.), *Globalisation, Adult Education & Training. Impacts & Issues*, s. 141–153. London: Zed Books Ltd.
- Murphy (2003). Is the university sector in Ireland ready to publicly assess and accredit personal learning from outside the academy? *European Journal of Education*, 38 (4), 401–411.
- Olesen, H.S. (2011). Realkompetencevurdering: Forståelserammer og begreber. I: K. Aagaard & A.M. Dahler (Red.), *Anerkendelse af realkompetencer – en antologi*, s. 41–50. Århus: Viasystime.
- Osborne (2003). Policy and practice in widening participation: a six country comparative study of access as flexibility. *International Journal of Lifelong Education*, 22 (1), 43–58.

- Peters, H. (2005). Contested discourses: assessing the outcomes of learning from experience for the award of credit in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 30 (3), 273–285.
- Pouget, M., & Osborne, M. (2004). Accreditation or validation of prior experiential learning: knowledge and savoirs in France - a different perspective? *Studies in Continuing Education*, 26 (1), 45–65.
- Sandberg, F. (2010). Recognising health care assistants' prior learning through a caring ideology. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 3 (2), 99–115.
- Sandberg, F., & Andersson, P. (2010). RPL for accreditation in higher education: as a process of mutual understanding or merely lifeworld colonization? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 36 (7), 767–780.
- Sigurðardóttir, A. (2010). *Að stíga skrefið: í nám á nýjan leik að loknu raunfærnimati*. Háskóli Íslands, Masteruppsats.
- SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Skule, S. (2004). Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 8 (1), 8–20.
- Stenlund, T. (2010). Assessment of prior learning in higher education: a review from a validity perspective. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 35 (7), 783–797.
- Stenlund, T. (2011). *As valid as it can be? The assessment of prior learning in higher education*. Umeå: Department of Applied Educational Sciences, Educational Measurement, Umeå University, No. 6 2011.
- Stenlund, T. (In press). Threats to the valid use of assessment of prior learning in higher education: Claimants' experiences of the assessment process. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*.
- Stowell (2004). Equity, justice and standards: assessment decision making in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 29 (4), 495–510.
- Sverrisdóttir, H.D. (2009). *Raunfærnimat og sjúkraliðabré til styttingar á sjúkraliðanámi : ólíkar leiðir að sama marki*. Háskóli Íslands, Masteruppsats.
- Taylor (1996). Learning from experience: Recognition of prior learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 24 (3), 281–292.
- Tight, M. (1998). Lifelong learning: opportunity of compulsion? *British Journal of Educational Studies*, 46 (3), 251–263.
- Ure, O.B. (2010). *Formal education in an informal Norwegian culture of enterprise Training. Six cases collected from maritime and offshore environments*, Fafo-paper 2010:21. Oslo: Fafo.
- Wedman, I., Stoor, M., Carling, E., Djuvfeldt, G., Holmström, P. & Linder, J. (2007). *Validering av kunskaper och kompetens*. Gävle: Högskolan i Gävle.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

## **Bilaga 1. Kriterier och riktlinjer för insamling av exempel på valideringsverksamhet i de nordiska länderna**

Allmänna kriterier för vilken/vilka slags exempel som bör tas fram i respektive nordiskt land. Kriterierna är uppdelade på två olika områden, valideringsverksamhet för "särskilda målgrupper" och valideringsverksamhet som främjar "flexibiliteten i arbetslivet".

Exemplen ska fokusera på verksamheten vad gäller validering. (Med andra ord är det inte det nationella systemet som ska stå i fokus, och inte heller enskilda individuella fall.)

### ***Särskilda målgrupper***

Kriterier för insamling av exempel på hur man kan arbeta med validering för "särskilda målgrupper". Varje land tar fram två exempel på validering för särskilda målgrupper, där personer med utomnordisk bakgrund är en av målgrupperna. Exemplen bör synliggöra möjligheter, problem och barriärer vad gäller validering för sådana särskilda målgrupper.

- Särskilda målgrupper kan förutom personer med utomnordisk bakgrund t.ex. vara: Lågutbildade, Arbetslösa, Personer med funktionsnedsättning.
- Ta med något lyckat exempel och något exempel som synliggör problem och barriärer.
- Exemplen bör om möjligt ta upp följande:
  - Målgrupp (se ovan)
  - Valideringens innehåll – vilken kunskap/kompetens har validerats
    - Ex. specifika och/eller generella kompetenser i relation till yrke etc.
  - Valideringens uppläggning – beskrivning av metoder som använts, typ av mål/kriterier, om sådana varit utgångspunkt/referenspunkt för validering
  - Valideringens syfte – uttalat syfte i relation till målgruppen
  - Valideringens sammanhang – utbildning, folkbildning, arbetsmarknadsåtgärd, i arbetslivet, projekt eller reguljär verksamhet, beställare respektive genomförare etc.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Valideringens resultat/utfall – hur väl har valideringen lyckats utifrån syftet
- Möjligheter som framkommit i exemplet
- Problem som framkommit i exemplet
- Barriärer som framkommit i exemplet

### ***Flexibilitet i arbetslivet***

Kriterier för insamling av exempel på om/hur validering kan tänkas bidra till att skapa flexibilitet i arbetslivet. Exempelen bör synliggöra vilka möjligheter men också problem och barriärer som finns för att genom validering bidra till ett mer flexibelt arbetsliv. Hindras några yrkesgrupper att vara flexibla? I vilken utsträckning tar flexibiliteten utgångspunkt i individens förutsättningar och behov respektive arbetsgivarens behov? Finns det exempelvis vissa områden där det är speciellt svårt att bedriva valideringsverksamhet? Högre utbildning och arbetsmarknadsinsatser kan exempelvis vara sammanhang som bara tillåter validering inom vissa områden.

