

NATIONELL POLITISK SAMSTÄMMIGHETSRAPPORT

Nordiska länder (Sverige, Island)

Augusti 2023

Huvudförfattare

Antra Carlsen, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL)

Agnetha Kronqvist, NVL Sverige / Skolverket

Fjóla María Lárusdóttir, NVL Island / Education and Training Service Centre (ETSC)

Detta projekt har finansierats med stöd av Erasmus+-programmet inom ramen för bidragsavtal nr 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY.

Denna publikation återspeglar enbart författarens åsikter och byrån och kommissionen kan inte hållas ansvariga för eventuell användning av informationen i den.

Inledning

TRANSVAL-EU-projektet

Generella kompetenser är oftast uttalade i den befintliga validerings- och vägledningsprocessen. Syftet med TRANSVAL-EU-projektet är att experimentera med hur dessa kompetenser kan göras mer tydliga och hur lärdomarna kan införlivas i validerings- och vägledningsprocesser. TRANSVAL-EU föreslår innovativa metoder för validering av generella kompetenser som har förvärvats genom icke-formellt och informellt lärande (VNFIL). Metoderna har testats i fem pilotländer – Belgien, Italien, Litauen, Polen och Österrike.

TRANSVAL-EU strävar efter att öka kunskaperna och medvetenheten om generella kompetenser genom att kompetensutveckla valideringsbedömare, rådgivare och yrkesvägledare. Projektet stärker sektorsövergripande samarbete mellan handläggare, beslutsfattare och andra berörda parter för att bygga samstämmiga VNFIL-system. VNFIL= Validation of non formal and informal learning). Projektet inleddes den 1 mars 2021 och kom att pågå i 30 månader, med avslutning i augusti 2023. Det medfinansierades av Erasmus+.

TRANSVAL-EU – nationella rapporter

I projektets avslutande fas undersökte partnerna möjligheten att överföra de lyckade försök som genomförts inom ramen för projektet till en hållbar politisk förändring.

För en framgångsrik politik krävs ofta samstämmighet och samordning mellan olika politikområden. Med politisk samstämmighet menas hur olika politikområden knyts till varandra och bryter stuprörstänkande, så att man undviker överlappningar och bristande effektivitet. Detta sker inte automatiskt. Det behöver finnas metoder för att samarbeta och dela kunskaper mellan de ansvariga myndigheterna för politiken, deras institutioner och institutionernas anställda (beslutsfattarna). Detta samarbete behöver också uttryckas i policytexterna.

Som partner i TRANSVAL-EU-projektet undersökte plattformen för livslångt lärande samstämmigheten på europeisk nivå med stöd av de andra partnerna (se TRANSVAL-EU:s rapport *European Policy Coherence Report* från augusti 2023 och dess förkortade version). På nationell nivå (Italien och Belgien, med hänsyn till den regionala dimensionen) undersökte partner från de fem EU-länderna eller EU-regioner där försöken genomfördes (Belgien, Italien, Litauen, Polen och Österrike) plus en partner som representerade nordiska länder (i fallet med Sverige och Island) också frågan om politisk samstämmighet på nationell och regional nivå. De nationella politiska samstämmighetsrapporterna är resultatet av dessa analyser. De baserades till största delen på skrivbordsforskning och dialog med de respektive offentliga myndigheter som deltog i projektet. De nationella politiska samstämmighetsrapporterna tar upp problemen i de viktigaste politikområden som är relevanta för validering, vägledning, kompetenser och kompetenser, samstämmighet mellan dessa politikområden (t.ex.

terminologisk samstämmighet), samordning mellan de institutioner som ansvarar för dessa politikområden, med mera. Alla rapporter innehåller rekommendationer för beslutsfattare på nationell och regional nivå.

Resultatet av detta arbete kompletterar den tidiga forskning som bedrevs under projektets första fas och som ledde till publiceringen av TRANSVAL-EU, *European State-of-Play Report on the Validation of Transversal skills* och landsfaktablad (*Country sheets*) för de fem länderna ([länkar för nedladdning finns här](#)).

