

En nationell strategi för validering

Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019

Stockholm 2017



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2017:18

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24569-9

ISSN 0375-250X

Till statsrådet Anna Ekström

Regeringen beslutade den 19 november 2015 att tillsätta en kommitté i form av en nationell delegation med uppdraget att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. Uppdraget ingår att lämna förslag på en nationell strategi för validering (dir. 2015:120). Dagen efter förordnades Jonas Milton som ordförande i delegationen, som har antagit namnet Valideringsdelegationen 2015–2019.

Som ledamöter i delegationen från den 12 januari 2016 förordnades Jeanette Azinovic, Arbetsförmedlingen, Anders Barane, Sveriges Kommuner och Landsting, Anna Bünger, Tillväxtverket, Johan Ingelskog, Svenska Kommunalarbetsförbundet, Malin Jönsson, Universitets- och högskolerådet, Josefine Larsson, IF Metall, Jesper Lundholm, Unionen, Lars Löow, Svenska ESF-rådet, Marina Nilsson, Visita (entledigad den 15 juni 2016), Svante Sandell, Statens skolverk (entledigad den 17 januari 2017), Erika Svanström, Myndigheten för yrkeshögskolan (entledigad den 28 november 2016), Charlotte Tarschys, Jusek (entledigad den 1 december 2016), Fredrik Voltaire, Almega och Amelie von Zweigbergk, Teknikföretagen. Peter Thomelius, Visita, förordnades som ledamot i delegationen från den 15 juni 2016, Anna Kahlson, Myndigheten för yrkeshögskolan, förordnades som ledamot från den 28 november 2016, Christian Lövgren, Jusek, förordnades som ledamot från den 1 december 2016 och David Lundgren, Statens skolverk, förordnades som ledamot från den 17 januari 2017.

Som sakkunniga i delegationen från den 29 mars 2016 förordnades Helena Asp, Utbildningsdepartementet (entledigad den 1 september 2016), Maria Hansson, Arbetsmarknadsdepartementet, Carl Johan Klint, Näringsdepartementet, Lina Lundblad, Finansdepartementet (entledigad den 20 december 2016), Helena Mähler Lejon, Utbildningsdepartementet, Maria Nilsson, Socialdeparte-

mentet (entledigad den 9 maj 2016) och Emil Plisch, Arbetsmarknadsdepartementet. Linda Hindberg, Socialdepartementet, förordnades som sakkunnig från den 9 maj 2016, Karin Edholm, Utbildningsdepartementet, förordnades som sakkunnig från den 1 september 2016 och Emma Cars, Finansdepartementet, förordnades som sakkunnig från den 20 december 2016.

Som experter i delegationen fr.o.m. den 29 mars t.o.m. den 30 december 2016 förordnades Anders Axelsson, Region Skåne, Zenita Cider, Vård- och omsorgscollege, Björn Dufva Hellsten, Validering Väst, Ingegerd Green, Skärteknikcentrum Sverige AB, Linda Leonhardt, Linnéuniversitetet, Lena Palm Eriksson, DalaWux, Pär Sellberg, Myndigheten för yrkeshögskolan, Caroline Söder, Trygghetsfonden TSL, och Agneta Wallin, Folkbildningsrådet.

Elin Landell anställdes som kanslichef i delegationen den 1 februari 2016. Som sekreterare i delegationen anställdes Karl Berg den 1 januari 2016 och Josefin Claesson den 1 februari 2016.

Delegationen överlämnar härmed sitt delbetänkande *En nationell strategi för validering* (SOU 2017:18).

Stockholm i mars 2017

Jonas Milton
Jeanette Azinovic
Anders Barane
Anna Bünger
Johan Ingelskog
Malin Jönsson
Anna Kahlson
Josefine Larsson
Jesper Lundholm
David Lundgren
Christian Lövgren
Lars Lööv
Peter Thomelius
Fredrik Voltaire
Amelie von Zweigbergk

/Elin Landell
Josefin Claesson
Karl Berg

Innehåll

Ordlista	7
Sammanfattning	11
1 En nationell strategi för validering	19
1.1 Inledning.....	19
1.2 Strategins målsättning och syfte	21
2 En förändrad arbetsmarknad	23
2.1 Matchningen på arbetsmarknaden har försämrats.....	23
2.2 Teknisk utveckling påverkar kompetenskraven.....	24
2.3 Demografi, migration och tillgången på kompetens	26
3 Validering för olika behov och syften	29
3.1 Målgrupper	29
3.2 Olika syften.....	32
3.3 En länk i en kedja av insatser.....	34
4 Övergripande prioriteringar för arbetet framåt	37
4.1 Överförbarhet mellan kvalifikationer	38
4.2 Ansvar på nationell och regional nivå.....	38
4.3 Hög kvalitet.....	41
4.4 Resurser och organisation	42

4.5	Information och vägledning.....	43
5	Inriktningar inom utbildning och arbetsliv	47
5.1	Arbetslivets kvalifikationer.....	47
5.2	Kommunal vuxenutbildning	53
5.3	Yrkehögskola.....	57
5.4	Universitet och högskola	59
5.5	Reglerade yrken	65
6	Genomförande.....	69
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2015:120.....	73
Bilaga 2	Strategin och Rådets rekommendation om validering.....	79

Ordlista

Intyg	Bekräftelse på att individen uppfyller delar av en specifik samling i förväg fastställda kompetenskrav/kompetens-kriterier.
Kompetens	Förmåga att använda kunskaper och färdigheter för att utföra uppgifter och lösa problem.
<i>Formell kompetens</i>	Kompetens som en etablerad organisation, t.ex. en utbildningsinstitution, en myndighet eller en branschorganisation, har bedömt och dokumenterat i formella termer genom betyg, intyg certifikat, legitimation etc.
<i>Reell kompetens</i>	<p>Den samlade, faktiska, kompetens som en individ har oberoende av hur, när eller var den har utvecklats.</p> <p>Reell kompetens utgör en egen behörighetsgrund till utbildning inom yrkeshögskolan och högskolan vid sidan av formell behörighet genom betyg. Bedömning av reell kompetens avser i dessa sammanhang den sökandes förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.</p>
Kompetensbedömning	Kontrollerande process där tidigare lärande bedöms i relation till etablerade och vedertagna kompetenskriterier. Syftar till ett dokumenterat erkännande i

	form av yrkesbevis, certifiering, betyg eller liknande.
Kompetensbevis	Utlåtande om att individen uppfyller en specifik samling i förväg fastställda kompetenskrav, t.ex. betyg, licens, certifikat och branschbevis.
Kompetenskartläggning	Utforskande process där tidigare lärande identifieras, värderas och dokumenteras. Dokumentation av tidigare lärande är källor i kartläggningen, likaså formella meriter, referenser och arbetsbetyg.
Kompetenskrav/-kriterier	Specifik samling i förväg fastställda krav på färdigheter, kunskaper och kompetenser. Kompetenskraven kan också beskrivas som en kompetensstandard.
Kompletteringsutlåtande	Dokumentation av kompetensluckor i förhållande till fastställda kompetenskrav/kompetenskriterier.
Kvalifikation	Ett formellt resultat av en bedömnings- och valideringsprocess som ges när ett behörigt organ fastställer att en person har uppnått resultat av lärande som motsvarar fastställda kriterier. Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01).
Lärande	
<i>Formellt lärande</i>	Ett lärande som äger rum inom det formella utbildningssystemet och som är tydligt utformat i termer av ämnen/områden, tid och resurser. Det formella lärandet regleras av lagar, förordningar och andra föreskrifter och syftar till betyg, examensbevis, utbildningsbevis eller motsvarande. Kvalitetssäkring i

	form av tillsyn och annan granskning genomförs av myndigheter.
<i>Icke-formellt lärande</i>	Ett avsiktligt och organiserat lärande som inte regleras av lagar, förordningar eller föreskrifter. Icke-formellt lärande genomförs i t.ex. studiecirklar, arbetsmarknadsutbildning och personalutbildning. I många branscher utfärdas erkända certifikat eller diplom efter ett genomfört icke-formellt lärande. Kvalitetssäkring genomförs av den egna branschen eller av branschen erkända organisationer.
<i>Informellt lärande</i>	Ett ofta oavsiktligt lärande som inte är organiserat eller strukturerat och som pågår på arbetsplatsen, i hemmet, på fritiden, under ledighet etc.
<i>Resultat av lärande (läranderesultat)</i>	Kunskap, förståelse, färdighet och förmåga som en individ har uppnått efter avslutad lärandeprocess. Det en individ vet, förstår och kan göra när en lärandeprocess är avslutad.
SeQF	Den svenska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (förordning 2015:545). Referensramen har åtta olika nivåer som följer på varandra i en progression som beskrivs med hjälp av deskriptorer.
Validering	En process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens en person besitter oberoende av hur de förvärvats. Skollagen (2010:800). På europeisk nivå beskrivs den i fyra separata steg: identifiering, dokumen-

tering, bedömning och erkännande (certifiering). Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01).

Valideringsmodell

Omfattar den kompetensstandard som används som referens för bedömning, metoder för kartläggning och bedömning, intressentförankring, kvalitets-säkring, kompetensbehov avseende professionella som arbetar med validering samt hur valideringsutförare utses. För valideringsmodell framtagen av en specifik bransch används även begreppet branschmodell.

Sammanfattning

Varför en nationell strategi för validering?

För att klara kraven i dagens arbetsliv behövs en gedigen kompetens och yrkeskunnande. Men lärande sker inte bara i formella utbildningar. Det sker också informellt i arbetet och på fritiden, och genom icke-formellt lärande i t.ex. personalutbildning och studiecirklar. Validering syftar till att synliggöra och erkänna kompetens, oavsett hur individen har förvärvat den.

Validering kan underlätta kompetensförsörjningen i arbetslivet och bidra till effektivare utbildning. För individen kan validering öppna smidigare vägar vidare i arbetslivet eller i utbildning. Men tillgången till validering är i dag låg och den varierar mellan olika regioner, yrkesområden och kvalifikationsnivåer. Det finns också behov av att ytterligare förbättra kvaliteten i den validering som genomförs.

EU:s rekommendation om validering

Europeiska unionens råd har i en rekommendation beslutat att medlemsstaterna senast 2018 bör ha inrättat system som ger tillgång till validering av icke-formellt och informellt lärande. Sverige har ställt sig bakom rekommendationen och det är hög tid att nu få på plats system för validering anpassade efter Sveriges behov och prioriteringar.

Delegationens uppdrag

Valideringsdelegationen 2015–2019 tillsattes av regeringen för att följa, stödja och driva på en samordnad utveckling av validering inom utbildning och arbetsliv. Ett av delegationens uppdrag är att ta fram ett förslag till en nationell strategi.

I förslaget till strategi uttrycker delegationen sin syn på valideringens innebörd och funktion och vilka utvecklingsområden som behöver prioriteras. Strategin är avsedd att följas av konkreta insatser under de närmaste fem åren och vänder sig till politiker och tjänstemän i relevanta organisationer på nationell, regional och lokal nivå, utbildnings- och omställningsaktörer samt arbetsmarknadens parter och till dessa kopplade nationella branschorganisationer.

Strategins mål

Strategins övergripande mål är att betydligt fler individer ska få sin kompetens validerad. Validering ska vara tillgängligt i hela landet, på samtliga nivåer i utbildningssystemet och mot en större bredd av kvalifikationer i arbetslivet. Validering som väg till en kvalifikation ska ha lika hög legitimitet som formell utbildning.

För att öka tillgången till validering behöver ett överblickbart, sammanhållet och kvalitetssäkrat system komma på plats. Strukturerna behöver vidareutvecklas och kompletteras.

Varför validering och för vem?

Målgrupperna för validering är flera, och syftet med en validering kan variera. I samtliga fall handlar det dock om att säkerställa att individens kompetens motsvarar fastställda kriterier. Efter en validering ska individen kunna erhålla en kvalifikation med legitimitet och värde för fortsatt utbildning eller på arbetsmarknaden. Validering kan vara ett verktyg för personer:

- i omställning,
- med kompetens från utlandet,

- som vill vidare i utbildning, eller
- som är yrkesverksamma.

För många individer är validering en länk i en kedja, där även andra insatser behövs – före, under eller efter själva valideringen. Det kan handla om inledande kartläggning, studie- och yrkesvägledning, kompletterande utbildningsinsatser, praktik m.m. Detta ställer krav på väl fungerande och flexibel samverkan mellan olika aktörer.

Fem övergripande prioriteringar för arbetet framåt

Delegationen har identifierat fem övergripande områden som bör prioriteras i det fortsatta arbetet med en samordnad utveckling av validering inom utbildning och arbetsliv.

Överförbarhet mellan kvalifikationer

I ett system med många olika aktörer behöver övergångarna mellan systemets olika delar vara smidiga. Kompetensprofiler, kompetens-kriterier och lärandemål behöver formuleras enhetligt och med hög kvalitet. Den nationella referensramen för kvalifikationer (SeQF) bör utgöra den gemensamma utgångspunkten. Läranderesultat bör användas för att beskriva kompetenskrav.

Ansvar på nationell och regional nivå

Det behövs tydligt ansvarstagande och samverkan mellan aktörer på nationell och regional nivå. Myndigheternas uppdrag att främja och samordna validering behöver vara tydliga och långsiktiga. Även arbetsmarknadens parter bör aktivt främja användningen av validering. För att skapa långsiktighet i samverkan om validering på regional nivå bör det inkluderas i det regionala arbetet för kompetensförsörjning.

Hög kvalitet

Hög kvalitet i genomförandet ger valideringens resultat legitimitet. Myndigheternas uppdrag att utveckla metodstöd, tydliga riktlinjer och uppföljning av valideringsverksamheten är därför viktiga för att höja kvaliteten.

Resurser och organisation

Att validering är samhällsekonomiskt lönsamt behöver också avspeglas i organisatoriska lösningar och i modeller för finansiering inom och mellan verksamheterna. Stabil finansiering och organisatoriska lösningar som ger incitament för validering bör utvecklas i de ordinarie systemen. Utvecklingsprojekt bör kopplas till etablerade strukturer och vara förankrade på nationell nivå.

Information och vägledning

Med många aktörer som ska erbjuda validering behövs tydlig och enhetlig information. Samordnad information är särskilt viktigt vad gäller branschvalidering. Ansvariga myndigheter bör samverka om information om validering, och arbetsmarknadens parter bör informera om validering i de egna informationskanalerna. Validering behöver vara nära kopplat till en väl fungerande vägledning, och vägledares kompetens om validering behöver säkerställas.

Arbetet framåt inom utbildning och arbetsliv

Validering behöver utvecklas inom både utbildning och arbetsliv. Utöver de övergripande prioriteringarna för arbetet framåt pekar strategin ut inriktningar för vad som behöver göras i arbetslivet (branschvalidering), den kommunala vuxenutbildningen, yrkeshögskolan, högskolan samt när det gäller reglerade yrken. Utvecklingen inom branschvalidering och inom högskolan bör särskilt prioriteras.

Arbetslivets kvalifikationer

Arbetsmarknadens parter bör med stöd av det offentliga initiera och driva ett utvecklingsarbete för fler och mer enhetliga valideringsmodeller och en ökad användning av validering för strategisk kompetensförsörjning. Fokus i utvecklingen bör vara förbättrad överförbarhet mellan olika valideringsmodeller och formell utbildning, metodutveckling och anpassning för validering av yrkeskompetens som förvärvats utomlands, samt utveckling av modeller för validering av kompetens på eftergymnasial nivå.