- Exempelen på valideringsverksamhet bör innehålla en spridning på exempelvis offentligt/privat, tjänste/varuproducerande, traditionellt manliga/kvinnliga branscher, yrken som kräver högre utbildning respektive yrkes- eller gymnasieutbildning. Även exempel som går ”på tvären” över olika sektorer och exempelvis fokuserar på kompetens inom mer generella funktioner kan lyftas fram.
- Ta med både lyckade exempel och exempel som synliggör problem och barriärer.
  - I ett första steg tar nätverkets medlemmar från respektive land fram 4-5 exempel. Dessa exempel, beskrivna kortfattat, skickas till Asta och Petter senast 11 april. Petter väljer ut två exempel från varje land bland dessa, för att få en variation bland de exempel som tas med i studien.
- De exempel som sedan tas med i studien bör om möjligt ta upp följande:
  - Målgrupp(er) – yrke(n), kategori(er) av anställda etc.
  - Valideringens innehåll – vilken kunskap/kompetens har validerats
    - Ex. specifika och/eller generella kompetenser i relation till yrke etc.
  - Valideringens uppläggning – beskrivning av metoder som använts, typ av mål/kriterier, om sådana varit utgångspunkt/referenspunkt för validering
  - Valideringens syfte – uttalat syfte i relation till målgruppen

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Valideringens sammanhang – typ av arbetsplats som valideringen är relaterad till, typ av genomförare (offentlig utbildningsorganisation, folkbildning, utbildningsföretag etc.), typ av verksamhet (projekt eller reguljär verksamhet etc.), beställare (arbetsgivare, fackförening/förbund, arbetsförmedling etc.)
  - Valideringens resultat/utfall – hur väl har valideringen lyckats utifrån syftet
  - Möjligheter/bidrag till flexibilitet som framkommit i exemplet
  - Problem i relation till flexibilitet som framkommit i exemplet
  - Barriärer/hinder för flexibilitet som framkommit i exemplet
- Dokumentationen struktureras utifrån ovanstående punkter.



Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

## **Bilaga 2. De insamlade exemplen och kontaktpersoner**

### ***Särskilda målgrupper***

#### ***Norge***

**Ex 1.** Validering av interner i projektet "Validation of prior learning in prison education". Kontaktperson är Åge Hanssen.

#### ***Sverige***

**Ex 1.** Nyanlända invandrare valideras i VINN-projektet. Kontaktperson är Anna Kahlson

#### ***Island***

**Ex 1.** Individer med kort formell utbildning valideras av Education and Training Service Center (ETCS). Kontaktpersoner är Haukur Hardarson och Fjóra María Lárusdóttir.

**Ex 2.** Individer med dyslexi valideras av ETCS. Kontaktperson är Haukur Hardarson och Fjóra María Lárusdóttir.

#### ***Finland***

**Ex 1.** Case där en invandrare valideras för en "Yrkesexamen för restaurangkock". Kontaktperson är Anni Karttunen.

**Ex 2.** Case där en individ med kort formell utbildning valideras "Further Qualifications in Institutional Cleaning". Kontaktperson är Anni Karttunen.

#### ***Danmark***

**Ex 1.** Individer med kort formell utbildning valideras inom området för grundutbildning för vuxna (GVU). Kontaktperson är Kirsten Aagaard.

**Ex 2.** Invandrare valideras av VSG, Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter, genom det så kallade "KompetenceKortet". Kontaktperson är Stine Hohwu-Christensen.

#### ***Åland***

**Ex 1.** Case där en sjöman (kort formell utbildning) valideras under en befälsutbildning. Kontaktperson är Peter Strandvik.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

## ***Flexibilitet i arbetslivet***

### ***Norge***

**Ex 1.** Validering av ambulanspersonal genomförd på Stavanger universitetssjukhus, Rogaland län/kommun. Kontaktperson är Tor Harald Torsteinsbo.

### ***Sverige***

**Ex 1.** Validering inom skärteknik, Skärteknikcentrum Sverige AB i samarbete med IF Metall, i projektet CNC Teknik 2010. Kontaktperson är Thomas Petersson.

### ***Island***

**Ex 1.** Validering av kontorsfärdigheter av Center av lifelong learning i Reykjanes (MSS). Kontaktperson är Jónína Magnúsdóttir.

**Ex 2.** Validering för avslutning av studier inom industriområdet av IDAN – Vocational Education and Training Center (ETCS). Kontaktperson är Hildur Elín Vignir.

**Ex 3.** Projektet ”Value of work” (VOW) valideras anställda inom Bank och Finans med ETCS som ansvarig organisation. Kontaktperson är Arnheidur Gígja Gudmundsdóttir.

### ***Finland***

**Ex 1.** Utbildning av vägledare och bedömare inför och vid validering av invandrare. Ansvariga organisationer är Savo Consortium for Education och Savo Vocational College. Kontaktperson är Anni Karttunen.

**Ex 2.** Finska postanställda valideras för att få formella bevis för sin kompetens. Ansvariga organisationer är Savo Consortium for Education och Savo Vocational College. Kontaktperson är Anni Karttunen.

### ***Danmark***

**Ex 1.** Kontorsfunktionärer/administratörer anställda inom Dansk Statsbaner valideras i projektet ”Billet till fremtiden – fra ufaglaert till faglaert”. Kontaktpersoner är Maiken Lykkegaard och Lea Clausen.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

## Bilaga 3. Kortfattad presentation av exemplen utifrån kriterierna för insamlingen

Den här presentationen av exemplen är övergripande och kortfattad, den går inte in i detaljer. Beskrivningen är enbart till för att få en uppfattning om vad som har tagits upp i exemplen i relation till kriterierna. För en mer ingående information om de enskilda exemplen hänvisar vi till kontaktpersonerna för respektive exempel. Först beskrivs exemplen från särskilda målgrupper och sedan exemplen om flexibilitet i arbetslivet. I beskrivningen har de exempel som samlats in av de nordiska länderna om särskilda målgrupper relaterats till kriterierna för insamlingen. Beskrivningen av exemplen är också uppdelad utifrån vilket nordiskt land de är insamlade i.

