



Institutionen för samhällsvetenskap
Cerut (Centrum för forskning om regional utveckling)

Åsa Rydin

Validering i Värmland

En utvärdering av en länstäckande valideringsmodell

Åsa Rydin. *Validering i Värmland – En utvärdering av en länstäckande valideringsmodell.*

Arbetsrapport 2005:21

© Författaren

Distribution:

Institutionen för samhällsvetenskap

Cerut, Centrum för forskning om regional utveckling

651 88 KARLSTAD

054-700 10 00

www.kau.se

Tryck: Universitetstryckeriet, Karlstad 2005

Förord

Dagens arbetsmarknad ställer krav på den enskilde arbetstagaren som bland annat innebär dokumenterad och formell kompetens. Genom statliga och kommunala insatser inom vuxenutbildning och kompetenshöjande kursverksamhet har många kunnat uppnå en högre formell kompetens, som i många fall öppnat möjligheter till ytterligare utbildning och stärkt individens möjligheter på arbetsmarknaden. Kunskapslyftet var ett viktigt steg i denna process. Den statliga delegationen Kompetensstegen skapar nu ytterligare möjligheter för kommuner att medverka till att stärka vuxenutbildningen. Validering är ett viktigt medel i detta sammanhang och den statliga Valideringsdelegationen i Norrköping svarar för det övergripande arbetet. Validering innebär att individens reella kompetens dokumenteras och så småningom omvandlas till formell kompetens.

Validering i Värmland är ett projekt som tagit fasta på det regionala behovet av validering. Man har koncentrerat sig på tre sektorer; vård och omsorg, transport och industri. Region Värmland har vänt sig till Cerut, Centrum för forskning om regional utveckling vid Karlstads universitet för en utvärdering av Validering i Värmland. Utvärderingen har genomförts av projektassistent Åsa Rydin vid Cerut, som i föreliggande rapport har genomfört en forsknings- och kunskapsöversikt samt intervjuat företrädare för olika företag, myndigheter och organisationer som deltagit i valideringsarbetet. Dessutom har hon genomfört en enkät till personer som varit föremål för validering.

Vi vill framföra ett tack till alla de personer som ställt sina kunskaper till förfogande och till de personer som validerats och delat med sig av sina erfarenheter. Ett särskilt tack riktas till Carina Lundström, Arbetsförmedlingen i Årjäng, Leena Norman, Spångbergsgymnasiet i Filipstad, Christer Wikman, Länsutbildningar AB i Karlskoga samt Sara Westlindh och Leena Hagsmo, projektassistenter vid Cerut.

Karlstad i december 2005

Sune Berger
Professor, föreståndare för Cerut

Sammanfattning

Projektet Validering i Värmland startade i oktober 2003, med Region Värmland som huvudman. Deltar gör länets kommuner, Landstinget, näringslivet, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan, Karlstads universitet, LO och TCO. Syftet är att skapa ett kvalitets-säkrat kompetensförsörjningssystem i Värmland som ger möjlighet till prövning och validering. Vid årsskiftet 2005/2006 löper projektet ut och mot bakgrund av det skrevs det i maj 2005 ett avtal mellan Region Värmland och Cerut (Centrum för forskning om regional utveckling) vid Karlstads universitet. Avtalet gällde en utvärdering av projektet som Cerut fick i uppdrag att genomföra under tre månaders tid.

Syftet med utvärderingen är att kartlägga inblandade aktörers åsikter om projektet Validering i Värmland och hur det har fungerat i praktiken. De berörda parterna är i detta sammanhang offentliga myndigheter och organisationer, arbetsgivare och deras företrädare, utbildningscentra samt de privatpersoner som genomgått en valideringsprocess under projektperioden. De grundläggande frågeställningarna för utvärderingen är följande:

- Har projektet blivit väl förankrat hos alla berörda parter?
- Har personer validerats utifrån marknadens efterfrågan, det vill säga inom de branscher som lider brist på kompetent personal?
- Har projektet lyckats med att förse arbetsmarknaden med rätt kompetens till en minskad kostnad för samhället?
- Vad har projektet tillfört Värmland ur ett tillväxtperspektiv?
- Finns det en kunskap om validering i länet?
- Hur har samarbetet med andra län fungerat?
- Hur ser valideringsarbetet i Värmland ut i jämförelse med i övriga Sverige?
- Kännetecknas valideringsprocessen av legitimitet och trovärdighet?
- Hur upplevs de valideringsmetoder och instrument som har använts?
- Finns det ett etablerat nätverk för utförare av validering?
- Hur upplevde människorna som validerats processen och vad har den betytt för deras personliga utveckling?

Generellt sett är Validering i Värmland ett projekt som har upplevts positivt av respondenterna i undersökningen. För arbetsgivarna är det till exempel ett bra sätt för att effektivisera rekryteringen av ny personal och för individerna innebär validering bland annat ökade chanser på arbetsmarknaden och ett förbättrat självförtroende. En del respondenter menar att ett läns-täckande valideringsprojekt än så länge är nödvändigt eftersom arbetssättet behöver bli mer etablerat inom vissa områden. Många av de tillfrågade anser att ett valideringscentrum skulle vara en stor fördel, exempelvis när det gäller samverkan inom regionen och som draghjälp för de mindre kommunerna i länet.

Det framkom åsikter om att den arbetssökande redan vid inskrivningen hos arbetsförmedlingen bör genomgå en kartläggning där personens lämplighet för branschen i fråga bedöms. Eventuellt behövs det läggas ytterligare resurser på valideringsarbetet inom transportsektorn i länet. Enligt *Eva Nordlund* på Valideringsdelegationen i Norrköping är styrkan i valideringsarbetet i Värmland att det fokuseras på rätt målgrupp, det vill säga den målgrupp som de på delegationen anser är av högsta prioritet.

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 7 |
| 1.1 Bakgrund | 7 |
| 1.2 Utgångspunkter | 7 |
| 1.3 Tillvägagångssätt | 8 |
| 1.4 Disposition | 8 |
| 2. Validering i ett vidare sammanhang | 10 |
| 2.1 Valideringens bakgrund och syfte | 12 |
| 2.2 Valideringsprocessen | 14 |
| 3. Validering i Värmland | 17 |
| 4. Resultat från intervjuundersökningen | 20 |
| 4.1 Del 1: Den beslutsfattande nivån samt kontakter utanför länet | 20 |
| 4.2 Del 2: Branschansvariga samt fackliga företrädare | 24 |
| 4.3 Del 3: Utbildningsanordnare och medbedömare | 30 |
| 5. Resultat från enkätundersökningen | 37 |
| 6. Analys och diskussion | 53 |
| 7. Avslutande reflektioner | 57 |
| Källförteckning | 58 |

Bilaga 1: Intervjuformulär, urval 1

Bilaga 2: Intervjuformulär, urval 2

Bilaga 3: Intervjuformulär, urval 3

Bilaga 4: Enkätformulär

Figurförteckning

| | |
|---|----|
| Figur 1: Arbetsmarknadsmässiga förändringar | 10 |
| Figur 2: Den kort-långa och den lång-korta modellen | 15 |
| Figur 3: Göteborgsmodellen | 17 |
| Figur 4: Respondenternas yrkeskategori | 37 |
| Figur 5: Respondenternas hemkommun | 39 |
| Figur 6: Respondenternas arbetskommun | 39 |
| Figur 7: Hur processen fungerade generellt sett | 40 |
| Figur 8: Hur introduktionen fungerade | 41 |
| Figur 9: Hur självskattningsmomentet fungerade | 42 |
| Figur 10: Bemötandet i samband med självskattningsmomentet | 44 |
| Figur 11: Hur intervjumomentet fungerade | 45 |
| Figur 12: Bemötandet i samband med intervjumomentet | 46 |
| Figur 13: Hur valideringsmomentet fungerade | 47 |
| Figur 14: Bemötandet i samband med valideringsmomentet | 47 |
| Figur 15: Resultatet av valideringsprocessen | 48 |
| Figur 16: Respondenternas huvudsakliga sysselsättning innan respektive efter valideringen | 49 |
| Figur 17: Om respondenterna upplever att valideringen har ökat deras chanser på arbetsmarknaden | 50 |
| Figur 18: Respondenternas syn på sitt framtida arbetsliv | 51 |

Tabellförteckning

| | |
|--|----|
| Tabell 1: Respondenternas födelseår..... | 38 |
| Tabell 2: Respondenternas civilstånd..... | 38 |
| Tabell 3: Respondenternas månatliga inkomst..... | 38 |
| Tabell 4: Upplevda svårigheter/problem i samband med introduktionen | 41 |
| Tabell 5: Åsikter om de frågor som ställdes vid självskattningen | 43 |
| Tabell 6: Upplevda svårigheter/problem i samband med självskattningen..... | 44 |
| Tabell 7: Åsikter om de frågor som ställdes vid intervjutillfället | 45 |
| Tabell 8: Upplevda svårigheter/problem i samband med intervjutillfället..... | 46 |
| Tabell 9: Upplevda svårigheter/problem i samband med valideringsmomentet..... | 48 |
| Tabell 10: Om valideringen har inneburit förändringar vad gäller respondenternas självförtroende | 51 |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Värmland står inför ett antal hinder för den framtida näringslivsutvecklingen. Ett problem är den stora andelen förtidspensionerade och långtidssjukskrivna, ett annat är hur man om några år ska kunna försörja länets arbetsplatser med personal på grund av den kommande generationsväxlingen. Om 10 år är 40 % av den totala arbetskraften i Värmland pensionerad i kombination med förminskade ungdomskullar. Samtidigt medför ohälsotalen att människor går i pension i allt tidigare ålder. Dessa hinder är gemensamma i alla delar av länet och fordrar nya tankar och strategier inför det framtida tillväxtarbetet. Eftersom de här problemen inte är unika i Värmland, utan mer eller mindre är likartade överallt i västvärlden, kommer det att bli omöjligt att importera all den arbetskraft som krävs. En strategi för att mildra eller rent av lösa problemen är att se till den kompetens som faktiskt finns inom den egna regionen. Detta kan då ske genom validering, det vill säga att man tar tillvara människors kunskaper och samtidigt hjälper dem att snabbt komma ut på arbetsmarknaden med en kompetens som är önskvärd.