Universitet och högskola

För att skapa långsiktiga förutsättningar för validering inom högskolan finns behov att se över regelverket. Det är också prioriterat att utreda möjliga lösningar för att skapa rättvisande ekonomiska incitament för lärosätenas bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande. Även möjlighet till förhandsbesked om tillgodoräknande är viktigt och bör utredas vidare. Likaså kan frågan om faktiskt tillträde till översökta utbildningar för personer som bedömts behöriga på reell kompetens komma att behöva analyseras ytterligare.

Kommunal vuxenutbildning

För en ökad tillgång, kvalitet och likvärdighet behöver fortsatta insatser göras för att utveckla metodstöd och tydligare och mer enhetliga kriterier för validering inom vuxenutbildningen. Detta är särskilt angeläget för vård- och omsorgsområdet där huvuddelen av valideringen inom komvux sker i dag. Delegationen lyfter också fram orienteringskursen som en bra form för att skolhuvudmännen ska få överblick över den validering som genomförs.

Yrkehögskola

Det saknas tillförlitlig statistik om bedömning av reell kompetens inom yrkehögskolan. Uppföljningen av arbetet med validering för bedömning av reell kompetens bör därför prioriteras. Likaså bör det befintliga metodstödet för validering göras mer känt så att utbild-

ningsanordnarnas kompetens om validering kan höjas. En långsiktigt hållbar finansieringsmodell för bedömning av reell kompetens bör utredas.

Reglerade yrken

Regeringens satsning på kompletterande utbildningar för personer med en avslutad utländsk utbildning är angelägen för att skapa mer sammanhållna vägar till legitimation i reglerade yrken. Utbildningarna behöver också bli mer flexibla, med möjlighet till behörighet på reell kompetens och ökad anpassning efter studenternas behov av komplettering. Det behövs också fler sätt än i dag att nå behörighet att utöva ett reglerat yrke, såsom ökad användning av olika typer av prov samt validering direkt mot examensmålen.

Strategins genomförande

Strategins genomförande förutsätter ett aktivt arbete från såväl berörda myndigheter som arbetsmarknadens parts- och branschorganisationer. Genomförandet kan inledas direkt inom det ansvar och finansiella ramar som respektive myndighet och organisation har.

När regeringen tar ställning till delegationens förslag till strategi kan avvägningar behöva göras om inom vilka områden som ambitionsnivån kan höjas utöver redan givna förutsättningar. Delegationens förhoppning är att den strategi som regeringen kommer att fastställa ska utgöra ett kraftfullt verktyg för att stärka kvalitet och tillgång till validering.

Analys av ekonomiska och andra konsekvenser har inte genomförts i detta skede. Delegationen avser att återkomma med detta, samt med förslag till finansiering, när delegationen lämnar förslag till konkreta åtgärder för att stärka valideringsarbetet.

Delegationens fortsatta arbete

Förslaget till strategi utgör en utgångspunkt för delegationens fortsatta arbete, såväl gemensamt som inom de organisationer som finns representerade i delegationen. Att följa upp genomförandet av den

nationella strategin är en viktig del av uppdraget. Delegationen avser bland annat att:

- följa upp utvecklingen i årliga rapporter,
- utreda och återkomma med förslag om hur validering inom högskolan kan förbättras,
- inrätta en arbetsgrupp för att fördjupa analysen av vidareutvecklingen av branschvalidering,
- inleda ett förstärkt samarbete på valideringsområdet mellan delegationens myndigheter.

1 En nationell strategi för validering

1.1 Inledning

Kompetensförsörjningen är en högt prioriterad fråga för Sverige. Brist på arbetskraft råder inom ett stort antal yrkesområden och både privata och offentliga arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens. Samtidigt är arbetslösheten hög bland vissa grupper, särskilt bland utrikes födda och personer med kort formell utbildning. Den bristande matchningen på arbetsmarknaden riskerar att hämma tillväxten.

Värdera allt lärande lika högt

För att klara kraven i dagens arbetsliv behövs kompetens och yrkeskunnande. Över 95 procent av jobben på den svenska arbetsmarknaden ställer krav på särskild kompetens,¹ och gymnasieutbildning har i praktiken blivit ett inträdeskrav. Men lärande sker inte bara i formella utbildningar. Det sker också informellt, i arbetet och på fritiden, och genom icke-formellt lärande i t.ex. personalutbildning och studiecirklar.

Resultatet av det informella och icke-formella lärandet behöver synliggöras och ges ett värde för tillträde till arbetsmarknaden och till vidare studier i det formella utbildningssystemet. Med validering synliggörs och erkänns individens kompetens oberoende av var eller hur denna har utvecklats.² För att underlätta kompetensförsörjningen behöver Sverige effektiva system för validering som kan öppna smidigare vägar in eller vidare på arbetsmarknaden eller i utbildning. Det

¹ Eurostat.

² Den i Sverige vedertagna definitionen av begreppet validering återfinns i bl.a. skollagen (2010:800) och anger att validering är: ”En process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetenser som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.”

gäller särskilt nyanlända invandrare, men också t.ex. yrkesverksamma som behöver yrkesväxla eller personer med lägre formell utbildning som vill komma vidare till utbildning och kvalificering. Validering lyfts också fram av EU-kommissionen som ett strategiskt viktigt utvecklingsområde för att säkra kompetensförsörjningen inom EU.³

Väl fungerande validering inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet kan spela en viktig roll för att underlätta inträde, omställning och rörlighet på arbetsmarknaden. Validering ger också förutsättningar för effektivare insatser för utbildning och kompetensutveckling.

EU:s rekommendation

Europeiska unionens råd beslutade i december 2012 om en rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande.⁴ Enligt rekommendationen bör medlemsstaterna senast 2018 ha inrättat system som ger tillgång till validering och gör det möjligt för individen att erhålla en fullständig eller partiell kvalifikation baserad på det validerade lärandet. Sverige röstade för rekommendationen. Det är alltså hög tid att nu få på plats system för validering anpassade efter Sveriges behov och prioriteringar.

Begränsad tillgång till validering i Sverige

Regeringen har tagit en rad initiativ för att fler personer ska kunna få sin kompetens validerad och för att höja kvaliteten. Trots att validering är ett viktigt uppdrag för hela utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken är den faktiska tillgången fortfarande låg. Den varierar också mellan olika regioner, yrkesområden och kvalifikationsnivåer. Därtill finns det behov av att ytterligare förbättra kvaliteten i den validering som genomförs.⁵ Ytterligare åtgärder behövs

³ Europeiska kommissionen (KOM[2016] 381) En ny kompetensagenda för Europa.

⁴ I Rådets rekommendation (2012/C 398/01) om validering av icke-formellt och informellt lärande definieras validering som ”En process där ett behörigt organ bekräftar att en person har uppnått läranderesultat som mätts mot en relevant standard och som består av fyra etapper: identifiering, dokumentation, bedömning samt certifiering”.

⁵ Ds 2016:24 Validering med mervärde.

för att få effektiva och långsiktigt hållbara strukturer för validering på plats.

1.2 Strategins målsättning och syfte

Mot denna bakgrund har regeringen tillsatt Valideringsdelegationen 2015–2019 som följer, stödjer och driver på en samordnad utveckling av validering inom utbildning och arbetsliv. Ett av delegationens uppdrag (se bilaga 1) är att ta fram ett förslag till en nationell strategi. En samsyn behövs bland aktörer och intressenter om såväl valideringens innebörd och funktion som om vilka utvecklingsområden som behöver prioriteras.

Generella och långsiktiga strukturer för validering

Validering kan underlätta kompetensförsörjningen i arbetslivet och bidra till effektivare utbildning. För att öka tillgången till validering behöver ett överblickbart, sammanhållet och kvalitetssäkrat system komma på plats. Strukturerna behöver vidareutvecklas och kompletteras. Validering ska vara tillgängligt i hela landet, på samtliga nivåer i utbildningssystemet och mot en större bredd av kvalifikationer i arbetslivet. Den övergripande målsättningen är att betydligt fler individer ska få sin kompetens validerad.

Strategin syftar till att generella och långsiktigt hållbara strukturer för validering ska bli etablerade och integrerade delar av de reguljära systemen för utbildning, inom de generella insatserna för stöd till arbetssökande och i de system för erkännande av yrkeskompetenser som finns i arbetslivet. Validering som väg till en kvalifikation ska ha lika hög legitimitet som formell utbildning.

Prioriteringar för den fortsatta utvecklingen

Med strategin föreslår delegationen inriktningen för den fortsatta utvecklingen. Inom samtliga delar av systemet krävs förbättringar för:

- en ökad överförbarhet mellan kvalifikationer,
- ett tydligare ansvarstagande och en bättre samverkan på både nationell och regional nivå,
- en ökad kvalitet som säkerställer legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet,
- organisatoriska lösningar och resursfördelning som ger incitament till validering, samt
- en ökad kännedom om validering genom information och vägledning.

Insatser behövs för att stärka tillgången till validering såväl mot arbetslivets kvalifikationer som inom formell utbildning. I förslaget till nationell strategi lyfter delegationen särskilt behoven av vidareutveckling av branschvalidering och validering inom högre utbildning.

Utgångspunkt för planering och genomförande

Strategin är avsedd att följas av konkreta insatser för att öka valideringens omfattning och kvalitet under de närmaste fem åren. För att lyckas med genomförandet krävs ett tydligt ansvarstagande från både nationella och regionala aktörer, från myndigheter såväl som arbetsmarknadens parter. Strategin vänder sig därför till politiker och tjänstemän i relevanta organisationer på nationell, regional och lokal nivå, utbildnings- och omställningsaktörer samt arbetsmarknadens parter och till dessa kopplade nationella branschorganisationer.

2 En förändrad arbetsmarknad

Delegationens bedömning: Den strukturomvandling som sker på arbetsmarknaden till följd av bland annat den pågående tekniska utvecklingen och den demografiska utvecklingen ökar behoven att synliggöra och ta tillvara hela arbetskraftens kompetens. Validering är ett viktigt verktyg för detta som kan motverka utvecklingen mot en tudelad arbetsmarknad.

2.1 Matchningen på arbetsmarknaden har försämrats

Arbetslösheten i Sverige är i dag cirka sju procent. Men bland personer som har kort formell utbildning, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och bland utrikes födda, särskilt de som varit bosatta kort tid i landet, är arbetslösheten betydligt högre. Samtidigt råder det brist på arbetskraft inom ett stort antal yrkesområden.¹ Det gäller både jobb som kräver yrkeskompetens på gymnasial nivå och jobb som kräver längre utbildning. Matchningen på den svenska arbetsmarknaden har försämrats under en längre tid.² Arbetsmarknaden är dessutom könssegregerad.³ Med könsstereotypa utbildnings- och yrkesval försvåras en väl fungerande matchning.

När tillgången på kompetens inte stämmer överens med efterfrågan på arbetsmarknaden får det negativa konsekvenser för individer, arbetsgivare och för samhället.⁴ Svårigheter eller misslyckanden med att rekrytera och behålla personer med rätt kompetens är

¹ Arbetsförmedlingen (2016) Var finns jobben?

² Konjunkturinstitutet (2015) Lönebildningsrapporten 2015, s. 59.

³ SOU 2015:50 Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv, s. 120.

⁴ Framtidskommissionen (2012) Matchning på den svenska arbetsmarknaden.

ett hinder för utvecklings- och konkurrensförmågan i både offentliga verksamheter och i privata företag.

Validering kan underlätta matchning

Utbildning och kompetensutveckling är viktiga insatser för dem som saknar den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Men ibland hittar inte arbetsgivare den kompetens de söker trots att den finns bland de arbets sökande eller bland de redan anställda. Matchningen underlättas om arbetsgivare bättre kan beskriva vilken kompetens som faktiskt krävs för att kunna utföra ett visst jobb. Likaså underlättas matchning om individens kompetens kan synliggöras och erkännas – oavsett om kompetensen utvecklats i ett annat land, genom utbildning, på jobbet eller på fritiden.

2.2 Teknisk utveckling påverkar kompetenskraven

Snabb teknisk utveckling medför att vissa kompetenser snabbt föråldras. Kunskaper som man har med sig in på arbetsmarknaden räcker inte ett helt arbetsliv. De flesta behöver lära nytt och lära om och kontinuerligt utveckla nya kompetenser under sina yrkesliv.⁵ Individens trygghet på framtidens arbetsmarknad kommer i allt högre utsträckning ligga i att ha förmåga och möjlighet att utveckla och kunna visa att man har rätt kompetens.

Till skillnad från tidigare teknikskiften, som främst lett till att jobb med lägre kompetenskrav slagits ut, bedöms digitaliseringen påverka också mer kvalificerade jobb. När även jobb i mellanskiktet försvinner finns en risk att personer med högre kompetens som saknar formella kvalifikationer tvingas konkurrera om jobb med lägre kvalifikationskrav. Personer med mer begränsad kompetens och en svagare koppling till arbetsmarknaden får samtidigt ännu svårare att få jobb.

⁵ Analysgruppen för arbetet i framtiden (2016) Slutrapport.

Motverka en tudelad arbetsmarknad

För att motverka en allt mer tudelad arbetsmarknad är det avgörande att yrkesverksamma har möjlighet att utveckla och bygga på sin befintliga kompetens. Och att lärande som sker utanför formell utbildning kan synliggöras och erkännas och på så sätt öppna vägar vidare i arbetslivet eller i utbildning. Goda förutsättningar för ett livslångt lärande och tillgång till validering och kompetensutveckling för redan anställda kan därför, genom bättre fungerande rekryteringskedjor, även bidra till att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för de som i dag står utanför.

Möjliggör ett mer jämlikt deltagande i det livslånga lärandet

Det offentliga, arbetsgivare och den enskilde har alla ett ansvar för att det livslånga lärandet kommer till stånd. Det offentliga ansvarar för att det finns tillräckligt med utbildningsmöjligheter i form av ett brett och flexibelt utbildningsutbud och ekonomiska förutsättningar att studera. Individer som behöver stärka sin ställning i arbetslivet har ett ansvar att använda och förvalta dessa möjligheter.

Arbetsgivare ansvarar för kompetensutveckling för sina anställda. Tillgången till lärande i arbetslivet och till särskilda kompetensutvecklingsinsatser är dock ojämnt fördelat, och påverkas inte minst av anställningsformen. Visstidsanställningar är ofta en väg in på arbetsmarknaden för personer utan tidigare arbetslivserfarenhet. Samtidigt fastnar många, särskilt kvinnor och utrikes födda, i timanställningar och vikariat. En formell utbildning eller kvalifikation är i vissa sektorer ett krav för att få en tillsvidareanställning. Möjligheter till validering för att erkänna kompetens som individen utvecklat på andra sätt än genom formell utbildning, och tillgång till utbildning för att komplettera kompetensen, är viktiga förutsättningar för att fler ska kunna delta i det livslånga lärandet.

2.3 Demografi, migration och tillgången på kompetens

I Sverige ökar andelen äldre jämfört med andelen i yrkesaktiv ålder. Detta medför en minskad tillgång på arbetskraft och en ökad försörjningsbörda. Särskilt utanför de större städerna innebär den demografiska utvecklingen en utmaning. I alla län utom fyra beräknas pensionsavgångarna under den kommande tioårsperioden bli större än tillflödet av unga till arbetsmarknaden.⁶ I ljuset av att en högre pensionsålder kan komma att bli aktuell framöver och att allt fler jobbar längre ökar behoven av validering och relevanta kompletterande utbildningsinsatser.

Samtidigt finns en tydlig trend mot en ökad rörlighet över gränserna. Andelen i arbetsför ålder är mycket större och andelen äldre mycket mindre bland de som invandrar till Sverige jämfört med befolkningen i övrigt. Att ta tillvara de nyanländas kompetens är därför av avgörande betydelse för att kunna möta den demografiska utmaningen med allt fler äldre.