### **Särskilda målgrupper**

#### *1. Målgrupp*

- Norge – Interner (personer i fängelse) utan utbildning och yrkeskvalifikationer
- Sverige – Nyanlända (personer med utländsk bakgrund, invandrare)
- Island – **Ex 1.** Individer med kort formell utbildning  
**Ex 2.** Individer med dyslexi, skriv- och lässvårigheter
- Finland – **Ex 1.** Invandrare  
**Ex 2.** Individer som saknar utbildning (och yrkeskvalifikationer) och arbete.
- Danmark – **Ex 1.** Individer med kort utbildningsbakgrund (både anställda och arbetslösa)  
**Ex 2.** Invandrare (flyktingar).
- Åland – Individ med kort utbildning, tillgodoräknande av tidigare utbildning i högre utbildning.

#### *2. Valideringens innehåll – vilken kunskap/kompetens har validerats (Ex. specifika och/eller generella kompetenser i relation till yrke etc.)*

- Norge – Tidigare utbildning och yrkeserfarenheter, kan vara specifika yrkeskunskaper som valideras direkt mot en viss yrkesutbildning.
- Sverige – Yrkeskompetens (16 olika branscher är inblandade)
- Island – **Ex 1.** Fokus har legat på specifik yrkeskompetens, 30 olika yrken.  
**Ex 2.** I dyslexigruppen har fokus legat mer på teoretiska kunskaper för att kunna avsluta en gymnasieutbildning (journeyman's exam, ev lärlingsutbildning).
- Finland – Specifik yrkeskompetens (lokalvårdare och restaurangkock) i båda exemplen.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

Danmark – **Ex 1.** Praktiska och teoretiska kompetenser som valideras i samband med en grundläggande vuxenutbildning. I förhållande till de mål/kriterier som är uppsatta för utbildningen.

**Ex 2.** Specifik yrkeskompetens i exemplet med invandrare (flyktingar), men det ingår också mer allmänna kompetenser och språklig kompetens.

Åland – Tidigare yrkesutbildning

### *3. Valideringens uppläggning – beskrivning av metoder som använts, typ av mål/kriterier, om sådana varit utgångspunkt/referenspunkt för validering*

Norge – Information, vägledning, kartläggning, värdering av kompetens (bedömning) har skett mot givna kriterier (läroplaner, utbildningsmål), dokumentation och anpassad utbildning.

Sverige – ”Branschmodell”, olika beroende på bransch.

Island – **Ex 1 och 2.** Island utvecklat en central model hos ETSC som bygger på ”European guidelines”. Studie- och yrkesvägledning har stor roll i modellen genom hela validerings processen och för efterföljelse (follow-up) efter valideringen mot fortsatt kompetensutveckling. Dvs, förberedelser genom att blanda annat utveckla standards, klargöra ekonomiska förutsättningar, målgrupp, kriterier för deltagande. Själva valideringsprocessen, information, portfolio (självvärdering), bedömning, dokumentation (verification), erkännande (arbete eller utbildning) och till sist feedback.

Finland – **Ex 1.** Vägledning, intervju och bedömning av portfolio, praktikplats för att få ett officiellt dokument som styrker kompetensen, uppföljning, om individen inte får arbete finns möjligheten att gå igenom en förkortad utbildning för att få ett formellt diplom för yrket. Båda fallen har sin utgångspunkt i specifika kriterier för respektive yrke.

**Ex 2.** Vägledning i enskilda samtal, dokument och självvärdering i portfolio, bedömning av materialet och demonstration av kompetensen mot specifika kriterier, yrkestest om allt går bra (certifikat om godkänt på testet), individuell plan upprättas om något saknas, praktikplats (och/eller utbildning) och sedan yrkestest (certifikat om godkänt på testet).

Danmark – **Ex 1.** Vägledning via hemsidor och informationsmöten – CV, portfolio med dokumentation om tidigare utbildning – Samtal, vägledning om valideringsprocessen – Självvärdering om professionella området i fråga, följs upp av samtal – Praktiska/autentiska

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

prov, följs upp av en individuell värdering – En utbildningsplan upprättas.

**Ex 2.** För invandrare används det så kallade ”KompetenceKortet”, Systematisk process där en kartläggningssmall fylls i av ex ett jobbcenter eller utbildningscenter i samarbete med individen. De kompetenser som man vill ha validerat fylls i dokumentet och de prövas sedan praktiskt genom praktik inom yrket i fråga. En värdering görs när praktiken är klar och de får tillgång till sitt ”kompetenskort” som också är resultatet för valideringen.

Åland – Validering mot utbildningsmål och yrkeskriterier, tillgodoräknande i en högre yrkesutbildning.

#### *4. Valideringens syfte – uttalat syfte i relation till målgruppen*

Norge – Att ge interner en utbildning (grundskola och gymnasiet) som är anpassad till deras bakgrund och behov.

Sverige – Bidra med god kompetensförsörjning. För nyanlända ska valideringen bidra till en snabbare etablering på arbetsmarknaden och mer effektivt nyttjande av individens yrkeskompetens. (Utveckla strukturer, processer och metoder för validering av nyanlända)

Island – **Ex 1.** Att förkorta utbildningstiden eller att ge deltagare i valideringen ett certifikat, för att de ska få tillgång till arbetsmarknaden eller det formella utbildningssystemet.

**Ex 2.** Fullfölja en formell utbildning (dyslexigruppen).

Finland – **Ex 1 och 2.** Få ett (fast) arbete och/eller formell kvalifikation.