Nordiska länder (SE, IS) – politisk samstämmighetsrapport

Nordiskt samarbete för policy- och metodutveckling

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan. Nordiska ministerrådet arbetar för gemensamma nordiska lösningar inom områden där de nordiska länderna kan uppnå större resultat genom att samarbeta än genom att lösa uppgifterna var för sig.¹ Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige har varit medlemmar i Nordiska ministerrådet sedan 1971. Dessutom har Grönland, Färöarna och Åland fått en ökad representation och starkare ställning i Nordiska ministerrådet och har i dag i praktiken samma representation som ovan nämnda länder.

Samarbete har stor betydelse för den nationella policyutvecklingen genom erfarenhetsutbyte och lärande av varandra, även inom området för validering av kompetenser. Undersökningar som omfattar de nordiska länderna avspeglar läget, där validering främst utförs och stöds systematiskt i samband med formell utbildning, vilket är anledningen till att arbetsmarknadens parter i sin nordiska rapport konstaterar att det är mycket viktigt att utveckla metoder för att bättre kunna identifiera, synliggöra och validera kompetens i arbetslivet och inom andra områden utanför det formella utbildningssystemet². Den politiska rekommendationen från det nordiska valideringsnätverket stöder detta och konstaterar att ”stora och snabba förändringar i samhällen kräver mer än någonsin att validering i arbetslivet får rättsligt stöd och samarbete med berörda parter för att stödja de anställdas fördelar med validering för kompetens och karriärutveckling”. Rekommendationer från NVL:s Arbetslivsnätverk förespråkar starkt detta fokus och talar om vikten av generella kompetenser: ”... behov av att fortsatt sätta fokus på de generella kompetenserna, exempelvis

¹ Nordiska ministerrådet <https://www.norden.org/sv/nordiska-ministerradet>.

² Rapport från arbetsmarknadens parter i Norden <https://nvl.org/rapporter/kompetens-ur-ett-arbetslivsperspektiv/>.

kreativitet och förändringskompetens, som kommer att öka i betydelse i framtiden. Utveckling av metoder för att bättre identifiera och tillvarata generella kompetenser behövs.”³

Nordiskt samarbete om validering av kompetenser stöder genomförandet av den nordiska dagordningen för framtidens kompetens⁴. Tanken bakom dagordningen är att förbereda människor i alla åldrar bättre för samhället och arbetsmarknaden. Målet är att alla invånare i Norden ska ha de kunskaper och kompetenser de behöver för att hantera en mer komplex framtid och att alla ska kunna möta världen med ett öppet och kritiskt sinne och kunna samarbeta med andra.

Vision 2030 är en viktig ram för genomförandet av valideringspolitiken och för att uppnå de mål som har fastställts för Norden som helhet: ”...utveckla kompetenser och välfungerande arbetsmarknader som matchar kraven som den gröna omställningen och den digitala utvecklingen ställer och som stödjer den fria rörligheten i Norden.”⁵

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) och två expertnätverk inom ramen för NVL är viktiga för att stödja det nordiska arbetet för politisk sammanhållning. Arbetsmarknadspolitik, politik för livslångt lärande och valideringspolicyer är nationella frågor i de nordiska länderna och olika nationella myndigheter ansvarar för policyutveckling och samstämmighet, vilket beskrivs i de båda nationella exemplen från Island och Sverige. Det nordiska nätverket kan stötta detta arbete genom att systematiskt och strukturerat utbyta erfarenheter, göra jämförelser och lyfta fram innovativa lösningar.

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL)

NVL främjar livslångt lärande genom att fokusera på sektorsövergripande samarbete inom de prioriterade områden som fastställts av Nordiska ministerrådet, däribland validering av tidigare lärande. NVL har två nätverk som berör utformning av politiken inom områdena för validering och vägledning.⁶

Det nordiska valideringsnätverket⁷ stöder utvecklingen av valideringssystem i Norden och av politik som ökar synligheten för kompetenser och kompetenser. Medlemmarna i nätverket representerar arbetsmarknad, formell utbildningssektor, beslutsfattare och forskning. Nätverket stöder den fortsatta utvecklingen av nationella och regionala valideringssystem genom kvalitetsutveckling och jämförelser av valideringssystem i Norden. Den nordiska kvalitetskompassen för validering av tidigare lärande⁸ är det senaste verktyget som skapats av nätverket som stöd för utformning och bedömning av VPL-system och tillhandahållande av

³ Rekommendation 7 <https://nvl.org/rapporter/nvl-nettverk-anbefaler-trepartssamarbeid-for-a-utvikle-en-helhetlig-nasional-kompetansepolitikk/>.