Ta till vara hela arbetskraftens kompetens

Utrikes födda har oftare en annan eller en längre utbildning än vad jobbet kräver, jämfört med de som är födda i Sverige. Utrikes födda är även arbetslösa i större utsträckning än inrikes födda. Bland dem som kommer till Sverige i vuxen ålder finns både personer som saknar eller har mycket kort utbildning och personer som har lång utbildning och yrkeserfarenhet.⁷ Svårigheterna att ta sig in på arbetsmarknaden gäller även högutbildade utrikes födda, även om det mest framträdande draget är att de har svårt att få ett jobb som motsvarar deras kvalifikationer.

Kraven på språkkunskaper har ökat till följd av strukturomvandlingen på arbetsmarknaden och svårigheterna att få jobb på rätt nivå kan för vissa bero på att kunskaperna i svenska inte är tillräckligt goda.⁸ En annan orsak är att arbetsgivare ofta har svårt att bedöma

⁶ Strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020, s. 16.

⁷ LO (2016) Kunskapsklyftor raserar svenska modellen. En strategi för stat och parter.

⁸ Eriksson S. (2010) ”Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden”, i Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:88.

kompetens som förvärvats utomlands. Förbättrade möjligheter till validering är därför betydelsefullt för att motverka skillnader i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda och för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för nyanlända.⁹

⁹ OECD (2016) *Getting Skills Right: Sweden*.

3 Validering för olika behov och syften

Delegationens bedömning: Målgrupperna för validering är flera, och syftet med en validering kan variera. I samtliga fall ska dock individen kunna erhålla en kvalifikation med legitimitet och värde för fortsatt utbildning eller på arbetsmarknaden.

För att möta olika syften och behov behövs flera ingångar till validering. För många individer är validering en länk i en kedja, där även andra insatser behövs – före, parallellt med eller efter själva valideringen. Detta ställer krav på väl fungerande och flexibel samverkan mellan olika aktörer.

3.1 Målgrupper

Personer i omställning

I omställningssituationer finns ett tydligt intresse av att validering kommer till stånd. Yrkeskunniga personer kan behöva få sin kompetens synliggjord, erkänd och i vissa fall kompletterad för att kunna matchas mot ett nytt arbete. Potentiella arbetsgivare kan enklare hitta den kompetens de söker om den är bekräftad på ett kvalitativt sätt. Validering är särskilt viktigt för personer som har kort formell utbildning men som i jobbet tillägnat sig en kompetens som motsvarar en högre kvalifikationsnivå. Valideringen kan ge personen ett formellt intyg som ökar chanserna till jobb som annars skulle krävt en formell utbildning.

Validering för personer som är eller riskerar att bli arbetslösa kan erbjudas av Arbetsförmedlingen. Validering är sedan 2016 ett arbets-

marknadspolitiskt program.¹ Även parternas olika omställningsorganisationer ser i ökande utsträckning behovet av validering. Enligt Trygghetsfonden TSL har två av tio av de tillsvidareanställda som sägs upp varje år svårt att komma vidare till en ny anställning.² De riskerar att fastna i längre arbetslöshet trots att de tar del av omställningsstöd i samband med uppsägningen. Ökad användning av validering för dessa personer kan göra omställningen smidigare. Validering, särskilt i kombination med kompletterande kompetensutvecklingsinsatser, kan också förebygga framtida arbetslöshet och höja individens produktivitet.

Personer med kompetens från utlandet

Validering är ett viktigt verktyg för att de som kommer till Sverige ska komma i både ett jobb och i rätt jobb. En stor del av de nyanlända har utbildning och yrkeserfarenhet som efterfrågas på den svenska arbetsmarknaden. Hösten 2016 hade 30 procent av de som deltog i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag en eftergymnasial utbildning och 22 procent hade en utbildning motsvarande gymnasienivå. Många nyanlända har därtill yrkeserfarenhet inom områden där Sverige har stor arbetskraftsbrist. Med validering kan yrkeskompetensen kartläggas, bedömas och intygas, vilket minskar arbetsgivarnas osäkerhet. Validering kan också bidra till att identifiera behov av kompletterande utbildningsinsatser för att kompetensen ska motsvara kraven för att utöva yrket i Sverige.

Inte bara nyanlända invandrare har behov av att synliggöra sin kompetens. Många utrikes födda som varit bosatta i Sverige en längre tid har jobb de är överkvalificerade för. Nästan var tredje utrikesfödd akademiker har ett jobb som inte kräver högskoleutbildning.³ De har ofta behov av hjälp med vägledning och kontakter för att komma i *rätt* arbete. Utöver att få sin utländska examen

¹ Enligt programförordningen (2000:634) får en person som är minst 25 år, är eller riskerar att bli arbetslös och söker arbete genom Arbetsförmedlingen erbjudas att ta del av ett program (8 §). Åldersgränsen 25 år gäller inte för bl.a. vissa nyanlända invandrare och unga med funktionsnedsättning (9 §).

² Trygghetsfonden TSL (2016) Kompetens för arbete. Utveckling av omställningsstöd genom stärkta möjligheter till validering och utbildning.

³ SCB (2016) Arbetsmarknaden för högutbildade utrikes födda.

bedömd och erkänd finns dock sällan något stöd för matchning mot jobb där deras kompetens kan tas tillvara.⁴

Personer som vill vidare i utbildning

Kompetens behöver uppdateras och kompletteras för att individen ska kunna behålla en varaktig ställning på arbetsmarknaden genom ett helt yrkesliv. Det kan för vissa handla om komplettering med en kortare kurs, och för andra om att ta sig vidare med hjälp av en längre utbildning. Behov av validering i samband med vidareutbildning är tydligt i samband med omställning och för personer med kompetens förvärvat utomlands. Men samma möjligheter behöver också finnas för personer som av andra skäl väljer att studera för att yrkesväxla eller komma vidare i karriären.

Möjligheterna att genom bedömning av sin reella kompetens få behörighet till eftergymnasiala utbildningar är viktigt för personer som på grund av tidigare gymnasieval eller oavslutad gymnasieutbildning, t.ex. till följd av en funktionsnedsättning, saknar formell behörighet. Även för personer med utbildning från andra länder kan denna väg vidare vara betydelsefullt som komplement till att söka med sina utländska betyg. På motsvarande sätt behöver individer med kompetens som utvecklats i yrkesverksamhet eller i tidigare utbildning, från Sverige eller från andra länder, kunna få denna validerad för tillgodoräknande inom en utbildning.

Personer som är yrkesverksamma

Det är inte enbart personer som står utanför arbetsmarknaden som kan ha behov av validering. Inom vissa sektorer har man velat garantera kvaliteten i verksamheten och höja statusen för yrket genom att införa krav på särskild kompetens. Ett sådant exempel är legitimeringskravet för lärare. Ett annat exempel är kraven i många kommuner på motsvarande gymnasieexamen från vård- och omsorgsprogrammet för en tillsvidareanställning som undersköterska.

⁴ Universitets- och högskolerådet (2014) Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning.

Men också utan särskilda regleringar är validering för yrkesverksamma värdefullt för arbetsgivare som ett sätt att säkra rätt kompetens för att klara verksamheten. En validering mot branschens krav kan på ett smidigt sätt både intyga den befintliga kompetensen och identifiera eventuella luckor. Arbetsgivarens insatser för kompetensutveckling kan både bli mer strategiska och effektiva med hjälp av validering. Anställda som har kompetensluckor kan erbjudas riktade utvecklingsinsatser och de som bedöms ha en full kvalifikation kan få ett intyg som gör att de kan ta mer kvalificerade jobb. Det skapar dynamik på arbetsmarknaden både internt och inom branschen eller regionen.

3.2 Olika syften

En validering ska ge individen möjlighet att nå en kvalifikation

Validering kan ha varierande syften även om det alltid handlar om att säkerställa att individens kompetens motsvarar fastställda kriterier. Kompetenskraven kan vara formulerade av branschen, i lärandemålen för en kurs eller en hel utbildning eller som behörighetskrav till en utbildning. När individens kompetens bedömts motsvara kriterierna utgör den formella dokumentationen som utfärdas en kvalifikation.⁵ Om valideringen siktar mot en yrkeskvalifikation visar certifikat, yrkesbevis eller motsvarande att personen har de kritiska momenten som behövs för yrket. Vid validering mot kursmål kan resultatet bli betyg eller utbildningsbevis. Om valideringen avser bedömning av reell kompetens för behörighet till en utbildning kan ett behörighetsintyg utfärdas. För närvarande har dock ett sådant intyg en begränsad legitimitet hos andra utbildningsanordnare eller lärosäten än den som gjort bedömningen.

En validering resulterar dock inte alltid i en fullständig kvalifikation. Syftet med valideringen kan ibland vara att förkorta eller anpassa en pågående utbildning. I detta fall handlar det om att intyga de delar av kompetensen som individen redan har utvecklat på annat

⁵ En kvalifikation definieras i Europeiska unionens råds rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01) som ett formellt resultat av en bedömnings- och valideringsprocess som ges när ett behörigt organ fastställer att en person har uppnått resultat av lärandet som motsvarar fastställda kriterier.

sätt och att samtidigt identifiera i vilka delar utbildning krävs. För personer med kompetens förvärvad utomlands kan det t.ex. handla om sådant som är specifikt för svensk arbetsmarknad eller utbildning. Intyget om i vilka delar individens kompetens bedömts motsvara kriterierna behöver då kombineras med ett kompletteringsutlåtande där det tydligt framgår vad som behöver fyllas på för att nå en fullständig kvalifikation. Om valideringen genomförts för att säkra kompetensen bland redan anställda blir kompletteringsutlåtandet ett underlag för arbetsgivarens planering inför kompetensutveckling och rekrytering.

Att stödja ett strukturerat lärande i arbete

Kompetenskriterierna som används vid en validering (t.ex. branschens krav för anställning eller lärandemålen för olika kurser) kan också användas för att ge struktur åt arbetsplatsförlagt lärande. Vid en praktik, i olika former av subventionerade anställningar eller insatser där utbildning och arbete kombineras kan kompetenskriterierna användas som en checklista eller kursplan där handledaren på arbetsplatsen följer upp, ger återkoppling och bockar av olika moment som individen provat på och klarat av. Bedömningen av yrkeskunskaperna sker då löpande under praktik- eller anställningsperioden, och resultatet av bedömningen kan dokumenteras i slutintyget.

De så kallade yrkesintroduktionsanställningarna är ett exempel på denna form av arbetsplatslärande. Ett annat exempel är Arbetsförmedlingens utvecklingsanställningar för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Också många kommuner har inrättat liknande särskilda anställningar som ska ge chans till lärande i arbete för bland annat unga som lämnat gymnasiet utan fullständiga betyg och för personer som har svårt att få fotfäste på den svenska arbetsmarknaden. I samtliga dessa fall skulle ett strukturerat stöd som utgår från fastställda kompetenskriterier för olika yrkesroller kunna bidra till ett mer effektivt lärande i arbetet.

3.3 En länk i en kedja av insatser

Kompetenskartläggning och studie- och yrkesvägledning

En kvalitativ inledande kartläggning behövs ofta för att hjälpa individen identifiera och beskriva sin kompetens. Öppna och utforskande kartläggningar som synliggör grundläggande färdigheter och förmågor⁶ kan vara särskilt viktigt för personer som av olika anledningar står långt från arbetsmarknaden. Genom att identifiera personens starka sidor kan individens självförtroende stärkas och motivationen öka till fortsatt lärande eller arbete. Vid en sådan utforskande kartläggning kan också arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, folkhögskolor och andra aktörer identifiera om individen har mer specifika kunskaper, färdigheter och förmågor inom områden där det finns definierade kompetenskriterier. Arbetsförmedlingen har en mängd olika verktyg och förberedande insatser, t.ex. självskattningsverktyg och meritportfölj, som kan stödja kartläggningen av individens kompetens.

Arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare och andra aktörer som genomför en inledande kartläggning behöver kännedom om, och tillgång till, valideringsmöjligheter för att i relevanta fall kunna motivera och vägleda individen till en lämplig valideringsutförare.

Validering – en strukturerad kartläggning och bedömning

Kartläggning av individens kompetens är en viktig komponent i en validering. Vid en validering har man redan ringat in inom vilket område kompetensen ska kartläggas och bedömas. Det handlar alltså om en strukturerad kartläggning och bedömning mot de fastställda kriterierna för arbetsuppgifterna, yrket eller för den utbildningskvalifikation som valideringen avser. Den strukturerade kartläggningen bör utföras av en person som har yrkes- eller ämneskunskaper inom det område valideringen avser för att kunna avgöra vilka individer som bör gå vidare till den bedömande delen av valideringen. För yrkesverksamma är kompetensområdet redan känt och individens

⁶ Inom EU talar man om nyckelkompetenser såsom kommunikation, matematiskt kunnande och att ha förmågan att lära, se Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/926 om Nyckelkompetenser för livslångt lärande.

kompetens kan oftast direkt prövas mot de fastställda kriterierna för den avsedda kvalifikationen.

Kompletterande utbildningsinsatser, vägledning och kontakt med arbetslivet

Resultatet av en validering är ett formellt intyg eller ett betyg. För vissa kan detta vara tillräckligt för att hitta vägen vidare till arbete eller fortsatta studier. För andra är valideringen mer ett nödvändigt, men inte tillräckligt, första steg. Många behöver stöd med arbetsrelevanta nätverk för att få ett jobb, eller en möjlighet att få visa upp sin kompetens för en arbetsgivare genom t.ex. praktik.

Personer där valideringen visar att delar av kompetenskraven är uppfyllda har behov av kompletterande utbildnings- eller kompetensutvecklingsinsatser. Det ställer krav på ett fungerande och flexibelt utbildningsutbud så att individen kan fylla kompetensluckorna. Tillgång till kompletteringsutbildning i form av enstaka kurser är viktigt inom såväl vuxenutbildningen som inom yrkeshögskolan och högskolan. Det är också viktigt att arbetsmarknadsutbildning ger möjlighet till kortare och mer specifik komplettering efter genomförd validering.

De skiftande individuella behoven gör att vägledningsinsatser ofta är betydelsefullt också efter en validering. För en del krävs även här en kvalificerad studie- och yrkesvägledning.

4 Övergripande prioriteringar för arbetet framåt

Delegationens bedömning: I den samordnade utvecklingen av validering bör fem områden prioriteras:

- Överförbarhet mellan kvalifikationer. Den nationella referensramen för kvalifikationer bör utgöra den gemensamma utgångspunkten.
- Tydligt ansvarstagande och samverkan mellan aktörer på nationell och regional nivå. Både myndigheter och arbetsmarknadsparter bör främja användningen av validering. Validering bör inkluderas i det regionala arbetet för kompetensförsörjning.
- Hög kvalitet. Metodstöd, tydliga riktlinjer och uppföljning av valideringsverksamheten bör utvecklas för att säkerställa legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet.
- Resurser och organisation. Stabil finansiering och organisatoriska lösningar som ger incitament för validering bör utvecklas i de ordinarie systemen. Utvecklingsprojekt bör kopplas till etablerade strukturer och förankras på nationell nivå.
- Information och vägledning. Både myndigheter och arbetsmarknadens parter bör lyfta fram information om validering. Vägledares kompetens om validering bör stärkas.

De nämnda prioriteringarna bör gälla inom samtliga delar av systemet.

4.1 Överförbarhet mellan kvalifikationer

I ett system med många olika aktörer behöver övergångarna mellan systemets olika delar vara smidiga. Behov av komplettering av kompetensen som identifierats vid en validering behöver kunna kopplas ihop med relevanta kompletterande utbildningsinsatser. Detta förutsätter i sin tur att kompetensprofiler eller kompetenskriterier i olika modeller för validering och lärandemål för kurser och utbildningar formuleras enhetligt och med hög kvalitet.