Ovan nämnda argument är refererade ur en PM från Region Värmland från den 25 november 2003.¹ Där beskrivs också att såväl regionala som lokala aktörer har diskuterat arbetskrafts- och kompetensförsörjningsbehoven i olika mötesformer under våren 2002. I anknytning till detta tog Region Värmland initiativ till en förstudie för att undersöka förutsättningarna för genomförandet av en valideringsmodell gemensam för länet.

Huvudprojektet Validering i Värmland startade i oktober 2003, med Region Värmland som huvudman. Deltar gör länets kommuner, Landstinget, näringslivet, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan, Karlstads universitet, LO och TCO. Därtill finns ett vidare samarbete inom projektets ramar med Göteborg, Örebro, Malmö och Halland, samt på nationell nivå genom kontinuerliga kontakter med regeringens valideringsdelegation. Syftet är att skapa ett kvalitetssäkrat kompetensförsörjningssystem i Värmland som ger möjlighet till prövning och validering.² Vid årsskiftet 2005/2006 löper projektet ut och mot bakgrund av det skrevs det i maj 2005 ett avtal mellan Region Värmland och Cerut (Centrum för forskning om regional utveckling) vid Karlstads universitet. Avtalet gällde en utvärdering av projektet som Cerut fick i uppdrag att genomföra under tre månaders tid.

1.2 Utgångspunkter

Syftet med utvärderingen är att kartlägga inblandade aktörers åsikter om projektet Validering i Värmland och hur det har fungerat i praktiken. De berörda parterna är i detta sammanhang offentliga myndigheter och organisationer, arbetsgivare och deras företrädare, utbildningscentra samt de privatpersoner som genomgått en valideringsprocess under projektperioden. De grundläggande frågeställningarna för utvärderingen är följande:

- Har projektet blivit väl förankrat hos alla berörda parter?
- Har personer validerats utifrån marknadens efterfrågan, det vill säga inom de branscher som lider brist på kompetent personal?
- Har projektet lyckats med att förse arbetsmarknaden med rätt kompetens till en minskad kostnad för samhället?
- Vad har projektet tillfört Värmland ur ett tillväxtperspektiv?
- Finns det en kunskap om validering i länet?

¹ Pahlm, 2003-11-25, s. 4

² Zetterlund-Johansson, 2004-10-21, s. 1-2

- Hur har samarbetet med andra län fungerat?
- Hur ser valideringsarbetet i Värmland ut i jämförelse med i övriga Sverige?
- Kännetecknas valideringsprocessen av legitimitet och trovärdighet?
- Hur upplevs de valideringsmetoder och instrument som har använts?
- Finns det ett etablerat nätverk för utförare av validering i länet?
- Hur upplevde människorna som validerats processen och vad har den betytt för deras personliga utveckling?

1.3 Tillvägagångssätt

Validering i Värmland är ett länstäckande projekt med många parter inblandade. För att åstadkomma en så trovärdig och heltäckande utvärdering som möjligt är det väsentligt att göra ett representativt urval. Jag var i detta fall tvungen att försöka balansera urvalet för att synliggöra åsikter från samtliga tre yrkesområden i länet där validering (enligt Göteborgsmodellen) hittills har förekommit; vård och omsorg, transport och industri. De personer som valts ut för intervju har varit inblandade i projektet på en rad olika sätt. Det första urvalet består av personer som på något vis varit ansvariga för projektet eller som medverkat på en beslutsfattande nivå. Här finns även en representant från Valideringscentrum i Malmö stad och en person från Valideringsdelegationen i Norrköping.

I urval nummer två återfinns äldreomsorgsansvariga i två värmländska kommuner, VD:n för Sveriges Åkeriföretag Värmlandsåakarna, VD:n för Zakrisdalsverken samt fackliga företrädare från Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Det tredje urvalet består av utbildningsanordnare och medbedömare. Deras funktion i valideringsprocessen förklaras i ett senare kapitel. Intervjuerna har skett genom inspelade samtal med undantag från konversationen med representanten från Valideringsdelegationen, som skedde via telefon.

På grund av utvärderingens tidsram på tre månader var jag följaktligen tvungen att göra en avgränsning när det gällde intervjupersoner. Under de givna förutsättningarna anser jag dock att urvalen är representativa, med en fördelning på olika kommuner i länet. Därtill skickades en enkät ut till 83 av de 106 personer som validerats under projektperioden. Bland dessa 83 personer har 52 st. blivit validerade inom vårdsektorn, 19 st. inom transportyrket och 12 st. inom industrin. Totalt var det 42 personer som returnerade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på ca 51 %. I sammanhanget ska nämnas att jag hade vissa problem med att få tillgång till adressuppgifterna för de personer som validerats inom transportbranschen. På grund av denna försening skickades enkäten ut endast en gång till dessa, medan det utöver det första utskicket sändes ut två påminnelser till dem som blivit validerade inom vård- samt industri-sektorn.

Information om projektet och dess mål och strategier har jag mottagit av projektledare Anna-Greta Nyman. I den teoretiska delen av rapporten som behandlar validering ur en generell synpunkt har jag hämtat material ifrån relevant litteratur.

1.4 Disposition

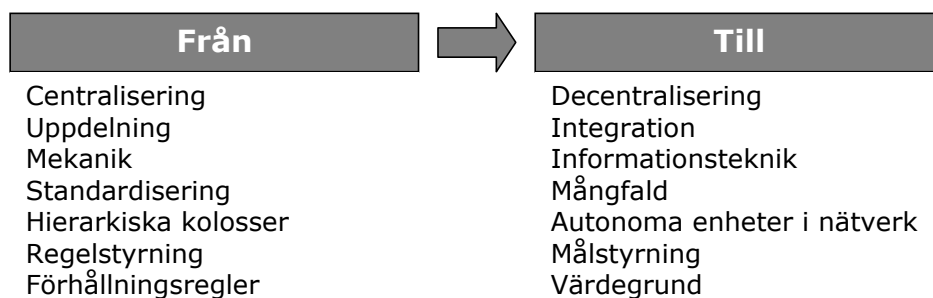
I nästkommande avsnitt redovisas vissa förändringar i näringslivet och valideringsbegreppet förklaras närmare. Syftet med och konsekvenser av validering behandlas och det ges en beskrivning av valideringsprocessens olika steg. I kapitel 3 återfinns den valideringsmodell som har använts inom Validering i Värmland. Här finns även en redogörelse för projektets mål och strategier. Avsnitt 4 består av en sammanställning av de intervjuer som utförts, uppdelat på de tre olika urvalen. I det nästkommande kapitlet återfinns de sammanställda enkätsvaren. I ut-

värderingens avslutande del finns först ett avsnitt där resultaten diskuteras och ses i ett större sammanhang (kapitel 6) och därefter ett kort avsnitt där de slutsatser som framkommit av undersökningen finns redovisade.

2. Validering i ett vidare sammanhang

Inom vissa yrkesområden finns i dagsläget en brist på arbetskraft med efterfrågad kompetens. Samtidigt är det som bekant många människor som är arbetssökande. Arbetsmarknaden är komplex med olika segment där tillgång och efterfrågan på arbetskraft är i obalans. Denna obalans kommer att bestå och öka i omfattning på grund av de förestående demografiska förändringarna. De branscher där dessa utvecklingstendenser har märkts av tydligast är inom vården, skolan, äldreomsorgen och hantverk.³ Dessutom förändras arbetsmarknaden i en snabb takt och därmed också kraven på arbetskraftens kompetens. De färdigheter som man som anställd idag behöver ha är mycket annorlunda de som krävdes för 25 år sedan. Förändringarna leder till en ökad betydelse av ett kontinuerligt lärande. På arbetsmarknaden idag pågår ständiga lärprocesser för de anställda. Jansson (2004) delar upp dessa i tre kategorier. Den första processen äger rum i samband med rekryteringen för att integrera den nyanställdes kompetens med företagets ingångskrav. Den andra processen är en ständigt pågående kompetensutveckling och den tredje är en utplaceringsprocess för de individer som avslutar/tvingas avsluta sin anställning på företaget. För att en person så smidigt som möjligt ska kunna förflyttas från en verksamhet till en annan bör utplaceringsprocessen från företag 1 fogas samman med en validering i samband med rekryteringsprocessen på företag 2.⁴

En betydande orsak till de förändrade kompetenskraven är den omorganisation som har skett inom företagen i allmänhet. Vid en jämförelse med exempelvis ett äldre bruk eller en industri behöver dagens verkstadsarbetare betydligt mer och bredare kompetens.⁵ Jansson (2004) beskriver den pågående förändringsprocessen i näringslivet så här:



Figur 1: Arbetsmarknadsmässiga förändringar. Källa: Jansson, 2004, s. 23

För varje människa pågår ett ständigt lärande under hela livet. Detta kallas just för det livslånga lärandet och är en betydligt mer omfattande process i jämförelse med traditionella utbildningar.⁶ Teoretiskt sett finns det ett formellt, ett icke-formellt och ett informellt lärande. Det formella har att göra med det konventionella utbildningssystemet, medan det icke-formella avser utbildningar utanför detta såsom personalutbildning, kursverksamhet och folkbildning. Det informella lärandet äger rum på arbetsplatser, inom föreningar, i hemmet, genom livserfarenheter etc. och är ofta omedvetet.⁷ Genom att uppmärksamma och värdesätta denna "oavsiktliga" kompetens kan den traditionella vuxenutbildningen uppdateras och ut-