⁴ Nordisk dagordning för framtidens kompetens <https://www.norden.org/sv/framtidens-kompetens>.

⁵ Vision 2030 <https://www.norden.org/sv/declaration/var-vision-2030>.

⁶ Nordiskt nätverk för vuxnas lärande <https://www.norden.org/sv/information/om-nordiskt-nettverk-vuxnas-larande-nvl>.

⁷ Nordiska valideringsnätverket <https://nvl.org/netvaerk/validering/>

⁸ Nordisk kvalitetskompass <https://qualitycompass.eu/sv/>.

VPL. Målet är att ge länder stöd för styrningen av valideringspolitik och valideringsmetoder samt kvalitetssäkring av valideringsförfaranden. De resultat som skapas i kvalitetskompassen ger information om styrkor och utvecklingsbehov i landet eller regionen.

Det nordiska nätverket för vägledning⁹ stödjer en förbättrad samordning av vägledning i Norden när det gäller sättet att underlätta enskilda personers övergång från utbildning till arbetsliv. Nätverket sprider erfarenheter och kunskaper mellan länderna och arbetar för kvalitetsutveckling av vägledning och kompetensutveckling hos vägledare. Nätverket har granskat metoder för identifiering och dokumentering av tidigare lärande, inbegripet generella kompetenser. Denna process utgör en stor del av den allmänna yrkesvägledningen eftersom en persons bakgrund, erfarenhet och tidigare lärande ofta står i fokus för en vägledningsintervju.

Integrering av generella kompetenser i vägledning och validering i Norden

En mycket vanlig metod i Norden är att vägledningsintervjuer kretsar kring yrkeserfarenhet och generell kompetensutveckling som erhållits genom utbildning. Portfolios kan i viss utsträckning ha avsnitt med inriktning på mjuka kompetenser eftersom de anses vara överförbara mellan olika jobb och kontexter och kan göra det lättare för personen att fatta beslut om nästa steg i yrkeskarriären och/eller för att utarbeta ett CV. Fokus ligger därför oftast på de två första faserna i valideringsprocessen: identifiering och dokumentation.

När det gäller integreringen av generella kompetenser i valideringsprocessen anser man i allmänhet att dessa kompetenser är inbäddade i läranderesultatet från läroplaner och andra lärandevägar. Det kan vara möjligt att peka på dem, men de kan också vara underförstådda, även om de i viss mån efterfrågas i bedömningsfasen med hänsyn till hur personer utför en viss arbetsuppgift. Sådana kompetenser kanske inte är uttryckligen angivna i de intyg som delas ut. Det finns dock projekt och initiativ som har inriktats på att identifiera generella kompetenser (kallas även mjuka kompetenser, generella kompetenser, kompetenser för anställningsbarhet och överförbara kompetenser) specifikt för någon typ av dokumentation, bedömning och erkännande som ger ökad egenmakt.

Under 2015 gick NVL:s nätverk för vägledning och validering samman för att gemensamt undersöka kopplingen mellan vägledning och validering. En av slutsatserna var att de viktigaste uppgifterna för vägledning i varje steg i valideringsprocessen kan ha ett nära samband med förmåga att planera sin karriär/valkompetens (Career management skills, CMS)¹⁰ och att validering kan stärka förmågor som personlig ledning, lärande och utforskande av arbetslivet samt byggande av livs-/karriärvägar. De viktigaste svårigheter som identifierades var att vägledningsverksamhet knuten till valideringsmetoder inte är transparent och att det finns ett behov av åtgärder som ökar förståelsen för VPL-konceptet och VPL-processerna bland vägledare. Detta skulle kunna leda till metoder som är mer samstämmiga och ger stöd till personer under karriärlärande.

⁹ Nordiska nätverket för vägledning <https://nvl.org/netvaerk/validering/>.

¹⁰ Vägledning i validering [Guidance in validation within the Nordic region – NVL](#)

Island

Viktigaste nationella policyer och utmaningar för politisk samstämmighet

Lagen om vuxenutbildning (lag nr 27/2010)¹¹ är inriktad på målgruppen människor med liten formell utbildning. Genom samarbetet med Centrum för utbildningstjänster (ETSC) och 14 regionala centrum för livslångt lärande erbjuds flexibla studievägar för målgruppen, utöver mer än 50 valideringsvägar samt yrkesvägledning och stöd. Dessa åtgärder finansieras av staten. Studievägarna har formen av läroplaner som har ackrediterats av utbildningsdirektoratet. De presenterar läranderesultat som omfattar generella kompetenser/mjuka kompetenser på nivån för den nationella referensramen för kvalifikationer (NQF) som överförs till den svenska referensramen för kvalifikationer (SQF). Värdet på de enheter som erhålls genom läroplanen är beroende av vad varje gymnasieskola godtar, om personer vill studera vidare på gymnasienivå.