Den nationella referensramen för kvalifikationer (SeQF) kan bidra till en ökad överförbarhet mellan arbetslivets kvalifikationer och kvalifikationer som erhålls efter formell utbildning. Genom att kompetenskrav för både arbetslivets och utbildningssystemets olika kvalifikationer beskrivs enhetligt och i form av läranderesultat främjas jämförbarhet och överförbarhet. Referensramen kan också underlätta bedömningar av yrkeskvalifikationer för tillgodoräknande inom formell utbildning.

Överförbarhet i betydelsen nationell giltighet och acceptans är centralt för bedömningar av reell kompetens för behörighet och tillgodoräknande inom högskolan. Lärosätenas självständighet att besluta om antagning och tillgodoräknande får inte medföra att bedömningar som gjorts av ett lärosäte inte godtas av ett annat.

- Delegationen anser att den nationella referensramen för kvalifikationer bör utgöra den gemensamma utgångspunkten för systemen för validering.
- Utfärdare av kvalifikationer utanför formell utbildning bör använda läranderesultat för att beskriva kompetenskrav samt sträva efter nivåplacering i SeQF.

4.2 Ansvar på nationell och regional nivå

Tydliga uppdrag till myndigheter att främja validering

Kvaliteten och användningen av validering ska främjas inom de reguljära systemen för utbildning och stöd till arbetssökande. Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet har ansvar för att främja utvecklingen av validering inom sina respektive ansvarsområden. Även Tillväxtverket

främjar validering i ett särskilt uppdrag inriktat mot strategisk kompetensförsörjning i industriföretag. Därutöver kan Svenska ESF-rådet främja användningen och utvecklingen av validering genom projektfinansiering från Europeiska socialfonden.

För att öka långsiktigheten och tydligheten om ansvaret bör uppdrag att främja och samordna användningen och utvecklingen av validering så långt som möjligt anges i respektive myndighets instruktion. I vissa fall kan dock reglering i annan förordning vara lämpligare. Med en tydlig ansvarsfördelning mellan olika myndigheter blir systemet lättare att överblicka för individer, vägledare och utförare.

För att hålla samman systemet för validering behöver de ansvariga myndigheterna samverka med varandra och med arbetsmarknadens parter. Valideringsdelegationen har till och med 2019 uppdraget att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete. Även efter att delegationen slutfört sitt uppdrag kan det finnas behov av att en myndighet eller aktör har ett särskilt ansvar för att hålla samman och utveckla systemet för validering.

- Delegationen avser att under 2019 återkomma till behovet av ett sammanhållande ansvar för validering och hur ett sådant eventuellt samordningsuppdrag bör utformas.

Aktiva arbetsmarknadsparter för ökad användning av validering

För att säkerställa legitimitet och kvalitet behöver de valideringsmodeller och kvalifikationer som tas fram och fastställs utanför utbildningssystemet förvaltas och finansieras långsiktigt. Det är viktigt att information och kunskap om validering mot arbetslivets kvalifikationer sprids bland arbetsgivare och fackliga förtroendepersoner. En ökad användning av validering förutsätter därför ett aktivt engagemang och ansvarstagande från arbetsmarknadens parter (se vidare avsnitt 5.1).

- Delegationen anser att arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för att utveckla och främja validering mot arbetslivets egna kvalifikationer inom sina branscher.

Inkludera validering i det regionala arbetet för kompetensförsörjning

Även på regional nivå behövs en fungerande samverkan om validering som involverar såväl företrädare för arbetslivet som kommunala och regionala aktörer på utbildnings- och arbetsmarknadsområdet. Aktörer med regionalt utvecklingsansvar kan med nuvarande mandat och finansiering arbeta drivande, stödjande och kunskaphöjande. För att kunna ta en mer aktiv roll för en stärkt samverkan om validering mellan t.ex. kommuner, utbildningsanordnare, arbetsgivare, valideringsutförare och arbetsförmedling i länen behöver de regionalt utvecklingsansvariga aktörerna ett tydligare mandat och långsiktig finansiering.

Kompetensförsörjning, där validering är ett viktigt verktyg, är ett prioriterat område för det regionala tillväxtarbetet och arbetet med de regionala kompetensplattformarna.¹ Det regionala arbetet med validering kan stärkas ytterligare om det inkluderas i riktlinjerna för regionalt kompetensförsörjningsarbete som Tillväxtverket ska lämna förslag om under 2017. De regionalt utvecklingsansvariga aktörerna bör i sitt arbete med validering även utnyttja befintliga strukturer för samverkan mellan arbetsmarknadens parter och utbildningssystemet, såsom Vård- och omsorgscollege och Teknikcollege.

Validering inom yrkesinriktad vuxenutbildning samt mot arbetslivets kvalifikationer är ett viktigt fokus, där regional samverkan har stor potential att öka tillgången till validering. Samtidigt är det viktigt att resultatet av en validering är gångbart i hela landet, och inte begränsas till en enskild arbetsgivare, kommun eller region.

Delegationen anser att:

- Utvecklad samverkan om validering bör inkluderas och prioriteras i de regionala aktörernas ordinarie arbete med kompetensförsörjning.
- Regionala och kommunala aktörer bör säkerställa att de valideringsmodeller som används har en nationell legitimitet och förankring.

¹ Nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020.

4.3 Hög kvalitet

Hög kvalitet i genomförandet ger valideringens resultat legitimitet. Kompetenskriterierna eller de mål för lärande som individen valideras mot behöver vara väl förankrade i utbildningsväsendet och i arbetslivet. Det är också viktigt att metoderna för validering är kvalitetssäkrade. Metoderna ska säkerställa en opartisk bedömning och fånga de avsedda kompetenserna. För validering med hög kvalitet behöver också utföraren ha rätt kompetens. Vanligen krävs både relevant ämneskompetens och "valideringskompetens", dvs. att kunna observera, identifiera och bedöma kompetens.

Kvalitet och likvärdighet oavsett utförare behöver säkras. Detta gäller i synnerhet inom vuxenutbildningen och inom eftergymnasial utbildning, där det finns ett stort antal olika utförare. Gemensamma metoder och handfast stöd och riktlinjer för genomförande av validering inom respektive sektor är viktiga verktyg för detta. Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan respektive Universitets- och högskolerådet ansvarar för att utveckla stöd och riktlinjer för validering inom utbildningssystemet.

Standarden för branschvalidering av yrkeskompetens som tagits fram av Myndigheten för yrkeshögskolan under 2016 kommer bidra till en ökad kvalitet inom branschvalidering. I takt med att fler branscher ansöker om en nivåplacering av sina kvalifikationer kan även den nationella referensramen för kvalifikationer (SeQF) bidra till ökad kvalitetssäkring. Inom Arbetsförmedlingen finns handläggarestöd om validering och myndighetens valideringsprogram består av upphandlade branschmodeller som utgår från branschens fastställda kriterier.

Myndigheterna ansvarar också för att följa upp valideringsverksamheten. Statistik över omfattning och utfall behövs för att kunna visa på nyttan av validering.

- Delegationen anser att myndigheternas ansvar för metodstöd, tydliga riktlinjer och uppföljning är viktigt för att säkerställa legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet.
- Delegationen avser att revidera de övergripande kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens som togs fram 2012 av Myndigheten för yrkeshögskolan.

- Delegationen avser att följa upp myndigheternas redovisning av omfattningen av validering.

4.4 Resurser och organisation

Stabil finansiering för validering inom ordinarie system och verksamheter är viktigt för att åstadkomma generella och långsiktigt hållbara strukturer. Validering kan bidra till snabbare inträde och omställning på arbetsmarknaden och effektiviserar satsningar på utbildning och kompetensutveckling. Att det är samhällsekonomiskt lönsamt med validering behöver också avspeglas i organisatoriska lösningar och i modeller för resursfördelning inom och mellan verksamheterna.

Exempel på organisatoriska lösningar som ger incitament till validering finns inom vuxenutbildningen där validering kan genomföras inom en så kallad orienteringskurs. Liknande lösningar saknas inom eftergymnasial utbildning där validering ofta uppfattas orsaka både ökade kostnader och bortfall av intäkter. Flexibilitet och bredd behövs också i utbildningsutbudet så att efterföljande kompletterande utbildningsinsatser kan komma till stånd och vinsten av validering kan räknas hem. Samverkan mellan kommuner om validering kopplad till yrkesutbildning för vuxna, tillsammans med en stärkt regional samverkan kring kompetensförsörjningsfrågor, breddar tillgången till såväl validering som kompletterande utbildningsinsatser.

Inom arbetsmarknadspolitiken är validering sedan 2016 ett ordinarie arbetsmarknadspolitiskt program. Arbetsförmedlingens förnyade arbete med validering är organiserat för att ge flexibilitet över tid med möjligheter att vid behov ta in nya modeller och leverantörer. Ökad upphandling av arbetsmarknadsutbildning i moduler ger samtidigt bättre möjligheter till kortare och mer specifik kompletteringsutbildning efter genomförd validering.

Utvecklingsresurser såsom EU-medel, särskilda statsbidrag och satsningar på försöksverksamheter, behöver koordineras och riktas mot områden där resurserna kan bidra till utvecklingen av långsiktigt hållbara strukturer för validering. Detta innebär att olika lösningar bör undvikas och att tidsbegränsade projekt behöver ha en tydlig förankring i de organisationer som långsiktigt ska driva verksamheten vidare efter att projektfinansieringen löpt ut.

Delegationen anser att:

- Stabil finansiering och organisatoriska lösningar som uppmuntrar till att validera behöver finnas i de ordinarie systemen för utbildning och stöd till arbetssökande.
- Utvecklingsprojekt bör kopplas till etablerade och erkända strukturer för validering och vara förankrade på nationell nivå.

4.5 Information och vägledning

God kännedom om vad validering är och vilka möjligheter till validering som finns ger överblickbarhet för individer, vägledare och utförare. Med många aktörer som ska erbjuda validering är tydlig och enhetlig information viktigt. För att klara åtaganden på valideringsområdet krävs ökade kunskaper både om validering i utbildningssystemet och om validering mot arbetslivets kvalifikationer. Vägledare, det vill säga studie- och yrkesvägledare, omställningscoacher och handläggare på Arbetsförmedlingen med flera, behöver ökad kompetens om validering för att göra den tillgänglig för fler.

Gör det enklare att ta del av information om validering

För en person i omställning, som är arbetslös eller som önskar ta sig vidare i karriären är det naturligt att söka ett arbete eller en utbildning. Att vägen eventuellt kan gå via validering är mindre känt för de flesta. Information om validering behöver därför finnas i anslutning till information om vägar till utbildning och arbete.

I dag är det ofta svårt att hitta information om validering i myndigheternas olika kanaler. Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet, men också lärosäten, yrkeshögskolans utbildningsanordnare och den kommunala vuxenutbildningen, bör arbeta strategiskt för att hitta mer effektiva sätt att informera om validering. Det kan t.ex. handla om att lyfta fram information, länkar och relevant stödmaterial om validering på sina respektive hemsidor.

Arbetsmarknadens parter behöver bidra till en ökad kännedom om modellerna för validering av yrkeskompetens i sina respektive branscher. Det underlättar för den enskilde arbetstagaren eller

arbetsgivaren att se vilka möjligheter till validering för kompetensutveckling och kompetensförsörjning som finns i den egna branschen. Det behövs också en tydlig gemensam ingång till samlad information om de branschgodkända valideringsmodellerna. Informationen behöver samordnas för att den ska bli överblickbar för studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlare, omställningsaktörer med flera.

Delegationen anser att:

- Information om validering som myndigheter och utbildningsanordnare tillhandahåller bör lyftas fram tydligare så att den blir enklare att hitta och överblicka för individen.
- Myndigheten för yrkeshögskolan bör sammanställa och kontinuerligt uppdatera information om branschgodkända valideringsmodeller och valideringsutförare som är lättillgänglig för både vägledare och individer.
- Arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för att informera om validering i de egna informationskanalerna.

Terminologin som används om validering bör bli mer enhetlig

Validering definieras inte på ett enhetligt sätt i lagstiftning eller med avseende på metodologi. Det är inte heller eftersträvansvärt eftersom metoder kan behöva skilja sig åt beroende på vilka kompetenser som ska valideras. En gemensam begreppsapparat underlättar emellertid spridning av information om validering och ökar också överblickbarheten för såväl vägledare som individer. Information om validering behöver formuleras med ett så enhetligt språkbruk som möjligt, oberoende av vilken typ av kvalifikation som valideringen avser. Det förutsätter i sin tur ett aktivt samarbete mellan berörda parter så att informationen är kvalitetssäkrad.

Delegationen anser att:

- Myndigheter med ansvar eller uppdrag på valideringsområdet bör samverka om information om validering.
- Informationen bör vara anpassad så att den är lätt tillgänglig och erbjudas på relevanta språk så att också personer med svaga kunskaper i svenska enkelt kan ta den till sig.

Stärk vägledarnas kompetens om validering

Validering behöver vara nära kopplad till en väl fungerande vägledning. En kunnig vägledare har kännedom om hur validering kan korta individens väg till arbete eller utbildning. För att kunna guida individen vidare behöver vägledarna ha kännedom om validering som verktyg samt om vilka valideringsutförare som finns. För kvalitativ vägledning behöver de också mer specifik kunskap om den kompetenskartläggning som behövs för validering och tillgång till verktyg för detta. Dessutom behöver de förståelse för hur resultaten från en validering ska tolkas för att kunna ge vägledning och stöd för efterföljande aktiviteter som t.ex. kompletterande utbildningsinsatser, praktik eller matchning mot jobb. Arbetsmarknadsutredningen har i uppdrag att i oktober 2017 lämna förslag om hur Arbetsförmedlingens vägledning kan stärkas och samspela med annan vägledning.²

För att öka kännedomen om validering bland studie- och yrkesvägledare inom den kommunala vuxenutbildningen har Skolverket i uppdrag att ta fram en kurs på högskolenivå. Universitets- och högskolerådet har fått i uppdrag att i samarbete med lärosätena bidra till att en varaktig struktur för lärosätenas arbete med bedömning av reell kompetens som förväntas öka kompetensen inom högskolan. Liknande kompetenshöjande insatser behövs även för att garantera att Arbetsförmedlingens handläggare har god kännedom om validering.

Delegationen anser att:

- Förslag om hur Arbetsförmedlingens vägledning kan stärkas bör beakta behovet av en nära koppling mellan vägledning och validering.
- Arbetsförmedlingen, huvudmännen för kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskolans utbildningsanordnare samt lärosätena bör säkerställa att vägledare i deras respektive organisationer har kompetens om validering.

² Dir. 2016:56 Det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad och Arbetsförmedlingens uppdrag.

5 Inriktningar inom utbildning och arbetsliv

Delegationens bedömning: Utvecklingsbehov finns inom validering i arbetslivet, i kommunal vuxenutbildning, inom yrkeshögskolan och högskolan samt för reglerade yrken. Utvecklingen av validering mot arbetslivets kvalifikationer (branschvalidering) och inom högskolan bör särskilt prioriteras.

Arbetsmarknadens parter bör med stöd av det offentliga initiera och driva ett utvecklingsarbete för fler och mer enhetliga modeller för validering i arbetslivet och en ökad användning av validering för strategisk kompetensförsörjning. Fokus i utvecklingen bör vara förbättrad överförbarhet mellan olika valideringsmodeller och formell utbildning, metodutveckling och anpassning för validering av yrkeskompetens som förvärvats utomlands, samt utveckling av modeller för validering av kompetens på eftergymnasial nivå.