³ Ds 2003:23, s. 13-14

⁴ Jansson, 2004, s. 16-18

⁵ Ibid. s. 20

⁶ Skolverket, 1999, s. 5

⁷ Lindvall, 2004, s. 20

vecklas i enlighet med individens och arbetsmarknadens behov.⁸ Givetvis spelar då individens ambitioner, visioner och vilja att förändra en stor roll.⁹

År 1996 introducerades begreppet validering i Sverige av Kunskapslyftskommittén. Kortfattat beskrivet handlar validering om att individens reella kompetens dokumenteras och så småningom omvandlas till formell kompetens.¹⁰ Reell kompetens är således individens erfarenheter, färdigheter, kunskaper, egenskaper och förmågor.¹¹ Det finns för närvarande inga givna ramar eller nationella bestämmelser om vad validering är för något. Därför kan betydelsen skifta något i olika delar av landet.¹² Validering har under de senaste åren definierats på en rad olika sätt:

(Begreppet validering innebär) bedömning och erkännande av färdigheter och kompetenser som uppnåts utanför det formella skolväsendet.¹³

Att validera innebär dels att identifiera reell kompetens, dels att kunna beskriva den på ett sådant sätt att beskrivningen kan accepteras av avnämarna – branscher och utbildningsanordnare (kommunal vuxenutbildning, högskolor etc.)¹⁴

Med validering avses en strukturerad bedömning och erkännande, en värdering av färdigheter och kompetenser som uppnåts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Mätning och erkännande på ett formaliserat sätt av reell kompetens eller tyst kunskap är ett annat sätt att uttrycka vad det gäller.¹⁵

(Validering innebär) värdering av kunskaper och färdigheter som den vuxne skaffat sig genom studier, samhällsliv, arbetsliv, dvs. både formellt och informellt.¹⁶

(Validering är) en värdering av reell kunskap och kompetens i form av informell diagnostisering och/eller formellt erkännande.

(Validering bör) vara en process där även vägledning ingår så att individen kan få råd och förslag till åtgärder, som individen kan vidta för att uppnå sina mål med valideringen.¹⁷

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.¹⁸

Det är viktigt att särskilja begreppen prövning och validering. I många fall kan de tendera att innebära samma sak, men i själva verket är det två helt olika begrepp med skilda betydelser. Prövning är en metod för personer som efterfrågar ett betyg på en eller flera kompletta kurser

⁸ Skolverket, 1999, s. 5

⁹ Lindvall, 2004, s. 21

¹⁰ Andersson, Sjösten & Ahn, 2003, s. 20, 26

¹¹ Jansson, 2004, s. 12

¹² Lindvall, 2004, s. 13

¹³ SOU 1997:158 i Skolverket, 1999, s. 9

¹⁴ SOU 1998:51 i Skolverket, 1999, s. 9

¹⁵ Regeringens skrivelse, 1998/99:121 i Skolverket, 1999, s. 9

¹⁶ Skolverket, 1999, s. 10

¹⁷ SOU 2000:28, s. 9 i Andersson, Sjösten & Ahn, 2003, s. 19

¹⁸ Ds 2003:23, s. 19

inom utbildningssystemet.¹⁹ En prövning består ofta av tester eller prov och har en kontrollerande karaktär. Validering är istället en utforskande företeelse där en individs befintliga kompetens undersöks.²⁰ Valideringen behöver heller inte avgränsas till en hel kurs, utan kan innefatta de delar av kurser som är aktuella för den enskilda individen. Valideringen kan därefter resultera i att en individuell studieplan upprättas för personen, men är ingen utbildning i sig.²¹

2.1 Valideringens bakgrund och syfte

De första dokumenterade valideringsprocesserna ägde rum i USA, på Princeton, New Jersey i slutet av 1960-talet. Syftet med validering var då främst att bidra till social rättvisa och en ökad integration mellan akademien och samhället i övrigt. Ungefär ett decennium senare, på 80-talet, började validering att tillämpas i Storbritannien. Det fanns inga nationella modeller för validering, utan processen var endast en lokal företeelse. År 1985 uppmärksammades metoden i Frankrike, 1987 i Australien och på 1990-talet i Sydafrika. Som tidigare nämnts var det Kunskapslyftskommittén som introducerade valideringsbegreppet i Sverige 1996. Det har dock förekommit motsvarande processer på t.ex. folkhögskolor innan själva begreppet myntades.²²

I Utbildningsdepartementets rapport *Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande* (Ds 2003:23) listas följande sammanhang där validering bör tillämpas:

- *Som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,*
- *i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt*
- *för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.²³*

Skolverket (1999) räknar upp tre sammanfattande skäl till att ta tillvara människors formella och reella kompetens:

- *Det är samhällsekonomiskt viktigt att den reella kompetens som människor har inom olika områden kan tas tillvara*
- *Av privatekonomiska skäl bör inte den enskilde ägna tid och ekonomiska resurser åt studier inom områden där han/hon redan har tillräckliga kunskaper*
- *Det är viktigt för personer med icke-dokumenterade kunskaper att få dessa erkända och härigenom lättare kunna bidra med sin kompetens inom arbetslivet²⁴*

¹⁹ Lindvall, 2004, s. 34

²⁰ Ds 2003:23, s. 23

²¹ Lindvall, 2004, s. 35

²² Andersson, Sjösten & Ahn, 2003, s. 23-24

²³ Ds 2003:23, s. 21-22

²⁴ Skolverket, 1999, s. 14

Genom att den enskilde individens kompetenstillgångar uppmärksammas och kartläggs utökas dennes potentiella arbetsmarknad, samtidigt som konkurrenskraften i Sverige främjas. Dessutom kan validering innebära minskade utbildningskostnader (både för upphandlare och studerande). Kortsiktigt sett medför validering förstas kostnader i samband med utformning och genomförande. Kommunal samverkan kan dock minska dessa kostnader och dessutom leda till ett värdefullt erfarenhetsutbyte. Validering är även ett sätt att underlätta för aktörer inom näringslivet vid rekrytering av kompetent arbetskraft. För den enskilde individen innebär validering ett synliggörande av den odokumenterade kompetens denne besitter och upplevs därmed många gånger som en positiv process.²⁵ Validering kan också utjämna sociala skillnader genom att fler människor ges tillträde till högre utbildning. På lång sikt kanske den akademiska kunskapens betydelse minskar för att ge plats till andra former av kunskaper. Dessutom är regioner med dokumenterat hög kompetens attraktiva för företagsetableringar.²⁶

I SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens* sammanfattas valideringens positiva effekter på följande sätt:

För den enskilde:

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

För utbildningsanordnaren:

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

För arbetsgivaren:

- *kompetent personal*
- *kompetent personal snabbare*
- *inga flaskhalsar i produktionen*
- *bättre möjligheter att ta tillvara personalens kompetens*
- *rekrytering underlättas*

För staten:

- *lägre lånebörda*
- *ökad produktion och tillväxt*
- *ökade skatteintäkter*

För kommunen:

- *färre bidragsberoende medborgare*
- *ökade skatteintäkter – dock inte alltid i hemkommunen*
- *lägre utbildningskostnader*²⁷

²⁵ Lindvall, 2004, s. 33, 42-44

²⁶ Andersson, Sjösten & Ahn, 2003, s. 111-113

²⁷ SOU 2001:78, s. 108-109

Det finns dock en viss problematik i samband med validering. Exempel är hur begreppet och processen tolkas samt metodens generaliserbarhet. Det finns även en svårighet i att arbeta fram anpassningsbara metoder och modeller för valideringens olikartade syften. En vanlig nackdel med valideringsmodeller är deras brist på konsistens, att varje enskilt fall i slutändan ändå resulterar i en generell bedömning. En genomarbetad policy på politisk nivå är ett sätt för att i framtiden få ett legitimt, generellt valideringssystem för hela landet.²⁸ Andersson, Sjösten & Ahn (2003) menar att:

Ett grundläggande ideologiskt ställningstagande är frågan om valideringens möjliga räckvidd i bland annat utbildningssammanhang. Frågan är om det är praktiskt möjligt och lämpligt att tillåta validering för tillgodoräknande av en hel utbildning. Den grad av utrymme som ges valideringen speglar på sitt sätt beslutfattarnas tillit till valideringssystemet, men detta ställningstagande är givetvis också beroende av den aktuella situationen och den sociala kontexten. Ett fullt tillgodoräknande via validering kan exempelvis skada tilltron till det formella utbildningssystemet.²⁹

Vilka människor är det då som främst skulle kunna ha nytta av en validering? Det är ett flertal så kallade målgrupper som är aktuella för processen och där validering kan spela en viktig roll:

- Arbetssökande som vill öka chansen att få ett arbete.
- Vuxenstuderande som vill undvika att läsa kurser som innefattar sådant de redan har kunskap om.
- Anställda som vill dokumentera sin reella kompetens i samband med löneförhandlingar t.ex.
- Utländsk arbetskraft som vill ha sin kompetens kartlagd och översatt till svenska mått för att komma in på arbetsmarknaden.³⁰
- Vuxna som står inför en omställningssituation.
- Vuxna som ämnar söka en högre utbildning, som tidigare har skaffat sig kunskaper via ett informellt lärande.³¹

2.2 Valideringsprocessen

Valideringsprocessens utseende, upplägg och tidsåtgång är varierande och beroende av den enskilda individens situation. Viktigt är att det sker en anpassning av processen med hänsyn till validandernas (= personer som ska valideras) reella kompetens och själva syftet med valideringen. Den vägledning som arbetssökande får på arbetsförmedlingar syftar till att så snabbt som möjligt få ut dessa på arbetsmarknaden. I denna snabba process ges det oftast inte utrymme till en kartläggning av individens kompletta kompetens, som delvis kanske erhållits på informellt vis. Istället för en hållbar och långsiktig lösning för den arbetssökande prioriteras snabbare tillvägagångssätt. Traditionellt sett är den vägledande introduktionen där individens möjligheter analyseras mycket kort och innebär ofta att det läggs fram en färdig och generell strategi. Detta resulterar många gånger i bristande motivation för den arbetssökande och en onödigt lång studietid. Vid en validering tas det i högre grad hänsyn till individens önskemål och tankar inför framtiden, eftersom den vägledande fasen ges mer utrymme i processen som helhet.³² Jansson (2004) illustrerar jämförelsen på följande vis:

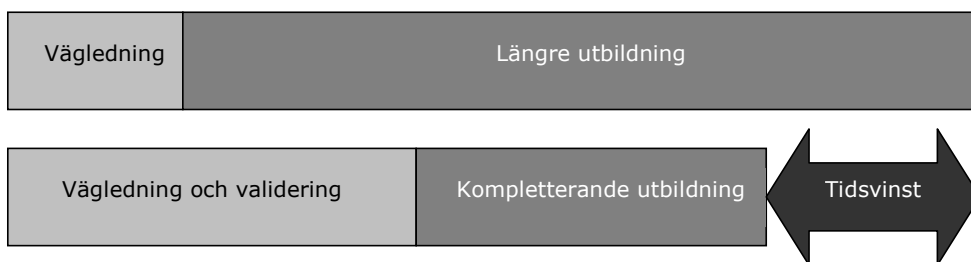
²⁸ Andersson, Sjösten & Ahn, 2003, s. 114-116

²⁹ Ibid. s. 117-118

³⁰ Lindvall, 2004, s. 39

³¹ Jansson, 2004, s. 9

³² Ibid. s. 67-68



Figur 2: Den kort-långa och den lång-korta modellen. Källa: Jansson, 2004, s. 68

I dagens läge sker valideringen lokalt och med egna framarbetade modeller på många håll i landet. Förmodligen är dessa modeller ofta likartade även om de är anpassade till de lokala behoven. Lindvall (2004) menar att en valideringsprocess (teoretisk eller praktisk) alltid bör innehålla vissa beprövade moment. I processens inledande skede bör det vara en introduktion där det informeras om validering på ett grundligt sätt. Denna information kan i många fall vara avgörande för processens legitimitet och är viktig i rekryteringssammanhang vare sig det gäller validander, medbedömare eller praktikarbetsplatser. För att rekrytera validander och för att marknadsföra validering finns flera tänkbara arenor. Exempel är mässor och konferenser, Internet, utbildningskataloger, branscher, arbetsplatser, fackföreningar, fackpress, lokala medier, folkhögskolor, studieförbund, arbetsförmedlare, andra vuxenutbildningsanordnare samt studie- och yrkesvägledare.

I nästa moment, självskattningen, värderar varje individ sin egen kunskap utifrån den kompetens som behövs inom den aktuella branschen.³³ För att veta vilken sorts kompetens som krävs måste studiemål och betygskriterier översättas till en mer konkret nivå. Ett annat sätt att skatta sina egna kunskaper är att skapa en så kallad portfolio (meritportfölj) som innehåller sammanställda dokument om vad personen har lärt sig, hur denne har lärt sig det och var någonstans det har skett. På så vis erhålls en samlad bild av validandens erfarenheter och färdigheter. Denna metod är i synnerhet användbar för nyanlända svenskar med utländska arbetslivserfarenheter och utbildningsformer.³⁴ Därefter sker det ett samtal som grundar sig på föregående moment för att utforma en valideringsplan som passar validanden i fråga. I detta skede klarläggs vilka kurser som individen har tillräckliga kunskaper i och som därigenom kan valideras på teoretisk eller praktisk väg. Redan här kan betyg utfärdas om validanden har de kunskaper som krävs.³⁵ Intervjun ska på ett utforskande sätt ta fram validandens reella kompetens, alltså den kunskap som denne kanske inte tror är värdefull i sammanhanget. Därför är det viktigt att frågorna formuleras på ett sätt som kartlägger individens tankar om sig själv och sina förmågor.³⁶

Den teoretiska valideringen äger sedan rum hos en utbildningsanordnare/valideringspedagog och den praktiska genomförs på en arbetsplats med en utbildad medbedömare.³⁷ Valideringspedagogens roll är i stort sett att vara ett stöd för validanden och tillsammans med denne undersöka de odokumenterade kunskaperna inom ämnesområdets baskurser. När kompetensen väl är kartlagd är det också valideringspedagogens uppgift dokumentera den så att den är tyd-

³³ Lindvall, 2004, s. 52-54

³⁴ Ibid. s. 59-60

³⁵ Ibid. s. 54

³⁶ Ibid. s. 80-81

³⁷ Ibid. s. 54-55

lig och lättfattlig för att nästa aktör ska kunna gå vidare utifrån uppgifterna och planera en eventuell kompletterande utbildning.³⁸ När det gäller praktisk validering ska den helst inte ske på den egna arbetsplatsen eftersom det ska göras en opartisk bedömning av personens färdigheter.³⁹ I detta sammanhang är det också viktigt att branschen i fråga får möjlighet att vara med och påverka de kriterier som valideringen sker utifrån.⁴⁰ Efter själva valideringsmomentet utvärderas den genomgångna processen i ett kompletterande samtal.⁴¹

En person kan validera sin yrkeskompetens genom ekvivalering, mot skolsystemets kriterier eller mot branschkrav. En ekvivalering innebär att validanden har en yrkesutbildning från ett annat land som beskrivs och översätts till svenska. Här redovisas även en bedömning av dennes praktiska förmågor inom det aktuella yrket. Vid en validering mot skolsystemets kriterier kan individen få ett fullständigt svenskt betyg, ett yrkesbevis eller ett diplom genom att läsa kompletterande kurser som utgår ifrån den bevisade kompetensnivån. På högskolenivå är validering inte särskilt vanligt förekommande. Det sker främst antingen om en person vill tillgodoräkna sin reella kompetens vid ansökan till en kurs eller om någon verksamhet (företag, arbetsförmedling) köper en validering för en individ. En validering mot branschkrav resulterar i en licens eller ett certifikat för personen i fråga. En förutsättning för att företaget ska kunna vara verksamma inom validering är således att det finns framtagna, specifika krav för vad validanden anses ska ha för kompetens inom yrket i fråga.⁴²

³⁸ Jansson, 2004, s. 63

³⁹ Lindvall, 2004, s. 85

⁴⁰ Jansson, 2004, s. 85

⁴¹ Lindvall, 2004, s. 55

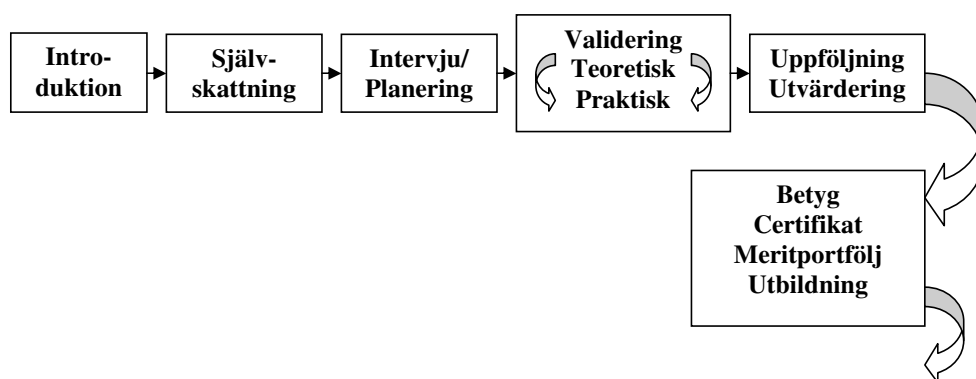
⁴² Jansson, 2004, s. 85-87

3. Validering i Värmland

Huvudman för projektet Validering i Värmland är det kommunala samverkansorganet Region Värmland. En orsak till det är att valideringen ska ske efter en regional modell för att säkerställa kvaliteten och minska kostnaderna för varje enskild kommun i länet. På så vis underlättas även rekryteringen av validander. Medfinansierare till projektet är Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Landstinget och Försäkringskassan. Länsprojektet syftar till att:

...skapa ett kvalitetssäkrat kompetensförsörjningssystem i Värmland som ger möjlighet till prövning och validering. Projektet ska etablera ett Valideringscentrum för samordning av regionens utveckling av valideringsmetoder och -instrument. Centrat ska bistå med kompetensutveckling av valideringspedagoger, medbedömare ute i företag samt vägledningpersonal så att regionen får tillgång till ett brett valideringskunnande.⁴³

För projektet finns fem utarbetade strategier. Den första handlar om *förankring* hos samtliga aktörer som är berörda. Dessa är länets kommuner, Landstinget, de aktuella branscherna, näringslivet, arbetsmarknadens parter samt de offentliga och privata utbildningsanordnarna. Enligt strategi nummer två ska det ske en *prioritering* av de bristyrkesområden som finns i länet. Dessutom ska det ske ett *tillvaratagande*, vilket innebär att man inom projektet ska ta del av och nyttja redan befintliga, framgångsrika valideringsmodeller.⁴⁴ Den modell som har använts i projektet köptes ifrån Valideringscentrum i Göteborg. Den är uppbyggd enligt fem olika moment:



Figur 3: Göteborgsmodellen. Källa: Region Värmland

I en inledande fas *introduceras* validanderna i hur processen går till och vad den kan innebära för deras personliga utveckling. Introduktionen äger vanligtvis rum på arbetsförmedlingen eller hos en lokal utbildningsanordnare. *Självskattning* innebär att validanden ombeds att gradera sina egna kunskaper och kvaliteter inom hans/hennes aktuella yrkesområde med hjälp av ett frågeformulär. Därefter sker en *intervju* för att bedöma personens lämplighet för yrket. Själva *valideringen* kan därefter ske på teoretiskt eller praktiskt vis, eller båda delarna. Utbildningsanordnare handhar den teoretiska delen och validandernas praktiska färdigheter prövas av medbedömare på utvalda arbetsplatser. I *utvärderingen* sammanfattas upplevelserna ifrån valideringen och det beslutas om en lämplig åtgärd för validanden i fråga. Processen kan