I den isländska nationella läroplansvägledningen för gymnasieskolor¹² betonas att sex grundläggande utbildningspelare avspeglas i skolaktiviteter som ska kopplas till studenternas kompetens genom nio nyckelkompetensområden (se kapitel 5.1, sida 32). Varje område definieras och exempel på breda läranderesultat/lärandekriterier anges.

Annan politik, till exempel genomförandeplanen för den fjärde industriella revolutionen¹³ och utbildningspolitik 2030¹⁴ inriktas också på livslångt lärande i olika sammanhang och i den sistnämnda politiken betonas värderingar som motståndskraft, mod, kunskap och lycka. En av utmaningarna är att öka medvetenheten hos enskilda personer om generella/överförbara/mjuka kompetenser men även hos handläggare, utbildare, chefer och personal inom olika organisationer.

Mellanstatlig och statlig samordning

Social- och arbetsministeriet ansvarar för utvecklingen och genomförandet av politik för livslångt lärande (från och med januari 2022, innan dess var det utbildnings-, vetenskaps- och kulturministeriet som hade ansvaret). Lagen om vuxenutbildning (2010) har varit inriktad på vuxna på arbetsmarknaden med liten formell utbildning och har genomförts genom samarbete mellan regionala centrum för livslångt lärande och Centrum för utbildningstjänster (ETSC), som ägs av arbetsmarknadens parter. Lagen om vuxenutbildning genomgår för närvarande en omfattande översyn under ledning av social- och arbetsministeriet.

¹¹ [Lagen om vuxenutbildning, Island.](#)

¹² [Nationell läroplansvägledning.](#)

¹³ [Genomförandeplan, på isländska.](#)

¹⁴ [Rapport från OECD, Island.](#)

Ministeriet för utbildning och barn ansvarar för utvecklingen av utbildning inom förskola, grundskola och gymnasieskola. Det har fortfarande även koppling till politiken för livslångt lärande genom ackrediteringen av läroplaner från den icke-formella sektorn och validering av tidigare lärande i syfte att förkorta studier i läroplaner på gymnasienivå. Ministeriet samordnar Islands referensram för kvalifikationer (IQF). Utbildningsdirektoratet övervakar ackrediteringen av läroplaner i samarbete med utbildningsleverantörer.

Utbildningsfonden omfattas av lagen om vuxenutbildning (2010) och leds av en styrelse som består av berörda parter, under överinseende av social- och arbetsministeriet. Finansiering för att genomföra identifiering och validering av generella kompetenser för anställningsbarhet finns tillgänglig för 14 regionala centrum för livslångt lärande i samarbete med Centrum för utbildningstjänster (ETSC). Processen har från början (2014) varit inriktad på arbetssökande/arbetslösa och är därför beroende av samarbete mellan det centrum som samordnar grupprocessen med de lokala arbetsförmedlingarna (PES), rehabiliteringsenheterna och socialtjänsten.

Samordning mellan nationell och regional nivå

När det gäller uppföljning av lagen om vuxenutbildning sker samordning genom partnerskapet för samarbete mellan de 14 regionala centrum för livslångt lärande och ETSC. För att centrumen ska få finansiering i samband med erbjudande av studier, validering av tidigare lärande och vägledning måste de uppfylla särskilda kvalitetsnormer inom varje kategori och kvalitetssäkras vart tredje år genom en särskild process som genomförs av en extern part.

De metoder och verktyg som används för att identifiera och validera generella kompetenser för anställningsbarhet överlämnas till samordnarna av processen för att öka samstämmigheten. De behöver dock anpassas efter varje grupp och enskild person som deltar i processen. Samordnarna får stöd av ETSC och av varandra. Lagen om vuxenutbildning genomgår för närvarande en översyn där de viktigaste parterna deltar på nationell nivå (även ett visst regionalt deltagande). Alla samordnare av valideringsprocesser, bedömare och vägledare måste ha utbildning i valideringsmetoder innan de genomför processen (ETSC övervakar utbildningen).