För utvecklingen av validering inom högskolan finns behov att se över regelverket och att utreda långsiktigt hållbara organisations- och finansieringslösningar. Frågan om tillgodoräknande inom högskoleutbildning för tidigare förvärvad kompetens är särskilt viktig.

5.1 Arbetslivets kvalifikationer

Modeller för validering mot arbetslivets kompetenskrav och kvalifikationer är en viktig del av de nationella strukturerna för validering. Sådana modeller ska vara fungerande verktyg för effektiv matchning och kompetensförsörjning som är tillgängliga och användbara för såväl arbetsgivare, arbetssökande, anställda, arbetsförmedlare, omställningsaktörer som utbildningsanordnare.

Delegationen anser att arbetsmarknadens parter, med stöd av det offentliga, bör initiera och driva ett samordnat utvecklingsarbete av validering i arbetslivet. Överförbarheten mellan olika valideringsmodeller och formell utbildning behöver förbättras, liksom möjligheterna att validera yrkeskompetens som förvärvats utomlands och kompetens på eftergymnasial nivå. Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF) och Standard för branschvalidering av yrkeskompetens är viktiga utgångspunkter i arbetet för fler och mer enhetliga modeller för validering i arbetslivet.

Strategiska utvecklingsåtgärder

Utbudet av modeller för validering i arbetslivet är i dag begränsat och behöver utökas till att omfatta fler yrken, arbetsuppgifter och kvalifikationsnivåer. Utvecklingsbehoven är särskilt stora när det gäller tjänstemannayrken, traditionellt kvinnodominerade branscher och yrken, samt yrken inom offentlig sektor.

Utveckling, kvalitetssäkring och främjande av validering i arbetslivet förutsätter en stabil och långsiktig finansiering. Myndigheten för yrkeshögskolan har i uppdrag att främja branschernas medverkan när strategier, metoder och information inom valideringsområdet utvecklas. Myndigheten har även under 2016 tagit fram en standard för branschvalidering av yrkeskompetens som utgör en viktig utgångspunkt för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Samordnad utveckling av validering i arbetslivet är ett prioriterat område i Valideringsdelegationens arbete. Bland annat finns behov av fördjupade analyser kring hur branschmodellerna ska finansieras, organiseras och marknadsföras. I arbetet med dessa frågor behöver även partsorganisationer som inte är representerade i delegationen involveras.

- Arbetsmarknadens parter bör tillsammans med nationella branschorganisationer initiera och driva utveckling och vidareutveckling av valideringsmodeller för att på så sätt säkra valideringens legitimitet hos branschens arbetsgivare och anställda.
- I sitt utvecklingsarbete bör branscherna ta till vara möjligheterna till stöd som finns t.ex. inom ramen för Europeiska socialfonden och i stöd som fördelas av Skolverket och Tillväxtverket.

- Delegationen avser att ytterligare fördjupa och konkretisera analysen av utvecklingsbehov när det gäller branschvalidering.

Öka överförbarheten mellan valideringsmodeller och formell utbildning

Överförbarheten behöver öka mellan branschernas modeller för validering och formell utbildning, samt mellan olika branschmodeller. Det förutsätter att kompetenser definieras och beskrivs på ett enhetligt sätt. Ett prioriterat utvecklingsområde är därför arbetet med att anpassa arbetslivets kvalifikationer för att möjliggöra en nivå-placering i SeQF. I dagsläget är det enbart ett fåtal modeller som fullt ut beskriver kvalifikationer och kompetenskrav i enlighet med SeQF, men utvecklingsarbete pågår i flera branscher.

Vissa kompetenser efterfrågas inom flera branscher. Ett annat viktigt utvecklingsområde är därför valideringsmodellernas synliggörande av överförbara kompetenser, det vill säga generella kompetenser och allmänna yrkeskompetenser som är gångbara inom flera branscher och yrken. Inom Arbetsförmedlingen och folkbildningen finns erfarenheter av utvecklingsarbete när det gäller generella och allmänna kompetenser.

- Kvalifikationer och delkvalifikationer som utfärdas utanför det offentliga utbildningssystemet bör formuleras i resultat av lärande och kunna nivåplaceras i SeQF.
- Kompletteringsutlåtanden vid validering bör utformas så att de synkroniserar med utbildningssystemets kurser eller med moduler i arbetsmarknadsutbildningar.
- Branscherna bör arbeta för att utveckla gemensamma begrepp för generella kompetenser och allmänna yrkeskompetenser.

Metodutveckling för nyanländas yrkeskompetens

Validering av nyanlända invandrares kompetens är ett viktigt utvecklingsområde. Modeller för validering behöver kunna anpassas för att vara användbara för individer med varierande bakgrund och förutsättningar. Svaga kunskaper i svenska språket försvårar validering av nyanlända invandrares yrkeskompetens. Det finns en risk

att det snarare är individens förmåga att kommunicera sin kompetens som bedöms än den faktiska yrkeskompetensen.¹

Arbetsförmedlingen har ett särskilt ansvar för att nyanlända erbjuds insatser som främjar etableringen på arbetsmarknaden. Användningen av validering har ökat påtagligt de senaste åren. En viktig bidragande förklaring är satsningarna på snabbspår för olika yrken där det finns en tydlig efterfrågan på arbetskraft. Omfattningen är dock fortfarande låg, och även mycket skevt fördelad mellan kvinnor och män. I arbetet med att utveckla snabbspår har arbetsmarknadens parter i samarbete med Arbetsförmedlingen anpassat befintliga valideringsmodeller, bland annat med möjligheter att genomföra valideringstester på andra språk än svenska.

- Inom de befintliga valideringsmodellerna behöver metoder utvecklas som bättre förmår att synliggöra yrkeskompetens som utvecklats utomlands.
- Arbetsförmedlingen bör fortsätta medverka till att berörda branscher anpassar branschmodellerna så att de fungerar också för individer med utländsk bakgrund.

Stimulera strategiskt kompetensförsörjningsarbete

Mindre arbetsgivare har generellt sämre förutsättningar än större arbetsgivare att använda validering i sitt arbete med strategisk kompetensförsörjning. För att öka användningen av och kännedomen om befintliga valideringsmodeller kan det finnas ett behov av att stimulera arbetsgivares arbete med strategisk kompetensförsörjning.

Under perioden 2016–2018 har Tillväxtverket i uppdrag att erbjuda små och medelstora industriföretag stöd samt sprida information om nyttan med kompetenskartläggning och validering.² Det kan vara ändamålsenligt att på liknande sätt främja strategiskt kompetensförsörjningsarbete inom andra branscher där det finns en etablerad valideringsmodell. Sådana främjande insatser bör inriktas mot att under en begränsad tid öka arbetsgivares kännedom

¹ Se t.ex. Arbetsförmedlingen (2015) Uppdrag att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanlända invandrades kompetens, samt Diedrich A. (2011) Uppföljning av VINN-projektet, Göteborgs universitet.

² N2016/06227/FÖF.

om validering inom en bransch eller ett yrkesområde och därigenom förbättra tillgången till validering. På längre sikt är det dock vinsterna i form av förbättrad kompetensförsörjning och kompetensutveckling som bör vara drivande för arbetsgivares användning av validering.

- Tillväxtverket och arbetsmarknadsparterna bör sprida information om nyttan och vinsterna med validering inom branscher där det finns etablerade valideringsmodeller.

Öka användningen av uppdragsutbildning

Det saknas branschmodeller för att validera kompetens på eftergymnasial nivå. Utvecklingsarbete när det gäller validering av eftergymnasiala kompetenser bör bedrivas i nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter och yrkeshögskolan respektive lärosäten.

Uppdragsutbildning inom yrkeshögskolan och högskolan är ett viktigt verktyg för kompetensutveckling. Utbildningar kan skräddarsys för att motsvara verksamhetens behov. Uppdragsutbildning borde i större utsträckning också användas för utbildning med möjlighet till validering.³ Om en uppdragsutbildning även omfattar validering kan kompetens som utvecklats genom tidigare utbildning eller yrkesverksamhet tillgodoräknas och utbildningen förkortas. Valideringen ger då de anställda erkännande för kompetens som utvecklats i arbetslivet samtidigt som utbildningen kan individanpassas efter respektive deltagares behov av kompetensutveckling.

Möjlighet till tillgodoräknande för tidigare förvärvad kompetens finns vid uppdragsutbildning inom yrkeshögskolan. En liknande generell möjlighet bör införas också i högskolan genom en ändring av förordningen (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor.

- Möjlighet till tillgodoräknande inom uppdragsutbildning i högskolan bör införas så att lärosäten kan bli relevanta samarbetsparter för kompetensförsörjningen i arbetslivet.

³ Detta sker i dag t.ex. inom det s.k. Lärarlyftet med stöd av förordning (2007:223).

Bakgrund: Validering i kommunal vuxenutbildning

Validering i den kommunala vuxenutbildningen innebär en möjlighet för eleven att få sin kunskap och kompetens synliggjord, dokumenterad och erkänd.⁴ Validering ger också en ökad möjlighet att klarlägga kunskapsnivån för att därmed bättre kunna anpassa studierna till individens behov och att förkorta studietiden. Validering får ske inom ramen för alla kurser i komvux och ska utgå från elevens förutsättningar och behov.⁵ I departementspromemorian Validering med mervärde (Ds 2016:24) föreslås att huvudmannen ska vara skyldig att erbjuda en elev validering.

En stor majoritet av valideringarna inom komvux genomförs inom vård- och omsorgsområdet, medan omfattningen inom andra yrkesområden är betydligt mindre. Ett begränsat utbildningsutbud inom komvux i många kommuner begränsar tillgången till validering. Väl fungerande samverkan och samarbete mellan kommuner är i många fall en förutsättning för att de ska kunna erbjuda validering.

Från och med 2017 förändras statsbidraget för yrkesinriktad vuxenutbildning med syfte att stärka regional samverkan vid planering och genomförande av utbildningarna.⁶ I och med detta finns en stor potential att även öka tillgången till validering genom en förbättrad kommunal samverkan. Samverkan kan även stimulera kvaliteten i valideringsverksamheten genom en ökad specialisering, där också aktörer som genomför validering av yrkeskompetens utifrån branschernas modeller kan få en ökad roll.

⁴ Skollagen (2010:800) 20 kap. 42 § och 21 kap. 21 §.

⁵ Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁶ Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning.

5.2 Kommunal vuxenutbildning

I vissa kommuner är validering redan i dag ett naturligt inslag i utbildningsverksamheten, inte minst inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen. I majoriteten kommuner är dock validering fortfarande ett utvecklingsområde. För en ökad kvalitet och likvärdighet anser delegationen att fortsatta insatser behövs för att utveckla metodstöd och tydligare och mer enhetliga kriterier för validering. Detta är särskilt angeläget för validering inom vård- och omsorgsområdet där huvuddelen av valideringen inom komvux sker i dag. Orienteringskursen lyfts också fram som en bra form för att skolhuvudmännen ska få överblick över den validering som genomförs.

Förbättra metodstöd och uppföljning

Vissa förslag som syftar till att stärka likvärdighet, kvalitet och tillgång till validering inom komvux har presenterats i Validering med mervärde (Ds 2016:24). Det finns dock alltså behov av riktlinjer för utbildningsanordnare samt metodstöd och kompetensutveckling för lärare. Det saknas också tillförlitlig statistik över omfattningen av validering inom komvux.

Under 2016 har Skolverket haft i uppdrag att utveckla riktlinjer till stöd för kommunernas arbete med validering. Även vad gäller möjligheter till kompetensutveckling har ett arbete påbörjats. Skolverkets uppdrag att genomföra fortbildning om validering under 2016 och 2017 ska i första hand rikta sig till studie- och yrkesvägledare. Men även bland lärare finns behov av ökad kompetens om hur en validering genomförs.

- Skolverket bör prioritera uppföljningen av den validering som sker inom komvux.
- Skolverket bör överväga om det finns behov att meddela ytterligare föreskrifter eller ta fram allmänna råd om validering.
- Kursen om validering för studie- och yrkesvägledare bör göras tillgänglig också för lärare.

Fastställ nationella kompetenskriterier för vård och omsorg

Inom vård- och omsorgsområdet har arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare genom samverkansorganisationen Vård- och omsorgscollege kommit överens om att validering ska ske mot lärandemålen för definierade kurser inom komvux. Föreningen har också utarbetat nationella riktlinjer för validering inom vård och omsorg och har en ambition att ta fram processbeskrivningar och metodstöd för ökad kvalitet och likvärdighet.

All vuxenutbildning inom vård- och omsorgsområdet är dock inte ansluten till Vård- och omsorgscollege. Dessutom sker validering och kompletteringsutbildning också på uppdrag av bland annat Arbetsförmedlingen och olika arbetsgivare. Detta har medfört en vildvuxen flora av olika valideringsmodeller utifrån olika kompetenskriterier och därmed också en bristande legitimitet för de kompetensbevis som individen kan erhålla.

- Skolverket, Socialstyrelsen och arbetsmarknadens parter bör skyndsamt enas om nationella riktlinjer för validering inom gymnasial vård- och omsorgsutbildning som ska gälla oavsett uppdragsgivare och utförare.

Validering i orienteringskurs för tydlighet om omfattning och ersättning

Inom kommunal vuxenutbildning finns möjlighet att genomföra validering inom både en orienteringskurs och en nationell kurs. Orienteringskursen är studiemedelsberättigad för eleven, och statsbidrag i form av yrkesvux kan utgå till kommunen. År 2014 var det knappt var fjärde kommun som använde orienteringskursen för validering.⁷

Kommuner saknar i stor utsträckning uppgifter om vilken validering som genomförs. Delvis förklaras detta av att många lägger ut utbildningen på entreprenad. Ersättningen till utbildningsanordnarna utgår då ofta med en fast ersättning per avklarad poäng, oavsett om eleven fått tidigare lärande tillgodoräknat efter validering eller genomgått en hel utbildning. I vissa fall skulle det vara

⁷ Ds 2016:24 Validering med mervärde, s. 145.

bättre om uppdraget, och finansieringen, delades upp mellan utförare. En del med en orienteringskurs för valideringen, och en del med undervisning i kursen/kurserna som eleven saknar. Uppdelning ökar överblicken av vilken validering som genomförs och kan samtidigt minska risken för att utföraren validerar för mycket eller för lite av ekonomiska skäl. De olika utförarna fungerar som kvalitetskontroll i förhållande till varandra.

Att dela upp validering och undervisning är dock inte alltid möjligt eller ändamålsenligt. I vissa fall, exempelvis när det gäller utbildning inom smala yrkesområden, kan det vara bättre att validering och undervisning genomförs av samma utförare.

- Delegationen anser att kommuner bör eftersträva validering inom orienteringskurs och överväga om validering och undervisning kan delas upp mellan olika utförare.

Bakgrund: Validering inom yrkeshögskolan

Inom yrkeshögskolan finns reglerade möjligheter att få sin reella kompetens bedömd för behörighet och studerande har rätt att få sitt tidigare lärande prövat för tillgodoräknande inom utbildningen. I departementspromemorian Validering med mervärde (Ds 2016:24) föreslås att behörighetskraven ska förtydligas så att det framgår att det är individens förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning som ska bedömas.⁸

Myndigheten för yrkeshögskolan genomförde 2014 en enkät om omfattning och behov av validering inom yrkeshögskolan. Den visade att erfarenhet av och kunskap om arbete med validering för bedömning av reell kompetens varierar stort mellan de olika utbildningsanordnarna.⁹

Inom yrkeshögskolan finns en viss flexibilitet att disponera medel eftersom verksamheten finansieras via statsbidrag som Myndigheten för yrkeshögskolan fördelar. Det innebär att prioriteringar av olika verksamheter kan göras av myndigheten själv.