⁴³ Pahlm, 2003-11-25, s. 6

⁴⁴ Ibid.

med andra ord exempelvis *resultera* i en anställning, ett betyg, certifikat eller en utbildning. Ofta behöver personen i fråga inte läsa en hel utbildning, utan komplettera med kurser som behövs.⁴⁵

Den fjärde strategin innefattar *samordning och kostnadseffektivitet*, vilket i det här fallet betyder att inga nya valideringsmodeller ska utvecklas för att undvika en parallell utveckling i länet. Detta gäller förstås inte om en modell saknas inom ett visst yrkesområde eller om kvaliteten på denna inte är tillräckligt hög. Den femte och sista strategin handlar om *kvalitetssäkring*. Det betyder att utformningen av valideringsinstrumenten (frågeformulären för självskattning och intervju) ska ske enligt de aktuella branschernas krav.⁴⁶

Förutom dessa fem strategier finns ett flertal mål formulerade för projektet. Inom tre år ska detta ha skett (projektstart i oktober 2003):

- *Ett valideringscentrum finns i Värmland med uppgift att driva, samordna och utveckla valideringsarbetet samt att initiera, arrangera och medverka i kompetensutveckling i valideringsmetodik. Målgrupper: Utbildare, vägledare, medbedömare inom resp. bransch. Metodikutbildningen skall erbjudas till självkostnadspris och betalas av deltagarna. Det skall vara ett uttalat krav på att valideringsutövarna skall ha genomgått metodikutbildningen för att bli ackrediterade leverantörer av valideringstjänster.*
- *Valideringsarbetet bedrivs i samarbete med näringsliv, kommuner, landsting, länsarbetsnämnd, arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare.*
- *Valideringscentret samarbetar med närliggande regioner kring utveckling av valideringsmetoder och –instrument samt utnyttjande av kompetensresurser. Värmland kan exempelvis ta hjälp av Örebro län för att genomföra validering inom branscher, där vi inte själva äger valideringsinstrument eller utbildade valideringspedagoger. Värmland kan i gengäld erbjuda validering exempelvis inom det grafiska området.*
- *Regionen har ett etablerat nätverk för utförare av validering, som kan verka både inom och utom länet.*
- *Validering är en erkänd och effektiv metod för att underlätta bristyrkesutbildning.*
- *Validering används för att effektivt ta tillvara nysvenskars medförda kompetens.*
- *SFI-undervisningen integreras med yrkesutbildning och validering enligt en modell som utvecklats i Malmö.*
- *Validering är ett effektivt instrument i rehabiliteringsarbete.*

⁴⁵ Opublicerat material från Region Värmland

⁴⁶ Pahlm, 2003-11-25, s. 6

- *Validering effektiviserar kompetensanalyser i arbetslivet.*
- *Validering genomförs inom minst 10 branschområden. Utöver vård-, bygg och verkstadsindustri har ytterligare minst 7 bristyrkesområden valideringsinstrument och valideringsarbetsplatser, vilka tillkommit efter beslut i Kompetensrådet resp. projektets styrgrupp.*
- *Valideringen ska kunna resultera i betyg, kompetensbevis/intyg och/eller meritportfölj.*
- *Genomsnittstiden för yrkesutbildningar, där validering ingår förkortas med minst 30 % jämfört med utbildningens rikt tid.⁴⁷*

⁴⁷ Pahlm, 2003-11-25, s. 6-7

4. Resultat från intervjuundersökningen

4.1 Del 1: Den beslutsfattande nivån samt kontakter utanför länet

I detta första urval finns personer som har en övergripande insikt i projektet Validering i Värmland och som har deltagit på en beslutsfattande nivå. Här återges även åsikter och tankar från nationell nivå samt från en person verksam inom valideringsarbetet i Malmö stad.

Doris Westlund representerar Länsarbetsnämnden i projektets arbetsgrupp som praktiskt har verkat utifrån besluten ifrån styrgruppen.

Carina Lundström & Mats Funke arbetar på Arbetsförmedlingen i Årjäng. De startade upp och drev ett lokalt valideringsprojekt, Transportrekrytering, innan Validering i Värmland uppkom. Det projektet, där samtliga arbetssökande, yrkeskodade chaufförer kartlades, ökade i omfattning och därefter blev Region Värmland inkopplade. Det första steget i transportrekryteringsprojektet var att sortera ut passande validander, därefter undersöktes branschens karaktär lokalt, regionalt och nationellt med hjälp av statistik från Statistiska Centralbyrån och Fordonsregistret. En viktig aspekt var att se hur arbetsmarknaden såg ut för att undersöka hur många chaufförer som behövdes på den värmländska marknaden.

Bengt Dahlgren är planeringsdirektör på Länsstyrelsen i Värmland. Han är delaktig i det regionala kompetensrådet där validering har varit en viktig fråga för diskussion. Han har också talat för projektets betydelse internt på Länsstyrelsen.

Göran Frödin arbetar på Uvåns Näringslivscenter i Hagfors och medverkar i projektets styrgrupp.

Ronny Nilsson arbetar som samordnare vid Valideringscentrum i Malmö stad.

Eva Nordlund är direktör på Valideringsdelegationen i Norrköping.

Validering i Värmlands mål och strategier

En viktig fråga i sammanhanget är vad respondenterna har för åsikter angående projektets mål, strategier och tidsplan, huruvida målen nåtts och om det uppstått problem vid något tillfälle. *Doris Westlund* menar att grundtanken i projektet var att få igång en valideringsprocess i länet, vilket hon tycker att de har lyckats med. Det är dock alltid lätt att vara efterklok, ta lärdom utav arbetsmetoderna och att inse tidigare misstag. Hon känner också att arbetet inom projektet tyvärr blev för brett och på så sätt något ytligt, med en sämre förankring på länets arbetsförmedlingar som följd. Arbetet borde kanske ha varit mer fokuserat på de tre utvalda områdena, vård, transport och industri. Det är viktigt, anser respondenten, att hinna avsluta viktiga moment istället för att hela tiden skapa nya.

Carina Lundström berättar att deras mål inom transportrekryteringen var att det arbetssättet skulle förekomma på varje arbetsförmedling i länet, men att det tyvärr inte fungerar riktigt så idag. Hon tillägger att varje aktör måste ha tillräckliga kunskaper om vad projektet syftar till och handlar om för att veta hur man ska gå till väga och arbeta med det, men i många fall är det svårt att uppnå. *Göran Frödin* förklarar att han bedömer att själva processen är viktigare än målen, att det som är ett projekt måste bli en process med kontinuitet. Han menar vidare att det är av stor betydelse att validering blir en rutinmässig handling när det gäller kompetensförsörjning.

Marknadsföring av projektet och dess förankring hos berörda aktörer

Det är intressant att veta hur projektet har marknadsförts, i vilken grad projektet blivit förankrat hos inblandade parter och hur mottagandet har varit. *Doris Westlund* berättar att projektledare Anna-Greta Nyman har stått för mycket av den marknadsföring som skett. De har, enligt respondenten, nått ut till många aktörer och hon tror att validering är en relativt välkänd process. Hon har dock upplevt en viss skepticism vid introducerandet av de nya valideringsinstrumenten, då vissa aktörer velat hålla fast vid sin nuvarande modell och andra inte har kunnat ta till sig valideringsbegreppet. Genomslagskraften har därigenom varierat. Även ute på arbetsförmedlingarna har det ibland varit svårt att nå ut med information, eftersom de inte alltid kunde se nyttan med en ny och mer uppstyrd valideringsmodell.

Carina Lundström och *Mats Funke* upplevde en hel del svårigheter med att nå ut med information om validering till företag inom transportbranschen. *Carina Lundström* berättar att de tog hjälp av Svenska Transportarbetareförbundet som i sin tur var ganska reserverade till en början, men när de insåg värdet i processen kunde de få företagen att förstå att validering faktiskt var det som egentligen efterfrågades inom branschen. På så sätt kunde parterna närma sig varandra och projektet starta igång. Hon menar vidare att det finns en god förankring i nuläget och att transportrekryteringsprojektet efterfrågas nu när det inte finns kvar. Validering sker fortfarande inom transportbranschen i varje kommun, men *Mats Funke* menar att det är ett tungt arbetssätt och det kräver mycket av de personer som ska driva det. *Carina Lundström* tillägger att det har varit ett mycket bra samarbete mellan dem och transportföretagen och att de inte har gjort några förändringar utan att först rådgöra med branschen. Hon menar att det är nödvändigt för att projektet ska bli så framgångsrikt som möjligt. *Mats Funke* berättar att företagen valde att bortse ifrån gymnasieskolans mål i processen eftersom de inte är tillräckligt detaljerade, de redovisar inte om en person fungerar ute i branschen. Det var, enligt respondenten, många utbildningsanordnare som reagerade på detta.

Bengt Dahlgren berättar att:

Min bild är ju att det har varit ett projekt som har drivits med intensitet...utav de som har stått i spetsen...det har funnits ett jättestort engagemang. Och jag tror också att förståelsen för projektet har varit ganska stor på någon slags övergripande nivå. Sen har jag ju förstått att när man kommer ner till de olika områdena som man har sysslat med, så har det varit en hög grad av förankring (bland) fackliga organisationer och arbetsgivare...

Respondenten tror att fler och fler känner till valideringsbegreppet, men att själva processen och metoderna inte är så välkända. Han tillägger dock att det viktigaste förstås är att de aktörer som i själva verket direkt berörs av validering har en genomgående kunskap om det. Han tror också att det finns en etablerad insikt i att validering inte endast innebär en kostnad för samhället, utan en investering som bidrar till besparingar. *Göran Frödin* upplever att projektet blivit väl förankrat, men att det återstår att åstadkomma en process av det. Det måste också beslutas om hur validering ska drivas i framtiden.