Danmark – **Ex 1.** Att ge individer möjlighet att få en individuell utbildning/utbildningsplan som antagligen är kortare än vanligt.

**Ex 2.** Att få in invandrare på arbetsmarknaden (integration), ett sekundärt mål är också att kunna använda kortet som en merit och att öka självförtroendet inför att söka arbete.

Åland – Att få formell behörighet för ett specifikt yrke, tillgodoräkna sig poäng inom en yrkesutbildning

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

*5. Valideringens sammanhang – utbildning, folkbildning, arbetsmarknadsåtgärd, i arbetslivet, projekt eller reguljär verksamhet, beställare respektive genomförare etc.*

- Norge – Projektet utvecklades samtidigt i fem norska län/kommuner och detta leddes av ett fängelse och en utbildningsanordnare (gymnasieutbildning) i varje område. Ett projekt där man försöker ge interner samma möjligheter till utbildning som andra. Är också en del av rehabiliteringen av interner. Projektet initierades av myndigheten som är ansvarig för utbildning inom fängelser som ett svar på 2005 White Paper från Norwegian Ministry of Education and Research. Där det rekommenderas att validering även ska användas i fängelser.
- Sverige – Regeringsuppdrag (Yh-myndigheten). Finns inskrivet i Yh-myndighetens uppdrag.
- Island – **Ex 1 och 2.** Centret (ETSC) bildades av förbund i arbetsliv och arbetsgivare, sedan 2010 också statligt. ETSC arbetar enligt kontrakt med utbildning, vetenskap och kultur ministeriet och är ansvarig för utveckling av validering för målgruppen (folk med kort formell utbildning) på Island, när det gäller metod, kvalitet och utbildning av dem som arbetar med valideringen. Finansierat av utbildnings- och utvecklingsfonder (finansierar valideringsprojekt baserat på lagstiftningen).
- Finland – **Ex 1 och 2.** Yrkesutbildning för vuxna med praktik, i samarbete med arbetsförmedling och projekt.
- Danmark – **Ex 1.** Validering genomförs av utbildningsinstitutioner som ger grundläggande utbildning av vuxna (GVU). Branscherna/professionella organisationer har en inverkan på utbildningen eftersom de sitter i de kommittéer som definierar målen för utbildningen och ramarna för undervisningens innehåll. Det lagstiftande organet är ministeriet för barn och utbildning.
- Ex 2.** Kompetenskortet används av ett stort språk och kompetenscenter (VSP).
- Åland – Yrkehögskoleutbildning, samverkan mellan olika utbildningsnivåer och mellan utbildningsanordnare och arbetsliv.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

## *6. Valideringens resultat/utfall – hur väl har valideringen lyckats utifrån syftet*

- Norge – Målgruppen når sina mål fortare och är också mer motiverade. De inblandade skolorna får fler som fullföljer utbildningen och får också fler ut i arbetslivet. Valideringen har också lett till förkortade utbildningar och i något fall har det också lett till en fullständig validering av en utbildning.
- Sverige – Pågående projekt, verkar inte nå de volymer av deltagande som var avsett (avsatta medel). För övrigt vet de inget om resultatet.
- Island – **Ex 1.** När det handlar om att få en formell utbildning verkar resultaten vara positiva, ex av 729 individer i 18 yrkesområden har ungefär 381 startat sina studier och 187 har än så länge fullföljt sin utbildning. De är också positiva inom de områden där de validerar mot yrkeskompetens men har inga resultat att redovisa utan projekten är i full gång.  
**Ex 2.** Angående dyslexi-gruppen finns det inga analyser om resultatet ännu (däremot så ingår antagligen dyslektiker i gruppen som redovisas ovan).
- Finland – **Ex 1.** Case där invandrare som validerades fick ett arbete.  
**Ex 2.** Förkortad utbildningstid (6 mån istället för 3 år).
- Danmark – **Ex 1.** Möjlighet till en utbildningsplan för dem med kort utbildning.  
**Ex 2.** Inga dokumenterade resultat från kompetenskortet (men det verkar som att det finns exempel på att invandrare har fått arbete), kortet fungerar dock som ett bra instrument för pedagogisk utveckling.
- Åland – Pilotfall där resultatet blev en förkortad utbildning. Fallet har också resulterat i att man infört en automatisk valideringsmodell för att förkorta den högre yrkesutbildningen för dem med en relaterad utbildnings- eller yrkesbakgrund.

## *7. Möjligheter som framkommit i exemplet*

- Norge – Samarbete mellan skola och yrkesliv (i fängelset). Möjlighet att även validera interners reella kompetens. Motivation att genomföra utbildningen ökar bland internerna.
- Sverige – Identifiering av förbättrings- och utvecklingsmöjligheter av valideringsarbetet. Möjligt att identifiera behov av samverkan och information samt målgruppens behov av andra insatser.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Island – **Ex 1.** Möjligt att slutföra sina studier eller sina chanser att få arbete. Verkar också öka självförtroendet hos individerna. Tillgång till studievägledning och en bättre position på arbetsmarknaden. Företagen har lättare att anställa folk och också få en bild av deras kompetens och nödvändig kompetensutveckling. Genom att centralisera valideringen för målgruppen har man en bra överblick av utveckling och kvalitet i processen. För samhället betyder resultaten att utbildningsnivån hos innevånarna har höjts.
- Ex 2.** Validering av gruppen med lite formell utbildning verkar vara en framkomlig väg för gruppen dyslektiker (det finns en högre grad av dyslektiker i gruppen med lite formell utbildning än i den övriga populationen). Det verkar som att resurser och stöd av studie- och yrkesvägledare har gett gruppen möjligheter att fullfölja sina studier. (Anpassad metodik, d.v.s. vuxenutbildnings pedagogik och individ anpassade metoder har spelat stor roll i att de som är dyslexier går vidare in i utbildning och avslutar den.)
- Finland – **Ex 1.** Möjligt att gå direkt till arbete utan att behöva gå genom en utbildnings tid först.
- Ex 2.** Motiverande process som också stärkte förståelsen om vilka krav yrket ställer. Givande att kunna tala om sin kompetens och få dem synliggjorda, och också se sin egen utveckling och lärande.
- Danmark – **Ex 1.** Hur individen har blivit informerad har visat sig vara viktigt. Det är också viktigt att det finns möjligheter till vägledning under hela processen (låg utbildning). Höjer motivation att börja utb. eller valideringen.
- Ex 2.** Instrumentets systematik säkrar valideringsprocessen, ger en god överblick till både individen och företagen. Instrumentet tillåter flexibilitet och är därmed anpassat efter verkligheten. Instrumentet kan också fungera som ett underlag för dialog/samtal/reflektion. Formativ bedömningsmöjlighet, vad ska individen arbeta vidare med/utvecklas inom? Nationellt instrument, kan användas i hela landet. Främjar motivationen att söka arbete.
- Åland – Samsyn mellan utbildningsanordnare på olika nivåer när det gäller formella kunskapskrav i relation till myndighetskrav.