⁸ Ds 2016:24 Validering med mervärde, kap. 7.

⁹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2015) Valideringsstudie 2014 – resultatrapport (MYH 2014/3841).

5.3 Yrkeshögskola

Det saknas tillförlitlig statistik om bedömning av reell kompetens inom yrkeshögskolan. Delegationen anser därför att uppföljningen av arbetet med validering för bedömning av reell kompetens bör prioriteras. Likaså bör det befintliga metodstödet för validering göras mer känt så att utbildningsanordnarnas kompetens om validering kan höjas. En långsiktigt hållbar finansieringsmodell för bedömning av reell kompetens bör utredas.

Förbättra metodstöd och uppföljning

Utbildningsanordnarna inom yrkeshögskolan ger uttryck för osäkerhet kring hur de ska arbeta med bedömning av reell kompetens.¹⁰ Myndigheten för yrkeshögskolan har tagit fram ett stödmaterial för validering där hela valideringsprocessen beskrivs på ett handfast och konkret sätt.¹¹ En pilotstudie om validering visar dock att det finns behov av ytterligare stöd i form av kompetenshöjande insatser.¹²

Det saknas tillförlitliga uppgifter om omfattningen av validering för bedömning av reell kompetens inom yrkeshögskolan. Myndigheten för yrkeshögskolan har i uppdrag att återrapportera omfattningen av bedömning av reell kompetens för behörighet, men har på grund av kvalitetsbrister i det insamlade materialet inte kunnat redovisa detta. För att driva på arbetet så att omfattning och kvalitet kan öka behövs en fungerande och systematisk återrapportering.

- Det stödmaterial för validering som tagits fram av Myndigheten för yrkeshögskolan bör spridas så att det blir känt bland utbildningsanordnarna.
- Uppföljning och utvärdering av utbildningsanordnarnas verksamhet med bedömning av reell kompetens bör förbättras så att omfattningen av validering kan redovisas.

¹⁰ Myndigheten för yrkeshögskolan (2015) Valideringsstudie 2014 – resultatrapport (MYH 2014/3841).

¹¹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) Validering – processbeskrivning.

¹² Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) Pilotstudie – Riktat statsbidrag för validering inom YH (MYH 2015/574).

Den långsiktiga finansieringen av bedömningsverksamheten behöver säkras

En återkommande fråga vid bedömning av reell kompetens är hur finansieringen ska utformas. En tänkbar lösning vid tillgodoräknanden är att inrätta en sökbar kurs, motsvarande orienteringskursen i komvux, för bedömning av reell kompetens för ett eventuellt tillgodoräknande. Detta är relevant mot bakgrund av att fristående kurser ska kunna erbjudas också inom yrkeshögskolan.¹³ Utifrån det individuella bedömningsresultatet kan deltagaren få ett förhandsbesked om tillgodoräknande och vilka anpassningar i utbildningens upplägg som är möjliga. En sådan kurs för validering skulle också kunna syfta till att bedöma om den enskilde har förutsättningar att tillgodogöra sig studierna och därigenom förklaras behörig.

År 2015 genomförde Myndigheten för yrkeshögskolan en pilotstudie om validering inom ramen för statsbidraget. Studiens preliminära resultat visar att rekryteringen kunde breddas med hjälp av validering och att det var motiverade studenter som rekryterades, vilket också bidrog till en höjd utbildningskvalitet.¹⁴

- Alternativet med att inrätta en sökbar kurs för bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande bör övervägas.
- Myndigheten för yrkeshögskolan bör utifrån pilotstudiens resultat utreda hur en långsiktig ersättningsmodell för bedömning av reell kompetens kan utformas.

¹³ Prop. 2015/16:198 En stärkt yrkeshögskola – ett lyft för kunskap.

¹⁴ Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) Pilotstudie – Riktat statsbidrag för validering inom YH (MYH 2015/574).

5.4 Universitet och högskola

Kunskapen inom högskolan om metoder för bedömning av reell kompetens behöver höjas och uppföljningen av omfattning och resultat förbättras. Delegationen ser därför mycket positivt på att utvecklingsarbete med denna inriktning har inletts under 2016.

För att skapa långsiktiga förutsättningar för validering inom högskolan anser delegationen att också regelverket behöver ses över. Det är särskilt viktigt att utreda möjliga lösningar för att lärosätena inte ska drabbas ekonomiskt vid bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande. Även frågan om möjlighet till förhandsbesked om tillgodoräknande är viktig och bör utredas vidare.

Bakgrund: Validering inom högskolan

Enligt högskoleförordningen (1993:100) ska lärosätena pröva en sökandes eller en students så kallade reella kompetens för behörighet eller tillgodoräknande. Möjligheten till tillgodoräknande avser dock endast den som är student, det vill säga antagen till utbildningen.

Redan i propositionen Den öppna högskolan (2001/02:15) angav regeringen inriktningen för hur högskolan i ökad utsträckning skulle bedöma reell kompetens. Validering beskrivs som den metod högskolorna bör använda för att bedöma, värdera och erkänna en persons reella kompetens.¹⁵ Reell kompetens utgör en egen behörighetsgrund parallell till formell behörighet grundad på betyg.

Betydande resurser har under åren gått till lärosätena för att stimulera och utveckla bedömningen av reell kompetens. Trots det fungerar inte bedömningsverksamheten tillfredsställande.¹⁶ Det senaste året har arbetet med att få igång och förbättra bedömning av reell kompetens inom högskolan åter tagit fart. Särskilda resurser har avsatts för perioden 2016–2018, en rad åtgärder har påbörjats och försöksverksamheter har startats.

¹⁵ Prop. 2001/02:15 Den öppna högskolan, s. 76–80.

¹⁶ Budgetpropositionen för 2016 Utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning.

Förbättra metodstöd och uppföljning

I dag saknas uppföljning och redovisning av hur universitet och högskolor arbetar med bedömning av reell kompetens. Ökad kännedom om bedömning för behörighet eller tillgodoräknande och vad de leder till för resultat för individen behövs för att ge överblickbarhet och en bild av var förbättringar eller ytterligare insatser behövs. Återrapportering är också ett styrmedel som driver på lärosätena så att omfattningen av bedömningarna av reell kompetens ökar. Universitetskanslersämbetet har fått i uppdrag att utveckla uppföljningen av lärosätenas arbete med bedömning av reell kompetens för behörighet och tillgodoräknande. Uppdraget ska genomföras i samarbete med Universitets- och högskolerådet och synpunkter ska inhämtas från universitet och högskolor.¹⁷

Metodstöd och samverkan kring bedömning av reell kompetens har länge efterfrågats inom högskolan. Universitets- och högskolerådet har i uppdrag att i samråd med lärosätena utveckla en varaktig struktur för bedömning av reell kompetens och för samarbete mellan lärosätena i fråga om sådana bedömningar.¹⁸

- För att skapa varaktiga strukturer för bedömning av reell kompetens inom högskolan är det angeläget att Universitets- och högskolerådet bedriver ett aktivt arbete med att utveckla metodstöd samt sprider goda exempel från olika lärosätens praktiska arbete med validering.
- Uppföljning och utvärdering av lärosätenas bedömningar av reell kompetens bör systematiseras och förbättras.

Förtydliga regelverket

Osäkerheten behöver minska inom högskolan kring hur skrivningarna i högskoleförordningen ska tolkas. Dels gäller det begreppet reell kompetens som inte finns reglerat direkt i förordningstexten. Att införa en definition kan bidra till mer likvärdiga bedömningar lärosäten emellan. Den begränsade omfattningen av bedömning av reell

¹⁷ Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Universitetskanslersämbetet.

¹⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Universitets- och högskolerådet samt Universitets- och högskolerådet (2016) En varaktig struktur för arbetet med bedömning av reell kompetens (diarienummer: 2.3.3-00300-2016).

kompetens talar för att lärosätena gör en snävare tolkning än nödvändigt av begreppet. Dels skiljer sig skrivningarna avseende bedömning av reell kompetens för behörighet från de om tillgodoräknande.

- Regelverket för reell kompetens behöver ses över för att öka tydligheten och göra tillämpningen mer likvärdig mellan lärosäten. Högskoleförordningens regler om bedömning av reell kompetens för behörighet och för tillgodoräknande bör göras mer enhetliga.

Försöksverksamheten gör bedömning av utländsk eftergymnasial kompetens tillgänglig för fler

Det har hittills inte varit möjligt att få ett utlåtande från Universitets- och högskolerådet om en oavslutad eller ofullständigt dokumenterad utländsk utbildning. Det har inneburit att en förhållandevis stor grupp nyanlända inte haft möjlighet att få sin tidigare utbildning bedömd och erkänd.¹⁹

Universitets- och högskolerådet har sedan 2016 i uppdrag att genomföra en försöksverksamhet för att utveckla bedömningen av utländsk eftergymnasial utbildning. Syftet är att hitta former för att bedöma även avslutade högskole- och yrkeshögskoleutbildningar med bristande dokumentation och oavslutade men dokumenterade högskoleutbildningar.²⁰

- Delegationen anser att Universitets- och högskolerådets uppdrag att genomföra en försöksverksamhet är angelägen.

Möjliggör faktiskt tillträde med reell kompetens som behörighetsgrund

Den som har bedömts vara behörig på reell kompetens saknar ett så kallat meritvärde i urvalet till utbildningar med fler sökande än platser. Det innebär att en person som söker en populär utbildning på reell kompetens behöver skaffa sig ett meritvärde genom högskoleprovet för att kunna konkurrera med övriga sökande. Men för

¹⁹ Universitets- och högskolerådet (2016) En särskild valideringsinsats (diarienummer 1.1.1-365-2016).

²⁰ Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Universitets- och högskolerådet (U2016/01933/UH, U2016/02796/UH).

sökande med utländsk utbildning som varit kort tid i Sverige är högskoleprovet ofta inget alternativ eftersom det förutsätter känedom om svenska förhållanden och mycket goda kunskaper i svenska. Tillträdesutredningen har i uppdrag att i mars 2017 lämna förslag till hur grundläggande behörighet för nybörjare kan uppnås genom arbetslivserfarenhet.²¹

- Om frågan om meritvärde för sökande med reell kompetens som behörighetsgrund inte omhändertagits av Tillträdesutredningen behöver frågan utredas vidare.

Utred hur incitamenten kan styra rätt

För lärosätena är bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande kostsam. Utöver den direkta kostnaden för själva bedömningen bortfaller också ersättningen per helårsstudent och helårsprestation som lärosätet hade erhållit om studenten läst hela utbildningen eller kursen.

För individen är det betydelsefullt att i förväg kunna bedöma hur lång studietid som väntar efter ett eventuellt tillgodoräknande. Inte minst är detta viktigt för yrkesverksamma personer som med ett förhandsbesked om tillgodoräknande kan se vad en fortsatt utbildning kostar i tid och inkomstbortfall. Högskolorna har i dag ingen skyldighet att utfärda förhandsbesked om tillgodoräknande.

Olika vägar kan behöva provas för att ge ökade möjligheter till bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande. En väg skulle kunna vara att lärosätena får en särskild ersättning beräknad som en viss procent av ersättningen för en helårsstudent för de poäng som kan tillgodoräknas i utbildningen efter en validering. En sådan ersättning skulle då behöva administreras utanför det ordinarie resurstilldelningssystemet.

En annan väg skulle kunna vara att möjliggöra för lärosätena att inrätta en sökbar ”valideringskurs” där individen kan få sin reella kompetens validerad och erkänd för tillgodoräknande.²² Om deltagaren sedan blir antagen till en sökt utbildning kan valideringen ge personen möjlighet att få upplägget individuellt anpassat utifrån

²¹ Dir. 2016:24 Ett öppnare och enklare system för tillträde till högskoleutbildning på grundnivå.

²² En förebild för idén om ”valideringskurs” är orienteringskursen inom komvux.

bedömningsresultatet. ”Valideringskursen” skulle också kunna syfta till att bedöma om den enskilde har förutsättningar att tillgodogöra sig studierna och därigenom förklaras behörig.

- Olika lösningar för att skapa rättvisande ekonomiska incitament för lärosätenas bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande behöver utredas. Särskilt frågan om hur validering för förhandsbesked kan organiseras och finansieras behöver analyseras.

Bakgrund: Validering för reglerade yrken

Olika myndigheter ansvarar för att pröva behörighet och utfärda legitimation för att utöva de drygt 50 reglerade yrken som finns i Sverige. De största yrkesgrupperna finns inom hälso- och sjukvårdens yrken, som Socialstyrelsen ansvarar för, respektive lärare och förskollärare, som Skolverket ansvarar för. Särskilda krav för att utöva yrkesverksamhet ska endast ställas när det finns skäl för det, som t.ex. för att värna patientsäkerhet, konsumentskydd och säkerheten för allmänheten.²³ Kompetenskraven för reglerade yrken uttrycks vanligen som krav på viss bestämd utbildning eller examen, i vissa fall i kombination med krav på särskild yrkeserfarenhet.

Inom EU finns yrkeskvalifikationsdirektivet²⁴ som syftar till att underlätta för den som har förvärvat en kvalifikation i ett medlemsland att få utöva ett yrke som är reglerat i ett annat medlemsland.²⁵ För personer som har en examen eller en kvalifikation från ett land utanför EU/EES och Schweiz för ett yrke som är reglerat i Sverige ställs ofta ytterligare krav för att få behörighet att utöva sitt yrke i Sverige. Förutom en utbildning likvärdig en svensk examen för yrket krävs oftast kunskaps- och färdighetsprov och/eller kompletteringar för att kompetensen ska bedömas motsvara de svenska behörighetskraven.

Validering är viktigt på vägen till legitimation för *personer med utländsk utbildning* för ett yrke som är reglerat i Sverige. Behov av validering uppstår också för redan *yrkesverksamma* när yrken regleras. Två exempel på detta är lärarlegitimationsreformen och krav på socionomexamen för vissa uppgifter inom socialtjänsten.

²³ Prop. 2015/16:44 Genomförande av det moderniserade yrkeskvalifikationsdirektivet.

²⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv om erkännande av yrkeskvalifikationer 2005/36/EG.

²⁵ Förfarandet för erkännande i Sverige av kvalifikationer som erhållits i annat medlemsland beskrivs i lagen (2016:145) respektive förordningen (2016:157) om erkännande av yrkeskvalifikationer.

5.5 Reglerade yrken

Satsningen på kompletterande utbildningar för personer med en avslutad utländsk utbildning är angelägen för att skapa mer sammanhållna vägar till legitimation i reglerade yrken. Delegationen lyfter fram att dessa utbildningar också behöver bli mer flexibla. Dels bör fler lärosäten göra bedömningar av reell kompetens för behörighet till utbildningarna, dels bör utbildningarnas längd och innehåll i större utsträckning utformas för att möta studenternas varierande behov av komplettering.

Delegationen anser också att fler vägar behöver öppnas för att nå behörighet att utöva ett reglerat yrke. Ökad användning av kunskaps- och färdighetsprov, eller lämplighetsprov som motsvarande prov kallas för lärare, är en väg. En annan är att inom utbildning i högskolan pröva validering direkt mot examensmål för fler yrkesgrupper.