De tre utvalda yrkesområdena

Respondenterna bads redogöra för om de anser att valideringen startade inom "rätt" yrkesområden samt föreslå nya sektorer vid en eventuell utvidgning av projektet. *Doris Westlund* menar att de branscher som valdes ut i det inledande skedet av projektperioden också är de som är i störst behov av validering i dagsläget. *Carina Lundström* berättar att det var just de här tre sektorerna som hade störst problem med att få tag i kompetent arbetskraft samtidigt som det

fanns många arbetslösa. Hon tror att en utvidgning av projektet exempelvis skulle kunna innefatta montörer inom industrin. *Bengt Dahlgren* menar att det är svårbedömt vad som gjorde att projektet kom att beröra just vård-, transport- och industribranschen, men han tror att det finns en stor relevans i att välja just de här tre. I dessa sektorer ser man förmodligen nyanställningsbehov framför sig på grund av generationsproblemet och vill effektivisera rekryteringsprocessen. Ett annat område som, enligt respondenten, kan bli aktuellt för validering i framtiden är handel, som är en expanderande sektor med en relativt stor omsättning på arbetskraft.

Valideringsprojektets ekonomiska lönsamhet

En betydelsefull aspekt är frågan om projektet har bidragit till en ökad kompetens till en minskad kostnad för samhället, det vill säga förkortade utbildningstider. *Doris Westlund* menar att valideringen egentligen är i provstadiet än så länge och att det är för tidigt att dra några slutsatser utifrån de utbildningar som hittills har ägt rum. Senare, långt framöver kan man jämföra genomsnittstider och utbildningsplaner. En liten risk när de köper utbildningar med individuella studieplaner är att de trots allt är likartade, men hon litar samtidigt på att huvuddelen av deras leverantörer är seriösa och drar nytta av möjligheten att korta ner utbildningarna. *Mats Funke* på Arbetsförmedlingen i Årjäng berättar att det är mycket ekonomiskt lönsamt redan när man kartlägger arbetssökandes lämplighet och fallenhet för branschen istället för att mängdutbilda människor för ett yrke där det behövs personal.

Validering i Värmland i relation till det regionala tillväxtprogrammet

Bengt Dahlgren på Länsstyrelsen tycker att det är svårt att svara på vad valideringsprojektet har tillfört Värmland ur ett tillväxtperspektiv, däremot är det lätt att legitimera projektet ur RTP-synpunkt eftersom kompetensen är ett av de centrala insatsområdena. Viktiga tillväxtfrågor som har diskuterats inom ramen för detta är kompetensdriven tillväxt, strategier för kompetensförsörjning, generationsskiftena, att få in de nya värmlänningarna på arbetsmarknaden, effektivisering och individualisering av utbildningar etc. Att vända på begreppet och säga vad projektet har betytt för länets utveckling är en alltför stor fråga, menar respondenten. Han tror dock att projektet har satt Värmland på någon slags Sverige-karta när det gäller valideringsambitioner.

Samarbetet med andra län/regioner

Inom valideringsprojektet har det skett en viss samverkan med andra regioner i Sverige. Det är därför intressant att ta reda på vad respondenterna har för erfarenheter av dessa kontakter. *Doris Westlund* tycker att det har varit ett väldigt nyttigt samarbete med Göteborg och Malmö, eftersom det har skapats en enhetlig modell (Göteborgsmodellen) att arbeta utifrån. Syftet är att denna ska bli en etablerad modell för hela eller för stora delar av landet. Det kvarstår dock vissa oklarheter i det här sammanhanget, eftersom det inte finns någon mall för hur finansieringen ska lösas om exempelvis Örebro län vill köpa materialet för transportrekrytering som framställts här i Värmland. Vem ska i det fallet ta betalt? Det finns inga klara regler för detta, menar respondenten. *Carina Lundström* berättar att de har haft ett mycket gott samarbete med Halland och Göteborg. Det började med att hon och Mats Funke besökte Valideringscentrum i Göteborg för att sedan ta fram sina instrument och deras modell används nu i Västra Götaland.

Ronny Nilsson är verksam inom validering i Malmö stad sedan hösten 2000 och tycker att han har fått en bra bild av valideringsarbetet i Värmland. Inriktningen på arbetet i Värmland och även i Malmö är att det är dels en utbildningsfråga och dels en arbetsmarknadsfråga, det sker på ett tydligt sätt, menar respondenten. I fråga om vad han tror att deras samarbete har tillfört valideringsprocessen i Värmland menar han att det har varit och är ett stimulerande erfaren-

hetsutbyte, som blir mer och mer intressant ju mer etablerat det blir eftersom de egentligen har ett mycket likartat förhållningssätt till frågan. Ronny Nilsson berättar att han för närvarande är på besök i Karlstad för att föreläsa om deras metoder för att arbeta med introduktion och validering för nyanlända invandrare. I Malmö stads valideringsprocess har det arbetats systematiskt med dessa. Mer än hälften av validanderna har dock haft svensk bakgrund.

Den kunskap som framkommit utifrån samarbetet tycker respondenten att man har förvaltat på ett utmärkt sätt i Värmland och att det dessutom verkar vara en god förankring av validering inom länet. Avslutningsvis säger han att han är imponerad över hur bra man i Värmland har lyckats med den kommunala samverkan när det gäller introduktion för nyanlända invandrare och validering i allmänhet.

Validering ur ett nationellt perspektiv

Eva Nordlund på Valideringsdelegationen i Norrköping anser att styrkan i valideringsarbetet i Värmland är att det sätts fokus på den målgrupp som de på delegationen tycker är av högsta prioritet, denna målgrupp har man lyckats fånga in på ett föredömligt sätt. De har ökat möjligheterna för personer som står utanför arbetsmarknaden genom att erbjuda kompetensutveckling. Hon berättar att man i Värmland har arbetat mycket med bristyrkesområden för att på bästa sätt matcha arbetskraften med de företag som behöver personal och att de på Valideringsdelegationen känner sig hemma med de framtagna målen och strategierna. De ansvariga i Värmland har dessutom gjort något som ingen annan region i Sverige har gjort, berättar *Eva Nordlund*, nämligen tagit fram statistik som är mycket användbar. Den här statistiken visar till exempel hur många som gått i pension i förtid och hur många som är långtidssjukskrivna eller som står utanför arbetsmarknaden på något annat sätt. De har även undersökt hur det skulle förändra kostnadsbilden om man får in dessa personer i yrkeslivet. Respondenten anser att fördelarna med denna statistik är att den ger en konkret beskrivning av varför man överhuvudtaget arbetar med validering samt att individuella strukturer för validering kan tas fram.

Eva Nordlund bads jämföra Värmland med övriga Sverige i fråga om valideringsarbete. Hon förklarar att länet är i framkanten och hör till de 10 regioner som de på Valideringsdelegationen kan använda som referensregioner och Värmland ligger till och med högt placerat bland de 10. Länet långsiktiga och strategiska arbete har varit till stor hjälp i delegationens verksamhet. Hon tillägger att det dock är fastslaget att varje region i landet måste verka utifrån sina egna behov när det gäller validering, det är därmed ingen nationell modell som eftersträvas.

Validering i framtiden

Carina Lundström berättar att hon tycker att det är viktigt att valideringen blir ett etablerat arbetssätt, så att utvecklingen inte avstannar och går tillbaka. Frågan är var insatser ska läggas för att få en struktur i processen när det centrala projektet är borta. I fråga om ett valideringscentrums vara eller icke-vara förklarar *Doris Westlund* att de ifrån Länsarbetsnämndens sida inte är intresserade av att ansvara för ett sådant. Däremot är det en fördel om de leverantörer som de köper utbildningar av använder sig av en kvalitetssäkrad modell för validering för att om möjligt korta ner studietiden. *Bengt Dahlgren* menar att den framtida organisationsfrågan angående validering är svårfångad och problematisk. Han anser att det är viktigt att det nu säkerställs vad som har gjorts så att valideringen har en framtid och att det också utvecklas nya områden. Ur ett nationellt perspektiv bör Värmland förknippas med ambitioner vad gäller validering samt vara i framkanten för utvecklingen av det. Respondenten tror att ett valideringscentrum kan bli komplicerat att åstadkomma i länet eftersom frågan om den organisatoriska hemvisten verkar vara svårlöst. Valideringsarbetet kommer troligtvis att fortsätta, men

för att säkerställa kvaliteten så att det inte utvecklas på alltför olika sätt behövs eventuellt en enhet med koordineringsambitioner och en annan med utvecklingsambitioner.

Göran Frödin tror inte att valideringsarbetet i länet är tillräckligt etablerat för att det ska kunna fortsätta utan ett centralt projektstöd, eftersom det krävs en regional struktur för detta. Han nämner att man på Valideringsdelegationen än så länge inte vet hur den nationella synen på validering ska vara och att deras rapport angående detta ska vara färdig först 2007. Respondenten förklarar:

I alla fall fram till tre år till bör det (projektet) ligga kvar på Region Värmland, alltså hålla ihop det hela för det är så pass tidigt än...Jag tror att detta bara är förankrat hos de allra närmast berörda (och) det här måste man jobba med för att få ut ordentligt i regionen. Det är en hel del jobb kvar tror jag.

Svenskt Näringsliv anser att Valideringsdelegationens uppgift är att bringa klarhet i ansvaret för validering, att hålla isär statens och kommunernas åtagande, berättar *Eva Nordlund*. Utvecklandet av ett centrum för validering är i dagsläget fortfarande oklart, det pågår fortfarande diskussioner om vad som är den bästa lösningen för att strukturera ett sådant här arbete. Det är alltid en fråga om finansiering och det kommer troligtvis att dröja innan ett valideringsprojekt är självförsörjande. Respondenten menar att det är svårt att urskilja vad som egentligen är validering, om det ska fungera som ett paraplybegrepp som inkluderar lärande och kompetens etc. Det som emellertid är fastställt är att validering är ett inslag i vuxnas lärande som inte tenderar att minska, eftersom kunskapssamhället blivit mer strukturerat och därmed ställer andra krav på kompetensbilden. Det *Eva Nordlund* tror kommer att öka är validering av utländsk yrkeskompetens eftersom det är ett utmärkt sätt att få ut nyanlända invandrare på arbetsmarknaden.