### *8. Problem som framkommit i exemplet*

- Norge – Utbudet för internerna är smalt, svårt att få yrkesutbildningar till fångelser. Det är också ett problem att många av internerna inte känner till möjligheten att få sin reella kompetens validerad. Rutiner för information kommer att utarbetas.



Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Sverige – Branschernas kompetenskrav är för höga för många i målgruppen, språksvårigheter gör att det är svårt att genomföra valideringar, svårt att rekrytera deltagare, kartläggningen verkar inte vara tillräcklig, ingen efterfrågan på validering inom vissa yrken, få möjligheter till kompletterande utbildning efter valideringen.
- Island – **Ex 1.** I början problem med vägledning och uppföljning efter processen, detta verkar också finnas ett starkt samband mellan individuell uppföljning och fortsatta studier. Svårt att registrera validerade (tillgodoräknade) poäng in i det formella systemet, försök till förbättring görs dock.  
**Ex 2.** I dyslexi-gruppen är det svårt att veta om de fullföljer utbildning (eller valideringen). Minskade resurser efter den ekonomiska krisen.
- Finland – **Ex 1.** Skillnader mellan hur individen uppfattar sin kompetens och hur en bedömare/vägledare/lärare uppfattar den.  
**Ex 2.** Attityd problem hos individen som ska valideras (kan ha bidragit till arbetslösheten).
- Danmark – **Ex 1.** Lika bra att läsa hela utbildningen? Svårt att veta värdet av validering i samband med utbildning. Motstånd till att gå tillbaka till utbildning, vilket också kan betyda ett motstånd mot validering.  
**Ex 2.** Invandrare – Tidskrävande, ex uppföljning, samtal etc. tid som vägledare på jobbcentret ofta inte har. Det tar också tid ute på arbetsplatserna att lära sig att använda instrumentet, vilket ibland används som anledning till att det inte används. Fackuttryck kan göra det svårt att förstå kompetenskorten, eller vilka krav som ställs. Skillnader mellan hur olika företag sätter sina kriterier/standards, en del högre andra lägre krav. Validering känns komplicerat för många och därför väljer en del jobbcentra att inte använda proceduren.
- Åland - Strukturella hinder i utbildningssystemet, speciellt i övergången från en utbildningsnivå till en annan. Exempelvis har yrket i fråga egna regelverk och är inte intresserade av Bolognaprocessen.

### *9. Barriärer som framkommit i exemplet*

- Norge – Användning av validering har bidragit till att bedömningstraditionen inom formell utbildning utmanas. Det har lett till att vissa saknar förtroende för metoden. Deltagarna i projektet fann att dessa negativa attityder i viss mån fortfarande finns bland både lärare och personal inom kriminalvården. Utöver detta, - negativ hållning till tidigare skolnings- eller utbildningsgrundade aktiviteter bland många interner.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Sverige – Framför allt strukturella hinder kopplade till ekonomiska aspekter. (Projektet ligger utanför arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet.). Validering inom vissa yrken kan bara utföras på några enstaka platser (ekonomiskt hinder) Bristar i utbildning om validering. Det verkar som att speciellt arbetsförmedlare behöver utbildning om validering, men även valideringsutförare inom branscherna.
- Island – **Ex 1 och 2.** Barriärer i gruppen dyslexier är att de ofta saknar självförtroende, har ofta ett samband med tidigare negativa erfarenheter av formell utbildning. Kan vara svårt att lokalisera gruppen. Misstro mot det formella utbildningssystemet. En del yrkesbranscher har inte velat vara delaktiga i projektet.
- Finland – **Ex 1 och 2.** Strukturella problem med att ta korttidsarbeten, ev ekonomisk förlust, trots att detta i sikt kan leda till ett stadigt arbete fanns det problem med att ta korta anställningar.
- Danmark och Åland – se problem.

## **Ökad flexibilitet i arbetslivet**

### *1. Målgrupp, yrke, kategori av anställda*

- Norge – Förkortning av utbildning, tillgodoräkning inom vidare utbildning (vuxenutbildning), ex ambulansutbildning för vikarier inom ambulanstjänsten.
- Sverige – Metallarbetare, skärteknik.
- Island – **Ex 1.** Individer med reell kompetens i kontorsarbete
- Ex 2.** Bred målgrupp inom industri, branscher som tryck och media, bygg och konstruktions och metall och maskin, individer med oavslutade studier (främst gymnasiala). Deltagarna ska ha fyllt 25 och arbetat minst 5 år. I exemplet är det en grupp snickare som valideras.
- Ex 3.** Bank- och finansanställda med låg formell utbildning
- Finland - **Ex 1.** Utbildningsansats av studievägledare och bedömare för validering av invandrare (även utbildare inom olika utbildningsorganisationer)
- Ex 2.** Individer anställda inom posten i Finland

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

Danmark – Handels och kontorsadministratörer (funktionärer) inom Dansk statsbaner (statens järnvägar), i pilotprojektet de grupper som arbetar med redovisning, personal centrum och en del andra administrativa uppgifter.