Samstämmighet med EU-politik

Rent generellt stämmer inriktningen för den nuvarande lagen om vuxenutbildning från 2010 till stora delar överens med EU:s upskilling pathways (flexibla studievägar, tillgänglig validering för tidigare lärande och kostnadsfri karriärvägledning för personer med låg utbildning). Allt utvecklingsarbete med den nationella valideringen av tidigare lärande har baserats på EU:s policydokument med avseende på processer och kvalitetsaspekter. Utvecklingen av validering av generella kompetenser för anställningsbarhet ingick i ett EU-finansierat IPA-projekt (2012–2015)¹⁵ som respons på prioriterade frågor som har identifierats av EU.

¹⁵ Artikel i *Series VPL Biennale* nr 2 <https://ec-vpl.nl/download/entry/35/>.

Utmaningar med terminologisk samstämmighet

Samstämmighet med EU-politisk terminologi betonas, även om det kan vara komplicerat att göra översättningar. Termerna "kompetenser" och "färdigheter" kan användas och tolkas olika i olika sammanhang. Inom området för livslångt lärande används de som synonymer. På isländska finns inget särskilt ord för "generella kompetenser". I stället hänvisar man snarare till "överförbara kompetenser" eller "allmänna/mjuka kompetenser". Den nationella referensramen för kvalifikationer använder termen "kompetenser" och kallas "referensram för kompetenser" och termen "kvalifikationer" (för det lärande som avses i referensramen) heter "avslutat lärande" på isländska (direktöversättning av ordet "námslok"). Inom området för livslångt lärande har termen "námslok" ännu inte definierats tydligt, vilket den har i det formella skolsystemet.

Sverige

Nationell politik

Den svenska arbetsmarknadspolitiken syftar till att säkerställa att alla som kan och har förmåga också ska få möjlighet att delta i arbetslivet. Politiken syftar också till att skapa säkerhet och underlätta övergångar på arbetsmarknaden.

På senare tid har validering lyfts högre upp på dagordningen. Enligt den uppdaterade förordningen om vuxenutbildning (2023) är de som tillhandahåller vuxenutbildning skyldiga att erbjuda validering för individer där det behövs. Fokus ligger på en process för att identifiera och kartlägga befintliga kompetenser som en utgångspunkt för att avgöra om validering bör användas. Den ändrade definitionen av validering lägger större tonvikt vid att identifiera kompetenser: *"En strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning (identifiering och dokumentation) och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunskaper (kunskaper, kompetenser, ansvar och självständighet), oberoende av hur det förvärvats."*

Mellanstatlig och statlig samordning

Den reviderade lagen har också lett till ett samarbete mellan myndigheter. Fem svenska myndigheter som arbetar med valideringsfrågor¹⁶ samarbetar i termer av både utbildningsvalidering och branschvalidering.

Arbetsmarknaden får allt större inflytande på utbildningssektorn, vilket syns tydligt i regeringens beslut om ändringar av skollagen. Enligt den nya lagen krävs att kommuner ska samarbeta och ta hänsyn till arbetsmarknadens behov när de planerar, dimensionerar och erbjuder gymnasieprogram och kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå. Skolverket har

¹⁶ Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskola, Tillväxtverket, Universitets- och högskolerådet, Arbetsförmedlingen.

i uppdrag att producera regionala planeringsunderlag för att hjälpa huvudmän och skolledare att planera, dimensionera och erbjuda utbildning i syfte att möta arbetslivets behov.

Systembaserade utmaningar och terminologifrågor

Arbetsgivare i Sverige anser att generella kompetenser är mycket viktiga. Trots att EU:s nyckelkompetenser ska integreras i vuxenlärande är de endast underförstådda i läroplanerna eller i validerings- och vägledningsprocesserna. En annan utmaning är terminologisk samstämmighet. Det finns till exempel många termer för generella kompetenser. Mjuka kompetenser, nyckelkompetenser, generella kompetenser, övergripande färdigheter och andra termer används i specifik nationell politik för utbildning, arbetsmarknad och kompetensförsörjning. Så länge termerna inte används konsekvent blir det svårare att införa nationella riktlinjer.