Mer flexibla kompletterande utbildningar

Kompletterande utbildningar för personer med en avslutad utländsk utbildning har sedan 2007 funnits som ett särskilt uppdrag för vissa lärosäten.²⁶ Utbildningarna underlättar vägen till legitimation för utlandsutbildade läkare, tandläkare, sjuksköterskor och lärare genom att ge relevant komplettering för att utöva yrket i Sverige. Under 2016 har en kraftig utbyggnad påbörjats av de kompletterande utbildningarna med fler lärosäten och fler yrkesgrupper.²⁷

Validering för behörighet kan göra utbildningarna tillgängliga för fler. Behörig till utbildningarna är den som har avslutat en motsvarande utländsk utbildning och uppfyller de krav som högskolan har ställt upp. Som ett sådant ytterligare behörighetskrav till de kompletterande utbildningarna för läkare, sjuksköterskor och tandläkare tillämpar lärosätena ett beslut om att den sökande får göra Socialstyrelsens kunskapsprov. Detta beslut är en förutsättning för att kunna fortsätta på Socialstyrelsens väg mot legitimation med mer begränsade kompletteringar.

²⁶ Utbildningarna regleras i förordning (2008:1101). De får högst omfatta 120 högskolepoäng och ska planeras med hänsyn till studentens tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet.

²⁷ www.regeringen.se/artiklar/2016/10/larosaten-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/

Särskilda krav på behörighet ska också kunna uppnås genom bedömning av den sökandes reella kompetens. I dag är det dock enbart Göteborgs universitet som vid antagning till den kompletterande utbildningen för sjuksköterskor gör bedömningar av de sökandes förutsättningar att klara utbildningen. På så sätt har de efter validering kunnat anta också sjuksköterskor och barnmorskor som fått avslag från Socialstyrelsen därför att deras utländska utbildning avviker för mycket från en svensk examen.

De kompletterande utbildningarna syftar till att studenterna ska avlägga en svensk examen *eller* få kunskaper för eller få behörighet att utöva sitt yrke i Sverige. Samtliga kompletterande utbildningar för sjuksköterskor, läkare och tandläkare syftar till behörighet. Utbildningarna är ettåriga och följer enhetliga upplägg. De kompletterande utbildningarna för utländska lärare (ULV) varierar mellan olika studenter. För dem som har ansökt om svensk legitimation och fått ett beslut om kompensationsåtgärd från Skolverket syftar utbildningen till svensk behörighet. Kompletteringarna blir då vanligen mindre omfattande än om utbildningen syftar till en svensk examen vilket blir fallet om studenten inte först har ansökt om svensk lärarlegitimation.

Inom ULV kompletterar de flesta mot en svensk examen. Enbart cirka tio procent av studenterna som antas har innan utbildningen ansökt om lärarlegitimation och fått beslut om kompensationsåtgärd. Ett skäl till detta är troligen bristfällig information om hur en utländsk lärare ska gå till väga för att erhålla en svensk legitimation. Ett annat skäl kan vara att Skolverket tar ut en avgift även vid den första prövningen. För hälso- och sjukvårdens yrken tar Socialstyrelsen ut en avgift först vid prövningen som görs efter att nödvändiga kompletteringar har genomförts.

- Fler lärosäten bör använda möjligheten att bedöma de sökandes reella kompetens för behörighet till de kompletterande utbildningarna för personer med avslutad utländsk utbildning.
- Lärosätena bör överväga hur de kan göra de kompletterande utbildningarna mer flexibla vad gäller längd och innehåll för att möta olika studenters varierande behov av komplettering.
- Skolverket bör undersöka en alternativ tillämpning av avgiftsförordningen så att fler utländska lärare ges möjlighet att komplettera mot behörighet i stället för mot en svensk lärarexamen.

Pröva fler vägar till behörighet i reglerade yrken

Sverige har en akut brist på lärare. Enligt de senaste prognoserna kan bristen komma att uppgå till 60 000 lärare, förskollärare och fritidspedagoger fram till 2019.²⁸ Behoven är särskilt stora av kompetenta lärare som också behärskar vanliga språk i den stora gruppen nyanlända elever. En ökad användning av kunskaps- och färdighetsprov, liknande de prov som finns för de större grupperna inom hälso- och sjukvårdens yrken,²⁹ kan vara en väg att snabbare nå behörighet för yrket för lärarutbildade från andra länder. Det så kallade lämplighetsprovet är dock enbart öppet för lärarutbildade från andra EU-länder.³⁰

En alternativ väg är att utveckla möjligheter till validering direkt mot examensmålen för olika yrkesexamina, däribland lärarexamen. Erfarenhet av detta finns inom vidareutbildningen för förskollärare som saknar examen (VAL).³¹ Inför antagning valideras och tillgodoräknas kompetens motsvarande 180 av förskolläraryxamens 210 högskolepoäng och examen kan sedan utfärdas efter en termins kompletteringsstudier inom den utbildningsvetenskapliga kärnan. VAL för förskollärare skulle t.ex. kunna vara en förebild för kompletteringsutbildning för yrkesverksamma socialsekreterare som saknar behörighet att arbeta med myndighetsutövning som rör barn och unga. Kommunerna har efterfrågat särskilt framtagna kompletteringsutbildningar för obehöriga anställda.³²

- Kunskaps- och färdighetsprov eller lämplighetsprov bör användas i större utsträckning som en väg till legitimation.
- Validering direkt mot examensmål bör prövas inom högskolan för fler yrkesgrupper.

²⁸ Prognoser med utgångspunkt i Skolverkets lärarprognos (2015), se Dir. 2016:76.

²⁹ Socialstyrelsen har påbörjat ett arbete att utveckla motsvarande prov för samtliga reglerade yrken inom hälso- och sjukvårdsområdet.

³⁰ Skolverkets föreskrifter (2016:12) om erkännande av yrkeskvalifikationer samt villkor för behörighet och legitimation för lärare och förskollärare med utländsk utbildning.

³¹ VAL Rapport 2016:1 Validering av förskolepedagogiskt ämnesområde. VAL regleras i förordningen (2011:689) och (2013:831).

³² Socialstyrelsen (2016) Krav på behörighet inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård.

6 Genomförande

Tillgången till validering ska öka

Strategins övergripande målsättning är att betydligt fler individer ska få sin kompetens validerad. Det hade varit önskvärt att också kunna uttrycka denna målsättning som ett kvantifierat och uppföljningsbart mål, nedbrutet på delmål för olika delar av systemet. Ett genomgående problem är dock att det saknas tillförlitliga uppgifter om omfattning och resultat av den validering som genomförs i dag. För att öka kännedomen om validering behövs bättre statistik och mer kunskap om valideringens effekter för individ och samhälle.

Att stärka generella och långsiktiga strukturer för validering

Delegationen gör i kapitel 4 bedömningen att fem övergripande områden bör prioriteras i den fortsatta utvecklingen. Inriktningen förutsätter ett aktivt arbete från såväl berörda myndigheter som arbetsmarknadens parts- och branschorganisationer. Delegationens ledamöter, som representerar de närmast berörda myndigheterna och organisationerna, ställer sig alla bakom den inriktning som förslaget till strategi pekar ut. Detta innebär samtidigt ett åtagande att inom sina respektive ansvarsområden verka för:

- en ökad överförbarhet mellan kvalifikationer,
- en väl fungerande samverkan med andra berörda myndigheter och organisationer,
- en ökad kvalitet genom vidareutveckling av metodstöd, riktlinjer och uppföljning,

- organisatoriska och finansiella lösningar som är långsiktigt hållbara, samt
- tydligare information och en väl fungerande vägledning.

Genomförandet kan inledas direkt inom det ansvar och finansiella ramar som respektive myndighet och organisation har. På flera av de nämnda områdena har regeringen givit särskilda uppdrag till myndigheterna (se bilaga 2).

När regeringen tar ställning till delegationens förslag till nationell strategi för validering kan uppdragen till vissa myndigheter och regionala aktörer behöva kompletteras eller förändras för att de ska ha förutsättningar att bidra i genomförandet. Hur uppdragen utformas behöver tas i nära dialog mellan respektive myndighet och departement.

Prioritera utvecklingen av branschvalidering och validering inom högskolan

I kapitel 5 gör delegationen bedömningen att validering mot arbetslivets kvalifikationer (branschvalidering) och validering inom högskolan bör prioriteras under de kommande fem åren.

Vidareutveckling av branschvalidering kräver ett aktivt engagemang från arbetsmarknadens parts- och branschorganisationer, men också ett finansiellt stöd från det offentliga. Medel för utveckling av valideringsmodeller finns att söka från socialfonden samt från Skolverket i form av statsbidrag för utveckling av stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen. Dessa medel bör komma till användning för koordinerade satsningar med inriktning mot ökad kvalitet och överförbarhet. För att skapa förutsättningar för fortsatta utvecklingsinsatser bör den nationella strategin för validering beaktas vid utformningen av socialfondsprogrammet för nästa programperiod. Delegationen avser även att inrätta en arbetsgrupp för att fördjupa analysen av vidareutveckling av branschvalidering.

För utvecklingen av strukturer för validering inom högskolan har regeringen beräknat särskilda medel till och med 2018. Delegationen gör bedömningen att det på flera områden också behövs förändringar i regelverket för att öka möjligheterna till validering och skapa en ökad tydlighet och likvärdighet. Delegationen avser

att prioritera detta i sitt fortsatta arbete och återkomma med förslag på området.

Konsekvensanalyser

Förslaget till nationell strategi anger prioriteringar och inriktningar för ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. Analys av ekonomiska och andra konsekvenser har inte genomförts i detta skede. Delegationen avser att återkomma med detta, samt med förslag till finansiering, när delegationen lämnar förslag till konkreta åtgärder för att stärka valideringsarbetet.

Uppföljning av genomförandet

En heltäckande uppföljning av den samlade utvecklingen av strukturerna för validering är en förutsättning för att kunna avgöra hur arbetet går och för att regeringen vid behov ska kunna styra om det. Förutom myndigheternas rapportering i enlighet med sina respektive uppdrag behövs också en samlad bild.

Att följa upp genomförandet av den nationella strategin ser delegationen som en viktig del av sitt uppdrag att följa och analysera omfattningen och resultatet av validering inom utbildning och arbetsliv. Delegationen avser göra detta bland annat i form av årliga sammanfattande rapporter. Uppföljningen ska även stödja Sveriges rapportering till relevanta EU-organ om framsteg inom valideringsområdet som följer av antagandet av Rådets rekommendation samt utarbetandet av en nationell referensram för kvalifikationer. En sammanställning av strategins inriktning i förhållande till EU:s rekommendation presenteras i bilaga 2.

Uppföljningen av strategin syftar också till att ge bättre tillgång till kvantitativa data om den validering som genomförs. Resultatet av validering för individ och samhälle behöver tydliggöras för såväl uppdragsgivare som genomförande aktörer. För detta krävs tillförlitlig statistik som på sikt även kan ligga till grund för effektutvärdering genom t.ex. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Slutord

Myndigheter och organisationer representerade i Valideringsdelegationen har i förslaget till strategi enats om en inriktning för utvecklingen av validering för de kommande fem åren. Regeringen behöver sedan göra avvägningar om inom vilka delar som ambitionsnivån kan höjas utöver redan givna förutsättningar. Vår förhoppning är att den strategi som regeringen kommer att fastställa ska utgöra ett kraftfullt verktyg för att stärka kvalitet och tillgång till validering.

Delegationen vill också framhålla att samarbete, samsyn och ett fokuserat arbete inom gemensamt identifierade områden i sig kan påskynda utvecklingen mot generella och långsiktigt hållbara strukturer för validering inom utbildning och arbetsliv. En plan för inriktning och genomförande av ett förstärkt samarbete på valideringsområdet mellan berörda myndigheter tas nu fram inom ramen för delegationen. Vi tror även att samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter kommer förstärkas ytterligare vid genomförandet av strategin. Detta lägger en god grund för ett fortsatt sammanhållet system.

Kommittédirektiv 2015:120

En samordnad utveckling av validering

Beslut vid regeringssammanträde den 19 november 2015

Sammanfattning

En kommitté i form av en nationell delegation ska följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet på den nationella och regionala nivån. Delegationen ska också lämna förslag på en nationell strategi för validering som präglas av effektivitet, långsiktighet och överblickbarhet och som gynnar utvecklingen av hållbara och generella strukturer för validering på nationell och regional nivå.

Delegationen ska bl.a.

- lämna förslag på en nationell strategi för validering,
- verka för att en samsyn på validering, dess innebörd och funktion etableras inom utbildningsväsendet och arbetslivet,
- följa och analysera omfattningen och resultatet av validering inom utbildningsväsende och arbetsliv,
- sprida kunskap om goda exempel i fråga om validering,
- arbeta för att information om validering som tillgodoser den enskildes behov görs tillgänglig,
- lämna förslag till regeringen och ta behövliga initiativ till förändringar som stärker valideringsarbetet inom utbildningsväsendet och arbetslivet, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 30 december 2019.

En samordnad utveckling av validering behöver främjas

Med validering avses en strukturerad bedömning och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person har oberoende av hur de har förvärvats. Validering syftar till att individen ska kunna få en kvalifikation, dvs. ett formellt intyg på att kompetensen motsvarar fastställda och erkända kriterier inom utbildning eller arbetsliv. Validering lyfts inom både EU och av OECD fram som ett viktigt verktyg för det livslånga lärandet, för ökad anställningsbarhet och för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Validering av reell kompetens kan ge enskilda individer behörighet till utbildning, bidra till att effektivare utbildningsinsatser kan erbjudas och leda till en snabbare etablering och omställning på arbetsmarknaden. Ur ett tillväxtperspektiv bör validering ingå i strategier för kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Det är alltså motiverat av flera skäl att personer med behov av och förutsättningar för validering har tillgång till sådan. Väl fungerande system för validering inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet bedöms kunna bidra till betydande samhällsekonomiska vinster.

Europeiska unionens råd beslutade mot bakgrund av sådana överväganden i december 2012 en rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01). Sverige tillstyrkte rekommendationen vilken förväntas vara införd senast 2018. Regeringen har vidare aviserat att ett sammanhållet, nationellt och permanent system för validering ska införas (prop. 2014/15:1) och påtalat att valideringsprocesserna behöver bli effektivare (prop. 2014/15:100).

Uppdraget att främja en samordnad utveckling av validering

Omfattningen och värdet av validering är beroende av att det finns utvecklade strukturer som möjliggör validering, att validering är tillgänglig i praktiken och att valideringen genomförs med hög kvalitet. Dagens system behöver förbättras i flera av dessa avseenden. En samsyn bland aktörer och intressenter i fråga om validering, dess innebörd och funktion utgör vidare en grundläggande förutsättning för att ett fungerande, sammanhållet och transparent system ska ut-

vecklas. Med anledning av detta behöver en nationell strategi för validering tas fram. Strategin ska bidra till ett effektivt, långsiktigt och överblickbart system för validering, liksom en förbättrad samordning mellan aktörer och intressenter inom utbildningsväsendet, arbetsmarknaden, branscher och organisationer inom arbetslivet samt organ som ansvarar för utfärdandet av olika kvalifikationer.

En nationell delegation ska under en begränsad tid ha till uppgift att följa, stödja och driva på utvecklingsarbetet för att skapa ett effektivare system för validering på nationell och regional nivå. Uppdraget att främja en samordnad utveckling av validering omfattar valideringsfrågor inom gymnasieskolan, kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskolan, högskolan, övriga eftergymnasiala utbildningar, folkbildning samt verksamhet inom arbetsmarknad och arbetsliv som syftar till validering av reell kompetens. Uppdraget omfattar även valideringsfrågor som kan beröra utfärdandet av kvalifikationer som särskilda organisationer eller organ ansvarar för. Det ska genomföras med hänsyn till varje verksamhetsområdes särskilda förutsättningar.