## *2. Valideringens innehåll – vilken kunskap/kompetens har validerats, specifik/generell*

Norge – Kompetens jämförs mot läroplanen/kursplan för den aktuella utbildningen

Sverige – Utvärdering av informell kompetens bland metallarbetare, och det som de kallar för ”tacit knowledge”, tyst kunskap. Samarbete med företagen för att standardisera och definiera kompetensen som ska valideras, ex maskinoperatörer, tekniska kompetens för bearbetning och kompetens för produktionsutveckling.

Island – **Ex 1.** Kontorskompetens värderas mot standards i en kontorsutbildning på gymnasienivå

**Ex 2.** Snickarna valideras mot formella läroplaner på gymnasienivå

**Ex 3.** Bank- och finansanställda validerades mot generella kompetensstandards/kriterier inom yrkesområdet.

Finland – **Ex 1.** Ett projekt som utvecklat ett program för utbildning i valideringsmetoder (utbildare och vägledare) för att validera invandrades kompetens inom olika yrken, (både specifik och generell kompetens mot vissa kriterier).

**Ex 2.** Kompetens inom postens arbetsområden, logistik och meddelandesystem, de som inte har formell kompetens ska få en specialutbildning inom området.

Danmark – Informell kompetens inom området, de som idag inte har formella bevis för deras kompetens ska få en möjlighet att få det. Både generella och specifika färdigheter inom yrkesområdet valideras.

## *3. Valideringens uppläggning – metod, mål/kriterier, utgångspunkt för valideringen*

Norge – Ett system för att validera mot kursplaner, man får in ansökningar från personer som vill bli validerade för att få ett certifikat, sedan avgör länet/kommunen om personen får genomgå en validering (de utgår från om personerna verkar ha relevant kompetens), förutsatt att man har tillräcklig erfarenhet inom yrket och lärt sig teorin kan man få ett certifikat. En examinering av målen i kursplanen genomförs (samtal) och praktisk examinering på arbetsplatsen.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

- Sverige – Byggt upp ett system för validering av metallarbetare (metal cutting workforce), med experter och testcentra som centrala delar.
- Island – **Ex 1.** Formandet av en arbetsgrupp, utbildning av bedömare och vägledare och utformandet av material för validering fungerade som förarbete i valideringen av kontorskompetens. Sedan följde en fas för samlande av deltagare och kartläggningsintervjuer, efter det själva valideringen i form av självvärdering, portfolio, intervjuer, bevis på kompetens och planering av vidare kompetens utveckling.
- Ex 2.** Standards utvecklades i samarbete med intressenter inom området och valideringsproceduren följde ”European guidelines of validating real competence” för snickarna. (Upplägget för både exempel 1 och 2 är en central modell från ETSC som bygger på ”European guidelines”.)
- Ex 3.** För validering av bank- och finanspersonal formades först generella standards och sedan mer specifika substandards i samarbete med intressenter i området. En modell för validering utvecklades med fokus på vägledning och flera olika instrument för att mäta kompetens. Deltagarna arbetade i grupp med självvärdering och portfolio mot utvecklade substandards med stöd från vägledare och bedömare. Efter portfolio och självvärderingen får individen feedback från sin vägledare genom samtal. Intervjuer med bedömare och dokumentanalys följdes av en bedömning av kompetensen. Till slut får de studie- och yrkesvägledning för att identifiera fortsatt kompetensutveckling.
- Finland – **Ex 1.** I exemplet med validering och utbildning i valideringen av invandrare så har man först tränat vägledare och utbildare för att de ska få en djupare förståelse för validering, man skapade en öppen e-learning miljö och en webbsida, mer effektiva och flexibla väglednings- och valideringsprocedurer utvecklades och testades, invandrare validerades i samarbete med arbetslivet, kompetens certifikat utvecklades och man testade invandrare ute på arbetsplatserna, resultatet publicerades och sedan har också ett internationellt och nationellt nätverk utvecklats.
- Ex 2.** VET college ansökte om rättigheter att arrangera en vidareutbildning i logistik och meddelandesystem, finska posten valde ut deltagare till utbildningen, bedömarutbildning (2 dagar) för postens bedömare, individuell process (vägledning) för att beskriva och demonstrera kompetens inom området, kompetenstest (postens egna test och på jobbet utbildning genomfördes av de utbildade bedömare), feedback av resultat, en slutlig kompetensintervju av en oberoende bedömare som bara var med för att resultaten, dokumentering och erkännande av kompetens.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

Danmark – Tar sin utgångspunkt i politiska beslut på att fler skall ha papper på utbildning. Pilotprojektet är indelat i sju faser. Fas ett är utarbetning av projektinstitieringsdokument. Fas 2-5 är själva valideringsproceduren utvecklat av Handelsakademin i Köpenhamn. Fas 2: information och rådgivning, Fas 3: förberedelse och organisering, Fas 4: värderingsprocess, intervjuer, teoretiska och praktiska prov, deltagaren demonstrerar och dokumenterar sin reella kompetens, Fas 5: erkännande, bevis på kompetens och utbildningsplan, kompetensutvecklingsplan, Fas 6: uppföljning och kontraktstilldelning (upphandling) och slutligen Fas 7 är genomförandet av den individuella utbildningen och utvecklingsaktiviteter.