4.2 Del 2: Branschansvariga samt fackliga företrädare

Det här urvalet består dels av personer väl insatta inom sektorerna vård och omsorg, transport respektive industri och dels av två fackliga företrädare.

Kristina Steijner är äldreomsorgsansvarig i Filipstads kommun. Hon har vid socialchefsmöten introducerats i projektet Validering i Värmland av projektledare Anna-Greta Nyman.

Kajsa Johansson är äldreomsorgsansvarig i Munkfors kommun där validering har varit en del av ett annat lokalt projekt som syftade till att erbjuda heltid till de anställda inom vården.

Erik Risberg är VD för Sveriges Åkeriföretag Värmlandsåkarna och kom i kontakt med Validering i Värmland genom transportrekryteringsprojektet (se sidan 20). Där fungerade han som en representant för transportbranschen tillsammans med Biltrafikens arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

Sören Strömberg är VD på Zakrisdalsverken i Karlstad och har genomgående i processen deltagit vid möten angående Validering i Värmlands riktlinjer och utveckling.

Örjan Jacobsson är ombudsman på den värmländska avdelningen i Svenska Transportarbetareförbundet och fungerar som en representant för branschen inom valideringsprojektet för att informera om transportsektorns funktion och behov.

Leif Axelsson är verksam inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet sedan 30 år och har arbetat inom industrisektorn i 40 år. Han har även ansvarat för en del utbildningar inom den fackliga organisationen.

Valideringsprocessen, dess funktion och omfattning

I Filipstads kommun har *Kristina Steijner* integrerat validering i ett annat projekt som benämns Kompetensstegen, som är en karriärprocess för vård och omsorgspersonal. Kompetensstegen är statligt och innebär att bidrag ges till kommuner som då kan driva projekt för att höja kompetensen inom branschen. Tillsammans med lärcentrumet i kommunen har man inom ramen för detta arbetat med ett projekt med namnet KRAFT, som stod för kompetens, rehabilitering, arbetsmiljö, framtid och trygghet. I de individuella kompetensanalyser som gjordes däri framkom att omvårdnadspersonalen många gånger saknade en grundläggande utbildning. Problemet är, enligt respondenten, att invånare i en liten kommun ofta har en motvilja att resa längre sträckor för att utbilda sig. *Kristina Steijner* berättar att de tillsammans med kursledare *Leena Norman* på lärcentrumet utgått ifrån undersköterskeutbildningens olika ämnesområden och organiserat 10-veckorsworkshops, som ska vara en del i att fortbilda personalen. I januari 2006 startar den första omgången, som sedan planeras upprepas fyra gånger de närmsta två åren. Den här möjligheten ges till all personal inom vårdsektorn i kommunen och i anknytning till dessa workshops kommer det att ges information om validering. Deltagarna får även en mapp där de samlar sina kunskapsbevis, som de sedan kan ta med sig till lärcentrumet och låta sig valideras. Inom ramen för projektet finns några arbetsplatser med utbildade medbedömare där validandernas praktiska kunskaper kan bedömas.

I Filipstad är det för närvarande 7-8 personer som genomgår validering i någon form. Generellt sett har det fungerat mycket bra för eleverna. Respondenten berättar att det i början av projektperioden fanns en viss grad av förvirring eftersom det var svårt att kombinera de tidigare lokala valideringsinsatserna med det centrala projektet. Hon förklarar att det tog ett tag innan det kunde bli etablerat i kommunen och menar att upplägget kunde ha varit mer pedagogiskt.

Kajsa Johansson berättar att valideringsarbetet i Munkfors kommun började i februari 2005 och att de som enhetschefer upplevde att det var något rörigt till en början. Tidpunkterna då validanderna blev klara varierade förstas beroende på hur mycket kunskap de hade vid starten, de sista blev dock färdiga i juni samma år. Från början var det ungefär 10 personer, varav några avstod. Respondenten förklarar att validering erbjöds till alla vårdanställda födda 1950 och senare. Den gränsen sattes på grund av brist på utbildningsplatser. Hon nämner också att validering är en mycket bra möjlighet för dem som är lite äldre och inte kan tänka sig att studera någon annanstans än i den egna kommunen.

Erik Risbergs erfarenheter är att valideringen har fungerat bra, men han har dock upptäckt vissa brister i arbetet. Problemen uppkommer när arbetsförmedlingskontoren använder sig av sina traditionella metoder för registrering och inte tar hänsyn till personernas lämplighet inom branschen. Om en person exempelvis har en formell behörighet som yrkeschaufför så kodas denne in som en sådan, när han i själva verket inte alls platsar ute på åkeriföretagen. Respondenten tillägger att det i branschen tyvärr finns en skepsis gentemot arbetsförmedlingens möjligheter att hjälpa en åkeriföretagare att hitta kompetent personal vid behov på grund av tidigare negativa erfarenheter.

I valideringsprojektets inledande skede var *Sören Strömberg* involverad i ett annat projekt med namnet Kunskapshus, där det ingick en certifiering av CNC-operatörer. Certifieringen

olika kunskapsnivåer karaktäriseras av grönt, blått respektive svart bälte där grönt är den mer grundläggande nivån och svart den mest specialiserade. Respondenten förklarar att sådana här certifikat är oslagbara när det gäller att rekrytera personal till verksamheten. På den vägen blev han involverad i Validering i Värmland. Från början var han tvungen att klargöra att det inte är möjligt att validera fram färdiga CNC-operatörer, men att det däremot går att utreda om personen i fråga har en förmåga att absorbera den kunskapen som krävs för att bli en. Han tillägger att man naturligtvis kan träffa på någon som redan har den kompetens som behövs, någon från utlandet till exempel. Sören Strömberg berättar att ett stort problem inom industri-sektorn idag är att få tag i duktiga och intresserade operatörer som har kunskap inom matematik, programmering, språk etc. Han menar vidare att det på anläggningen finns maskiner som kostar 6,5 miljoner och att ett misstag kan innebära hundratusentals kronor i reparationskostnader.

Inom industrin är det inte längre så att den mest kompetenta personen är den som vevar snabbast, förklarar respondenten. Det finns generellt sett ingen insikt i hur mycket kunskap som krävs inom branschen idag och det är av mycket stor betydelse att man både som arbetstagare och arbetsgivare följer med i den snabba utvecklingen. Sören Strömberg menar att vi i Sverige inte längre kan marknadsföra oss med låga priser, utan att vårt enda konkurrensmedel är den bästa utrustningen och den bästa personalen. Han har ingen exakt uppfattning om hur många personer som blivit validerade i projektet, men vad han har förstått är det ganska få.

Örjan Jacobsson har en känsla av att valideringen har fungerat bra inom transportsektorn, han tillägger dock att resultatet riskerade att bli sämre på de mindre företagen som är involverade. Det hela beror på graden av engagemang, kunskap och förståelse för processen. Valideringen har i huvudsak skett på ett utbildningscentrum i Säffle, men det har även ingått bedömning ute på arbetsplatser. Respondenten berättar att de har valt ut ett antal företag i länet som de bedömde ha kapacitet för att klara av de krav som valideringen ställer. De var samtidigt måna om att validanderna skickades ut till verksamheter med en strukturerad organisation. Han berättar vidare att valideringen inte har skett i den omfattningen som de först trodde.

Örjan Jacobsson fortsätter och berättar om projektet Transportrekrytering, som startade innan Validering i Värmland (se sidan 20). Från branschens sida gjorde de ett flertal påtryckningar om en enskild transportarbetsförmedling i länet, på grund av att det är omöjligt för arbetsförmedlingens handläggare att vara insatta i alla yrkeskategorier. Han menar att det har varit mycket bristfälliga register gällande arbetslösa yrkeschaufförer och med hjälp av de ansvariga inom rekryteringsprojektet kunde personal med rätt kompetens hittas mycket snabbt. Respondenten tillägger att när Länsarbetsnämnden beslutade att avsluta projektet gick utvecklingen återigen tillbaka till ursprungsläget på mindre än en vecka. Örjan Jacobsson fortsätter:

Där föll mycket, tycker jag, av valideringstankarna...Jag är inte alls säker på att det fungerar idag. Det här var väl sammanfogat med transportrekryteringsprojektet och det var det som borgade för att människorna skulle bli validerade. Utan projekt blir det ingen validering, det tror jag inte på.

När projektet lades ned, berättar respondenten, placerades ”nya”, icke-validerade personer på utbildningscentrumet i Säffle. Om man då låter utbilda personer som inte passar i branschen och som inte är motiverade för att arbeta i den, blir det en onödig kostnad med skattemedel. Ifrån branschens sida har man svårt att förstå varför ett sådant nyttigt projekt läggs ned eftersom det skulle spara oerhörda pengar för samhället, samtidigt som företagen skulle ha ett avsevärt bättre förtroende för arbetsförmedlingen. Örjan Jacobsson menar att det troligen hade

räckt med att anställa de ansvariga för transportrekryteringsprojektet på halvtid i detta för att få en riktigt fungerande validering och en bra status på de arbetssökande. Han tillägger att det sker uppsägningar av personer som inte är lämpade för branschen och att det ofta resulterar i tvister med arbetsgivare.