Delegationen ska

- verka för att konkreta åtgärder initieras och genomförs som gynnar utvecklingen av hållbara strukturer för validering,
- när det gäller regionala strukturer för validering beakta behov av stöd och samverkan för att utvecklingen ska gå framåt,
- lämna förslag på en nationell strategi för validering,
- arbeta för att en samsyn på validering, dess innebörd och funktion etableras i utbildningsväsendet, branscher och organisationer inom arbetsliv samt myndigheter som validerar i syfte att pröva behörighet till yrke, och
- arbeta för att strukturer för validering på regional och nationell nivå och inom utbildning och arbetsliv blir överblickbara, effektiva och hållbara i ett långsiktigt perspektiv.

Validering ska vara ett naturligt inslag i utbildning och arbetsliv

Utvecklingen av metoder inom valideringsområdet och tillämpningen av dem har gått framåt och gett validering en högre grad av legitimitet. Det kvarstår dock ännu brister som sammantaget begränsar

tillgången till och värdet av validering. Det är angeläget att validering betraktas som ett naturligt inslag inom utbildningsväsendet och i arbetslivet. Viktiga utvecklingsområden som behöver uppmärksammas är bl.a. validering av nyanlända invandrades utbildning, kunskaper och kompetens och hur branschernas valideringsmodeller kan anpassas för att fungera för individer med varierande bakgrund och förutsättningar. Även myndigheters arbete med validering som syftar till att pröva behörighet till ett yrke ska uppmärksammas. Det är vidare viktigt att insatser som utvecklas med fokus på enskilda grupper i samhället utformas så att de blir fungerande delar av långsiktiga och generella strukturer för validering och inte får karaktären av särlösningar.

Delegationen ska därför

- verka för att valideringsinsatser ges en utformning som kan möta olika individers behov och fungera inom ramen för långsiktiga och generella strukturer för validering.

Brister i informationen om valideringens omfattning

Det saknas tillförlitliga uppgifter om valideringens omfattning och resultat. Tillgången till validering varierar också i hög grad mellan olika regioner, yrkesområden och utbildningsområden. Det finns behov av att samordnat redovisa hur systemet för validering utvecklas för att på så sätt också kunna identifiera eventuella ytterligare utvecklingsbehov. Det finns också behov av att sprida kunskap om goda exempel som kan inspirera såväl enskilda som ansvariga myndigheter och berörda inom arbetslivet. Tillgången till informationen om validering som den enskilde kan tillgodogöra sig behöver också förbättras på olika sätt.

Delegationen ska i samverkan med berörda myndigheter på nationell och regional nivå

- följa och analysera omfattningen och resultatet av validering inom utbildning och arbetsliv,
- sprida kunskap om goda exempel i fråga om validering, och
- arbeta för att information om validering som tillgodosör den enskildes behov görs tillgänglig.

Identifiera behov av utvecklingsinsatser och förändringar

För att validering ska bli ett accepterat, effektivt och tillförlitligt inslag i utbildningsväsende och arbetsliv kan det finnas behov av olika åtgärder och insatser som delegationen uppmärksammar efterhand. Sådana kan komma att identifieras bl.a. vid kontakter med verksamma inom olika sektorer och genom de sammanställningar och analyser som ska göras. Behoven av åtgärder och insatser kan skilja sig åt mellan olika verksamhetsområden beroende på deras olika förutsättningar och mål. Delegationen bör i kontakterna med branscher och organisationer i arbetslivet uppmärksamma identifierade utvecklingsbehov. Delegationens förslag bör vidare ta hänsyn till eventuella övriga insatser på nationell och regional nivå som syftar till att främja validering.

Delegationen ska

- lämna förslag till regeringen om behövliga och konkreta förändringar som stärker valideringsarbetet inom utbildning och arbetsliv, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvensbeskrivningar

Delegationen ska redogöra för ekonomiska och praktiska konsekvenser av sina förslag.

Uppdragets genomförande och redovisning

Delegationen ska ledas av en ordförande och bestå av högst 14 andra ledamöter som representerar bl.a. relevanta branscher och parter inom arbetslivet, närmast berörda myndigheter och regionala organ. En expertgrupp ska stödja delegationens arbete. Delegationen ska inhämta synpunkter från och hålla kontakt med de myndigheter och organisationer på nationell och regional nivå som berörs av uppdraget och de åtgärder som delegationen föreslår.

Delegationen ska regelbundet hålla Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet) underrättat om hur uppdraget fortskrider. En redovisning ska lämnas den 1 april

varje år. Förslag till åtgärder som delegationen anser är nödvändiga under sin löpande verksamhet ska redovisas i delbetänkanden.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 30 december 2019.

(Utbildningsdepartementet)

Strategin och Rådets rekommendation om validering

Rådets rekommendation om validering

Enligt Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande¹ ska EU:s medlemsstater senast 2018 ha inrättat arrangemang för validering som gör det möjligt för enskilda att:

- få kunskap, färdigheter och kompetens som förvärvats via icke-formellt och informellt lärande validerade, och
- erhålla en fullständig kvalifikation eller, i tillämpliga fall, en partiell kvalifikation på grundval av det validerade icke-formella och informella lärandet.

Medlemsstaterna får prioritera vissa områden och/eller sektorer inom sina valideringsarrangemang i enlighet med sina behov. Enligt rekommendationen ska arrangemangen för validering inkludera inslagen identifiering, dokumentation, bedömning och certifiering.

I förslaget till nationell strategi för validering används genomgående begreppet *strukturer* i stället för *arrangemang*. Med begreppet *partiell kvalifikation* avses en del av en kvalifikation.

¹ Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande 2012/C 398/01.

Tio principer för validering

Rådsrekommendationen anger tio principer för medlemsstaternas arrangemang för validering. De ska tillämpas när så är lämpligt och med beaktande av nationella, regionala och/eller lokala samt sektors-specifika behov och särdrag.

I tabell 1 redovisas rekommendationens principer för validering, exempel på åtgärder som genomförts i Sverige, samt om och hur rekommendationens principer kommer till uttryck i förslaget till nationell strategi för validering. Tabellen syftar till att ge en överblick och gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av alla insatser som genomförs på valideringsområdet.

Valideringsdelegationen främjar olika intressenters deltagande och samordning

Enligt rådsrekommendationen bör medlemsstaterna i utveckling och genomförande främja deltagande av alla relevanta intressenter, såsom bl.a. arbetsgivare, fackföreningar, arbetsförmedlingar, utbildningsanordnare samt organisationer i det civila samhället.

Medlemsstaterna bör även främja samordning av valideringsarrangemang mellan intressenter inom sektorerna för utbildning, sysselsättning och ungdom, samt mellan arrangemang inom andra relevanta policyområden.

Sverige kan anses uppfylla dessa delar av rekommendationen i och med att regeringen tillsatt Valideringsdelegationen 2015–2019.

Tabell 1. Principer för validering

Principer för validering i rådsrekommendationen	Regelverk och exempel på genomförda åtgärder	Förslag till nationell strategi för validering
<p>a) Valideringsarrangemangen kopplas till de nationella referensramarna för kvalifikationer och överensstämmer med den europeiska referensramen för kvalifikationer.</p>	<p>Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF) infördes 2015. SeQF bygger på den europeiska referensramen och möjliggör nivåplacering av kvalifikationer vars resultat av lärande inte är författningsreglerade.</p>	<p>Överförbarhet mellan kvalifikationer är en övergripande prioritering (4.1). Nivåplacering i SeQF är ett prioriterat utvecklingsområde när det gäller branschmodeller för validering (5.1)</p>
<p>b) Enskilda och organisationer har tillgång till information och vägledning om möjligheter till validering.</p>	<p>Ansvariga myndigheter informerar om validering.</p>	<p>Information och vägledning är en övergripande prioritering. Behovet av samlad information om branschvalidering lyfts fram (4.5).</p>
<p>c) Valideringssystemet riktas särskilt mot missgynnade grupper, däribland enskilda som är arbetslösa och de som riskerar arbetslöshet, eftersom validering kan öka deras deltagande i livslångt lärande och tillträde till arbetsmarknaden.</p>	<p>Validering är sedan 2016 ett arbetsmarknadspolitiskt program. Arbetsförmedlingen har ett särskilt ansvar för att nyanlända invandrare erbjuds insatser som främjar en snabb och effektiv etablering på arbetsmarknaden. Myndigheten ska prioritera arbets sökande som står långt från arbetsmarknaden.</p> <p>Statsbidraget för regional yrkesinriktad vuxenutbildning är villkorat med att kommunerna erbjuder möjlighet till validering. Inom yrkesvux ska företräde ges till sökande med kort tidigare utbildning och en svag ställning på arbetsmarknaden.</p>	<p>Målgrupper för validering inkluderar bl.a. personer i omställning och nyanlända (3.1). Ett syfte med validering är att stödja ett strukturerat lärande i arbete (3.2). Validering är en länk i en kedja av insatser för att komma vidare i arbete eller utbildning (3.3).</p>

Principer för validering i rådsrekommendationen	Regelverk och exempel på genomförda åtgärder	Förslag till nationell strategi för validering
<p>d) Enskilda som är arbetslösa eller riskerar att bli det får, i enlighet med nationell lagstiftning och nationella särdrag, möjlighet att få sina kunskaper och färdigheter och sin kompetens granskade inom en skällig tidsperiod, helst inom sex månader efter att ett behov har identifierats.</p>	<p>Det finns inga bestämmelser om tidsperiod. Arbetsmarknadspolitiska insatser vilar på en bedömning av individens behov.</p>	<p>Målgupper för validering inkluderar bl.a. personer i omställning, personer som vill vidare i utbildning och yrkesverksamma (3.1).</p>
<p>e) Valideringen av icke-formellt och informellt lärande stöds av lämplig vägledning och rådgivning och är lättillgänglig.</p>	<p>Kommunal skyldighet att erbjuda studie- och yrkesvägledning inom komvux.</p>	<p>Information och vägledning är en övergripande prioritering (4.5).</p>
<p>f) Det finns tydliga åtgärder för kvalitetssäkring som följer befintliga kvalitetssäkringsramar och stöder pålitliga, giltiga och trovärdiga bedömningsmetoder och bedömningsverktyg.</p>	<p>Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens (MYH 2012). Stödmaterial för validering inom vuxenutbildningen (Skolverket 2013), föreskrifter om utfärdande av intyg (2015) och riktlinjer till stöd för kommunernas arbete med validering (2017). Systematiserat arbetssätt inom etableringsuppdraget (Arbetsförmedlingen 2016). Valideringsprogrammet består av upphandlade branschmodeller vilka utgår från branschens fastställda kriterier (Arbetsförmedlingen 2017). Standard för branschvalidering av yrkeskompetens (MYH 2017).</p>	<p>Hög kvalitet i genomförandet av validering är en övergripande prioritering (4.3). Metodutveckling och metodstöd för validering i arbetslivet, komvux, yrkeshögskola och högskola (5.1–5.4).</p>

Principer för validering i rådsrekommendationen	Regelverk och exempel på genomförda åtgärder	Förslag till nationell strategi för validering
g) Den personal som arbetar med valideringsprocessen i alla relevanta sektorer får möjlighet att utveckla sin yrkeskompetens.	Kompetensutveckling för Arbetsförmedlingens etableringshandläggare 2014. Skolverkets uppdrag att utveckla kurs om validering för studie- och yrkesvägledare inom vuxenutbildningen 2016–2017.	Vägledares kompetens om validering behöver säkerställas (4.5).
h) De kvalifikationer eller, i tillämpliga fall, partiella kvalifikationer som erhålls genom validering av icke-formellt och informellt lärande följer överenskomna standarder som antingen är desamma som eller motsvarar standarderna i kvalifikationer som erhålls i formella utbildningsprogram.	Validering inom formell utbildning sker mot erkända läranderesultat som är desamma som om man genomför utbildningen. Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF) infördes 2015. Standard för branschvalidering av yrkeskompetens (MYH 2017).	Målsättning om att validering som väg till en kvalifikation ska ha lika hög legitimitet som formell utbildning (1.2). Överförbarhet mellan kvalifikationer är en övergripande prioritering (4.1). SeQF och Standard för branschvalidering av yrkeskompetens är utgångspunkter för validering i arbetslivet (5.1).
i) Användning av unionens verktyg för öppenhet, såsom Europass-ramen och Youthpass, främjas i syfte att underlätta dokumentationen av läranderesultat.	Ansvar för de olika Europass-dokumenterna är fördelade mellan olika myndigheter och samordnas av UHR. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor informerar om Youthpass.	
j) Synergieffekter säkerställs mellan valideringsarrangemangen och meritpoängssystem inom formella utbildningssystem, såsom ECTS och Ecvet.	Systemet med högskolepoäng baseras på ECTS. Inga formella beslut har tagits om hur Ecvet ska tillämpas i den svenska yrkesutbildningen.	Överförbarhet mellan kvalifikationer är en övergripande prioritering (4.1). Utvecklingen av validering mot arbetslivets kvalifikationer och inom högskolan bör prioriteras (5).

Statens offentliga utredningar 2017

Kronologisk förteckning

1. För Sveriges landsbygder
– en sammanhållen politik för
arbete, hållbar tillväxt och välfärd. N.
2. Kraftsamling för framtidens energi. M.
3. Karens för statsråd och statssekreterare.
Fi.
4. För en god och jämlik hälsa.
En utveckling av det
folkhälsopolitiska ramverket. S.
5. Svensk social trygghet i en
globaliserad värld. Del 1 och 2. S.
6. Se barnet! Ju.
7. Straffprocessens ramar och
domstolens beslutsunderlag
i brottmål – en bättre hantering av
stora mål. Ju.
8. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2017.
Kärnavfallet – en fråga i ständigt
förändring. M.
9. Det handlar om oss.
– unga som varken arbetar eller studerar. U.
10. Ny ordning för att främja god sed
och hantera oredlighet i forskning. U.
11. Vägs katt. Volym 1 och 2. Fi.
12. Att ta emot människor på flykt.
Sverige hösten 2015. Ju.
13. Finansiering av infrastruktur med
privat kapital? Fi.
14. Migrationsärenden
vid utlandsmyndigheterna. Ju.
15. Kvalitet och säkerhet
på apoteksmarknaden. S.
16. Sverige i Afghanistan 2002–2014. UD.
17. Om oskuldspresumtionen och rätten att
närvara vid rättegången. Genomförande
av EU:s oskuldspresumtionsdirektiv. Ju.
18. En nationell strategi för validering. U.

Statens offentliga utredningar 2017

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Uppdrag: Samverkan. Steg på vägen mot fördjupad lokal samverkan för unga arbetslösa. [19]

Finansdepartementet

Karens för statsråd och statssekreterare. [3]
Vägs katt. Volym 1 och 2. [11]
Finansiering av infrastruktur med privat kapital? [13]

Justitiedepartementet

Se barnet! [6]
Straffprocessens ramar och domstolens beslutsunderlag i brottmål – en bättre hantering av stora mål. [7]
Att ta emot människor på flykt. Sverige hösten 2015. [12]
Migrationsärenden vid utlandsmyndigheterna. [14]
Om oskuldspresumtionen och rätten att närvara vid rättegången. Genomförande av EU:s oskuldspresumtionsdirektiv. [17]

Miljö- och energidepartementet

Kraftsamling för framtidens energi. [2]
Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2017. Kärnavfallet – en fråga i ständig förändring. [8]

Näringsdepartementet

För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd. [1]

Socialdepartementet

För en god och jämlik hälsa. En utveckling av det folkhälsopolitiska ramverket. [4]
Svensk social trygghet i en globaliserad värld. Del 1 och 2. [5]

Kvalitet och säkerhet på apoteksmarknaden. [15]

Utbildningsdepartementet

Det handlar om oss. – unga som varken arbetar eller studerar. [9]
Ny ordning för att främja god sed och hantera oredlighet i forskning. [10]
En nationell strategi för validering. [18]

Utrikesdepartementet

Sverige i Afghanistan 2002–2014. [16]