#### *4. Valideringens syfte – uttalat syfte i relation till målgruppen*

Norge – Att dokumentera kompetensen i relation till kursplanerna för att ge en möjlighet till en snabbare väg till en lärlingsplats eller direkt till provet för ett certifikat i yrket i fråga

Sverige – Uppdatera kompetensen bland metallarbetare, omforma informell kompetens till formell. Att säkerställa kompetensen inom skärteknik i Svensk industri.

Island – **Ex 1, 2 och 3.** Utveckla metoder och instrument för validering, att stödja rörlighet mellan sektorer, identifiera och värdera kompetens hos individer med låg formell utbildning mot uttalade kriterier/standards oftast mot formell utbildning, och synliggöra kompetens för arbetsgivare och andra intressenter. (I alla exempel ingår också att ge individen studie- och yrkesvägledning för att dra fram sin kompetens och identifiera möjligheter för vidare kompetensutveckling, samt efterföljning.)

Finland – **Ex 1.** Möjliggöra flexibilitet och mobilitet i utbildning och arbetsmarknad, främja möjligheten för företag att arbeta i en multikulturell miljö och att anställa invandrare, intensifiera samarbetet mellan företag och utbildningsorganisationer och ge företag modeller för multikulturella arbetsprocedurer, genomföra forskning om vägledningsprocedurer och validering bland invandrare, stödja väglednings- och informationsenheter genom att förse dem med verktyg och beskrivningar av valideringsprocedurer, samt kvalitet i validering, slutligen ge utbildning till personal i utbildningsorganisationer om validering.

**Ex 2.** Att genomföra en pilot(studie) för; en vidareutbildning (kompetensutveckling) i logistik och meddelandesystem, valideringsprocedur för att få kvalifikationen, utbildningsmodulerna i den förberedande utbildningen för kvalifikationen. Vidare att förbättra anställdas förmåga att synliggöra sin kompetens och få den formellt

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

erkänd och även att förbättra företagens förmåga att maximera potentialen (kompetensen) hos sina anställda.

Danmark – Att bistå utvecklingen och effektiviseringen av Dansk statbaner genom att värdera och vidareutbilda deras personal, för att de ska bli konkurrenskraftiga. (Erbjuda anställda som blir föremål för andra uppgifter i den planerade effektiviseringen.) Målet är också att utveckla ett verktyg för validering för att tackla de kommande effektiviseringarna och förbereda de anställda för nya arbetsfunktioner, ev också i relation till utbildning. De som inte har papper på sin kompetens ska kunna få ett allmänt erkänt bevis för sin kompetens.

### *5. Valideringens sammanhang – typ av arbetsplats som valideringen är relaterad till, typ av genomförare/verksamhet, typ av beställare*

- Norge – Utbildning inom olika yrken, länet är ansvarig för vidare utbildning av vuxna och är i detta fall alltså beställare och de som bestämmer om en person kan få en validering gjord. Genomförare är de som genomför den ordinarie utbildningen och arbetsplatsen i fråga.
- Sverige – Gemensam strategi för alla verksamhet inom skärteknik i svensk industri. Beställare eller genomförare är branschen, dvs Skärteknikcentrum Sverige, i samarbete med facket, IF Metall och företag som representerar metallbranschen.
- Island – **Ex 1.** Genomförare var Center för livslångt lärande (MSS) i samarbete med ETSC, utbildningscenter, handels- och service rådet och gymnasieutbildning i branschen för kontorskompetens.  
**Ex 2.** Snickeribranschen, industriverkstäder, IDAN – Yrkesutbildningscenter ägd av facken, Islands industrier. (Genomförare är MSS i samarbete med ETSC)  
**Ex 3.** Genomförare i validering av bank och finans anställda var Utbildningscenter (ETSC) inom projektet Leonardo da Vinci i samarbete med branschen, bank och finans, och facket. (Idag är Mimir-livslångt lärande center genomförare)
- Finland - **Ex 1.** Utbildningen av studievägledare och bedömare för validering av invandrare (ISOK- ett europeiskt projekt) är ett samarbete mellan Östra Finlands universitet och ett vuxenutbildningscenter (North Karelia Adult Education Centre) koordinerat av SAVO, ett yrkescollege.  
**Ex 2.** Den finska posten i samarbete med Utbildningsstyrelsen och andra utbildningsmyndigheter, samt VET center.
- Danmark- I branschen dansk statsbaner, järnvägstrafik, handels- och kontorsadministratörer på olika ställen inom organisationen. I samarbete

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

med utbildningsanordnare och transportministeriet. Pilotprojektet är relaterat till det så kallade SCKK's 5 strategiska insatsområdena, och området "Klar til forandring" (redo att förändra).

### *6. Valideringens resultat/utfall – hur väl valideringen lyckats utifrån syftet*

- Norge – Fungerar bra, alla som sökt och genomgått valideringen i exemplet ambulanspersonal har fått certifikat.
- Sverige – De har lyckats bygga upp ett system för valideringsverksamheten inom området och utformat en handbok för hur man bygger upp den typen av valideringssystem. Systemet används hela tiden av företag, antal testcentra och valideringar ökar, under år 2010 gjordes 500 valideringar och totalt 1500 sedan start.
- Island – **Ex 1.** Valideringsprocessen och instrumenten fungerade bra, de flesta deltagare kommer att slutföra programmet för valideringen inom kontorsområdet.
- Ex 2.** Valideringsprocessen är ett bra verktyg för att hjälpa individer att nå deras mål och höja deras utbildningsnivå (19 av 22 fortsatte in i utbildning).
- Ex 3.** I bank och finans området har ca 150 genomgått valideringen och många har valt att avsluta deras gymnasieutbildning och nå en möjlighet att söka högre utbildning.
- Finland – **Ex 1.** Projektet har lett till fördelar för både invandrare, fått formellt bevis för sitt kunnande, anställning och blivit stärkta som individer, och den utbildade personalen, blivit mer kompetenta och har anammat nya sätt att tänka och arbeta med validering. Projektet har också haft en hög medverkan, 134 invandrare och 513 personal, de som arbetar med valideringen, ex vägledare och bedömare.
- Ex 2.** I exemplet med postanställda lyckades man genomföra piloten och 29 av 30 avslutade utbildningen. Proceduren ledde till fördelar för både anställda, möjlighet att avancera i sitt arbete eller få ett annat, och arbetsgivare, mer kompetent personal, utbildade handledare och bedömare.
- Danmark – Efter genomfört projekt skall de som deltagit genomfört validering och relaterad utbildning nödvändigt för att få ett utbildningsbevis. Förhoppningen är att minst 50 % av dem som ingår i målgruppen ska genomföra valideringen (80 – 100 beräknas tillhöra den gruppen). I