Regionalt initiativ

Det finns dock exempel på svenska vuxenutbildningsleverantörer som har utvecklat modeller för att lyfta fram generella kompetenser eftersom de har visat sig vara viktiga för att kunna få och behålla ett jobb. Ett av dem är Validering Väst – KUB-modellen¹⁷.

Med KUB-modellen går det att kartlägga, utveckla och bekräfta en persons kompetens. Modellen har utvecklats för personer som har eller siktar på att uppnå en kompetens som inte går att bedöma i förhållande till utbildningssystem eller krav i arbetslivet. Modellen baseras på att en person under en praktikperiod, provanställning eller anställning ges möjlighet att följa en strukturerad process för att utveckla och bekräfta sin kompetens. KUB-modellen använder samtalskort som utgår från 13 generella arbetslivskompetenser som är viktiga för att kunna få och behålla ett jobb.

Ytterligare nordiskt politiskt arbete om generella kompetenser och kompetenser

Sedan 2006, då EU lade fram en rekommendation om att medlemsstaterna skulle arbeta med nyckelkompetenserna, har dessa behandlats på olika sätt i de nordiska länderna. Nyckelkompetenserna var, i likhet med generella kompetenser, avsedda att ingå i strategier för livslångt lärande och har använts på olika sätt men de har fortfarande inte införts på systemnivå. Det har tagits flera initiativ för att inkludera mjuka kompetenser i validerings- och vägledningsprocesser. Vissa vuxenutbildningsverksamheter har sett fördelar med att stärka och bekräfta personen genom att synliggöra kompetenser och samtidigt tillhandahålla en utgångspunkt för en fortsatt valideringsprocess, inte minst i icke-formell vuxenutbildning (*folkbildning*).

¹⁷ Validering Väst <https://valideringvast.se/>.

”Behovet av en nationell, sammanhållen VPL-struktur” är en utmaning¹⁸ som det nordiska valideringsnätverket identifierade redan 2010. Sedan dess har det pågått ett systematiskt utvecklingsarbete för att ge de nordiska länderna stöd i deras politiska utveckling och implementering. En nordisk kompetensprofil för de som arbetar med validering har skapats, länder har granskat valideringsprocessen i förhållande till nyckelkompetenser och på senare tid även tittat på statusen för och ytterligare möjligheter att integrera icke-formella och informella läranderesultat i de nationella referensramarna för kvalifikationer. De nordiska experterna har tillsammans utformat indikatorer för lagstiftning, finansiering och nationella samordningsorgan för validering som inkluderas i en färdplan för validering.¹⁹

Även om metoderna för att identifiera och använda generella kompetenser varierar i de nordiska länderna har validering av generella kompetenser och kompetenser lagts in i väglednings- och valideringsprocesserna. I en tid då arbetsmarknadens behov blir allt mer framträdande och arbetsgivare lägger allt större vikt vid generella kompetenser har de nordiska länderna en grund för att hitta sätt att skapa samstämmiga valideringssystem och effektiva processer. Olika parter i Norden har åtagit sig att förbättra och utveckla riktlinjer och metoder för VPL genom ömsesidigt lärande. De båda NVL-nätverkens inriktning på validering av generella kompetenser har förstärkts genom deltagandet i TRANSVAL-EU-projektet.

Forskningsstöden från TRANSVAL-EU:s pilotländer är särskilt intressanta och relevanta för framtida beslutsfattande. Erfarenheterna och slutsatserna från europeiskt och nordiskt samarbete överförs till nationell nivå genom de policy briefs som utarbetas av NVL:s nätverk. I den senaste policy brief från det nordiska valideringsnätverket efterfrågas mer kunskap om, bevis för och uppföljning av VPL för alla de primära syftena – tillgång till utbildning på rätt nivå, i syfte att korta utbildningen och matchning på arbetsmarknaden som gör det möjligt för personer att söka jobb som motsvarar deras verkliga kompetenser.²⁰

¹⁸ Nordiska utmaningar <https://nvl.org/rapporter/challenges-in-the-work-of-recognition-validation-of-prior-learning-in-the-nordic-countries/>.

¹⁹ Nordisk färdplan 2018 <https://nvl.org/rapporter/validering-och-vardet-av-kompetenser/>.

²⁰ Nordic policy briefs <https://nvl.org/policy-briefs>. Policy brief om statistik kommer att publiceras i september 2023