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

februari 2011 hade 28 medarbetare genomgått valideringen och påbörjat utbildning.

### *7. Möjligheter/bidrag till flexibilitet som framkommit*

- Norge – Möjlighet till lite snabbare rekrytering och få personal med de rätta formella meriterna
- Sverige – De lyckades bygga upp ett intresse för projektet och hitta ett samarbete med individer som har ett genuint intresse för validering. Systemet kan tillgodose vad de enskilda företagen frågat efter. De nya testcentra har sin egen marknad och kan tjäna pengar. Något för alla parter antingen pengar eller nytta. Systemet har legitimitet och är accepterat av företagen, facken och offentlig sektor. Systemet var också lätt att marknadsföra, pga användning av redan välkända symboler inom området. Arbetsförmedlingen har givits möjlighet att använda systemet för att kartlägga arbetslösa och matcha dessa till utbildning och arbete inom området.
- Island – **Ex 1.** Bra samarbete och intressenterna (stakeholders) har lärt sig att det är möjligt att validera kompetens inom kontorsarbete och en bra lösning för individen och för att öka kompetensen inom yrkesområdet.
- Ex 2.** Gruppen fick självförtroende, deras informella kompetens värderades i formella poäng, genom att veta var de ligger i utbildningsnivå kan de fortsätta sin utbildning. Utbildningsanordnarna har varit flexibla och erbjudit möjligheter att exempelvis studera efter arbetstid.
- Ex 3.** Effektivitet och expertis i samarbetet, det lyckade samarbetet med intressenter var en framgångsfaktor för att få en framgångsrik och hållbar process. Deltagarna gav positiv feedback på processen, tyckte att det gav dem mer självförtroende och motiverande dem till vidare kompetensutveckling, de tyckte också att de var bättre på sitt arbete efter processen vilket också borde gynna arbetsgivarna.
- Finland – **Ex 1.** Effektivt samarbete, varje engagerad part arbetade på en personlig nivå, varje part var också mycket erfarna inom sitt område, internationellt och nationellt nätverkande möjliggjorde en större spridning av projektets idéer och resultat, och det i sin tur skapar en mer hållbar struktur.
- Ex 2.** Givande samarbete mellan företag och utbildningsanordnare, utbildning av bedömare gav kvalitet till valideringen, möjlighet för de anställda att få högre lön, befördran, eller ett annat arbete, detta höjde också deras motivation och känsla av att kunna styra sin egen situation (empowerment). Snabbar upp processen att synliggöra kompetensen hos



Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

anställda för arbetsgivaren och försäkrar också att de verkligen har vad som krävs.

Danmark – Man hoppas kunna använda verktyget även inom andra områden av järnvägstrafik i landet, men också inom yrkesgrupper i statlig verksamhet. Har gjort de anställda mer kompetenta och därmed flexibla (kan lättare flytta mellan olika avdelningar) och de får en möjlighet att fortsätta arbeta inom DSB (Dansk Statsbaner). Om de vill byta arbetsgivare är möjligheten till det också större när de har formella meriter.

### *8. Problem i relation till flexibilitet som framkommit*

Norge – Ev kan kostnaden vara ett problem för dem som inte får avgiften betald av länet

Sverige – I etableringen av projektet, visionen måste vara djupt förankrad hos alla parter och att ha projektet fullt finansierat.

Island – **Ex 1.** Svårigheter att få deltagare försenade processen, tidskrävande process.

**Ex 2.** Ovana att arbeta med processen, stort antal deltagare gjorde att det tog tid att genomföra processen.

**Ex 3.** Strukturella problem, det formella skolsystemet tar inte hänsyn till lärande som sker ute i arbetslivet.

Finland – **Ex 1.** Det är viktigt att det finns ett samarbete mellan arbetslivet och valideringsverksamhet. Arbetsgivare behöver bli personligt involverade med invandrare för att se deras potential och för att deras misstänksamhet ska försvinna. Invandrare är ofta inte motiverade att studera men vill gärna börja arbeta så snart som möjligt, den här typen av validering i samband med praktik (VET-College) gör detta lättare. Ett större hinder är det ekonomiska, det finns ingen finansieringsstruktur som kan möjliggöra mer hållbara strukturer.

**Ex 2.** Ibland är ”learning outcomes” skrivna så abstrakt att deltagarna har svårt att reflektera över sin kompetens i relation till kriterierna/standards. Deltagarna verkade inte riktigt lita på sin kompetens utan ville delta i alla delar i den förberedande utbildningen fast de troligtvis skulle klara testet nästan direkt. De ville hellre ha en möjlighet att lära sig mer så man kan diskutera om det är ett problem.

Danmark – Kommunikationsproblem mellan utbildningsinstitutionerna och arbetsmarknad/arbetsplatser.

Tova Stenlund, Umeå universitet

Per Andersson, Linköpings universitet

*9. Barriärer/hinder för flexibilitet som framkommit*

Norge – se problem

Sverige – se problem

Island – se problem

Finland – se problem

Danmark – se problem