Leif Axelsson förklarar att valideringsarbetet var något trevande i början eftersom de inte riktigt visste betydelsen av och syftet med just validering. Dessutom hade företrädarna från industrin respektive de från utbildningscentrumen olika utgångspunkter. Så småningom löste sig dock dessa mindre komplikationer. Respondenten berättar, i likhet med Sören Strömberg, att ett genomgående problem istället är svårigheten att få tag i människor med reell kompetens för branschen. Han menar vidare att rekryteringsbekymren orsakas av de bristfälliga registren av arbetssökande på arbetsförmedlingen. Personer kan till exempel vara registrerade som verkstadsarbetare eller maskinoperatör, men många gånger motsvarar inte denna beteckning de kunskaper som finns hos individen. En viktig faktor är förstås även personens ambitioner och intresse. Respondenten tillägger att det i Värmland finns ca 2000 st. arbetslösa metallarbetare och att han hade förespeglingen om att valideringen skulle ske i större skala.

Även om validanden har grundkunskaper kvarstår det faktum att arbetssättet kan variera ganska stort på olika industriföretag. Företagen kan därför oftast inte anställa en person som exakt passar in på arbetsgivarens önskemål. *Leif Axelsson* förklarar, liksom Sören Strömberg, att branschen har förändrats kraftigt de senaste 10 åren. Tidigare var den anställda ofta ansvarig för en enda maskin, medan arbetskraften i dagsläget är tvungna att vara mer rörliga och således ha en högre grad av flexibilitet och en högre kunskapsnivå. Dessutom har många av de administrativa arbetsuppgifterna och befogenheterna delegerats från tjänstemannanivå till de enskilda verkstadsarbetarna. Nu för tiden är det vanligt att man verkar i grupper om 10-15 personer där man samverkar, skiftar åligganden och har olika ansvarsuppgifter som exempelvis produktionsplanering, underhållsarbete, kvalitetssäkring eller brandskyddsarbete. Det kräver därmed att de anställda har förmågan att samarbeta, ta kritik och kompromissa. Respondenten menar att de lägger en mycket stor vikt på de parametrarna vid rekrytering, eftersom teoretiska kunskaper som man inte kan tillämpa i praktiken egentligen inte är värda någonting.

Han menar vidare att arbetsförmedlingen är en viktig länk i valideringsprocessen, för att personer inte bara ska bli inskrivna utan någon djupare kartläggning. Det behöver dock inte vara arbetsförmedlingen som genomför en sådan kartläggning, det kan istället göras av en utbildningsanordnare. När en arbetssökande kommer för att skrivas in i registren skulle denne så snart som möjligt kunna skickas iväg för en utredning av hans eller hennes kunskapsbas. *Leif Axelsson* berättar om ett avtal inom industrin som benämns Trygghetsrådet, som innebär att en uppsagd person blir validerad av konsulter under de sex månader som uppsägningstiden består av. Konsulten genomför därmed en stor del av arbetet som arbetsförmedlaren i normala fall skulle göra.

Berörda aktörers mottagande och engagemang

En intressant aspekt i sammanhanget är hur berörda aktörer (de företag och organisationer som respondenterna samverkat med i projektet) har mottagit valideringsprocessen och hur deras grad av engagemang har varit/är. I intervjuerna framkommer att de flesta respondenter har upplevt ett stort engagemang bland de aktörer de har haft kontakt med gällande validering. *Kristina Steijner* menar dock att de i Filipstad inte har marknadsfört valideringsprojektet särskilt mycket eftersom de än så länge är i inledningsfasen. Därmed har de endast haft kontakt med de verkligt intresserade för att så att säga testa det nya systemet. *Erik Risberg* refererar

till transportrekryteringsprojektet där engagemanget varit stort bland alla berörda, det vill säga från Länsarbetsnämnden, Arbetsförmedlingen i Årjäng som initierade det hela, branschföreträdare samt de fackliga organisationerna.

Sören Strömberg berättar att det sker mycket samarbete inom Teknikföretagens organisation, där det dessutom ingår ett utvecklingsråd som marknadsför valideringsprocessen i utbildningscentra med teknikinriktningar. När det gäller företagens mottagande finns det ett blandat intresse. Samtidigt som aktörerna förstår att det måste sättas in åtgärder för att rekrytera rätt medarbetare, finns det en skepticism som grundar sig på en rädsla för kostnader för deras verksamhet. *Örjan Jacobsson* förklarar att en del företag som har fungerat bättre och varit mer motiverade har fått ta emot fler validander/praktikanter än andra. Han tillägger att det skedde en hel del samtal med dessa företag för att motivera dem att utbilda en handledare till de kostnader som det innebär. Fördelarna är i sin tur att pengar sparas på lång sikt samt att framtida rekryteringsprocesser underlättas. Samtidigt har de då en utbildad handledare till sitt förfogande som de kan använda vid kompetensutveckling av personalen. Några företag som tänkt mer kortsiktigt har varit något tveksamma till processen, men en bidragande orsak till denna skepticism är, enligt respondenten, att det inte är en särskilt lönsam bransch och att många åkeriföretag därmed har ekonomiska problem. *Leif Axelsson* har upplevt ett stort engagemang såväl från arbetsgivarna som från den fackliga sidan. Eftersom det är en kraftig brist på just CNC-operatörer är företagen naturligt nog angelägna om att projektet ska bidra till fler kompetenta medarbetare.

Göteborgsmodellen och dess trovärdighet

Kajsa Johansson uttrycker en viss tveksamhet till den kompletterande utbildning som erbjuds validanderna, eftersom hon inte är säker på om alla viktiga delar (exempelvis akutsjukvård) tillgodoses däri:

Blir jag undersköterska, så vill jag kanske kunna vara undersköterska på akademiska sjukhuset i Uppsala till exempel och inte bara i Munkfors kommuns äldreomsorg. Och det är där jag har lite svårt att se, är de lika kompetenta som (vid en) vanlig undersköterskeutbildning?

Är då den kompletterande utbildningen heltäckande och av nationell standard? *Kristina Steijner* menar att det handlar om att ge eleven en grundläggande och omfattande kunskap som gör att denne kan arbeta med människor i allmänhet. Sedan är det upp till arbetsgivaren i fråga att vidareutbilda och uppdatera sin personal.

Erik Risberg är positiv till processen och menar att det är en vettig modell som skulle kunna fungera bra i en förlängning. *Örjan Jacobsson* tycker också att Göteborgsmodellen har varit bra att arbeta utifrån. Han tillägger att han inte sett någon annan modell och heller därför inte har något att jämföra med. Materialet som togs fram vid resultaten av individernas självskattningar och intervjuer anser han vara mycket konkret och bra för att denne ska kunna redovisa sina kunskaper för arbetsgivaren i fråga. *Leif Axelsson* menar att ett nationellt standardiserat valideringssystem är beroende av kvaliteten i processen, hur noga människors kunskaper bedöms. Han, liksom *Sören Strömberg*, tar upp den framgångsrika certifieringen av CNC-operatörer i form av olikfärgade bälten.

Marknadsföring av Validering i Värmland

Både *Kristina Steijner* och *Kajsa Johansson* berättar att de informerat om validering för de anställda inom omsorgen vid personalmöten. Därmed finns det en ganska god kunskap om processen och möjligheterna att delta däri. *Leif Axelsson* har varit mycket inblandad i informationsspridningen tillsammans med platschefen och en CNC-operatör ifrån företaget i Molkom där han arbetar. Han har även informerat inom Metall:s organisation där förståelsen inte alltid har varit så stor, eftersom folk i allmänhet inte ens vet vad ordet validering betyder.

Validering i framtiden

Avslutningsvis bads respondenterna redogöra för om de tror att validering har blivit ett tillräckligt etablerat instrument för att det ska kunna fortsätta att tillämpas med eller utan ett centralt projektstöd. *Kristina Steijner* menar att de kommer att fortsätta med valideringen i Filipstads kommun, eftersom de har kommit så pass långt i utvecklingen att de nu ser den som en del av vardagen och som en metod för kompetensutveckling. *Kajsa Johansson* tror att validering kan komma att bli aktuellt i Munkfors om ett par år igen då efterfrågan kanske ökar. Det beror även på vad de har för strategier angående detta i Hagfors kommun, där gymnasieskolan finns.

Sören Strömberg menar att han hoppas att valideringen i länet kommer att fortsätta eftersom det är ett mycket bra instrument. Att skapa arbetstillfällen är viktigt för att reducera antalet arbetslösa, men viktigare är att kartlägga vilken typ av arbetskraft som finns till förfogande. Respondenten gör en jämförelse med ett idrottslag och menar att alla inte är lämpade att stå i mål, utan att människors kunskaper och fallenhet naturligtvis varierar. Företagen är mycket viktiga aktörer för att valideringen ska kunna bestå och utvecklas och det är även arbetsförmedlingen, som handhar alla arbetslösa. *Sören Strömberg* berättar att om han skulle kontakta arbetsförmedlingen och efterlysa en CNC-operatör, skulle han få en lista på ungefär 30 personer, utav vilka det kanske är 15 st. som någon gång har arbetat i en verkstad men som inte har en aning om vad en CNC-maskin är. De är dock registrerade som CNC-operatörer eller som verkstadsarbetare. När en person kommer till honom för anställningsintervju och denne inte alls har de kunskaper som krävs är det förstås är en svår situation för företaget såväl som för den sökande. Respondenten tillägger att de i sin verksamhet har resurser för att lära upp en person eftersom det är ett hundratal anställda, men att så inte är fallet överallt i branschen:

Tänk om du kommer till ett företag med kanske 4 personer...då är det ju 25 % av personalstyrkan som ska lära upp dig...då är man nere i 50 % av personalstyrkan som jobbar, de andra två går på utbildning. Det finns inget företag som överlever det...Det är som om Volvo som är 1000 man skulle sätta 500 (av dem) i utbildning. Hur skulle det gå?

Han menar vidare att det är arbetsförmedlingens ansvarsuppgift att se till att de arbetssökande kommer ut i yrkeslivet och att någon typ av test är av stor betydelse för att få ut rätt person på rätt arbetsplats. För att de som är registrerade på arbetsförmedlingen ska kunna motta sitt arbetslöshetsstöd "tvingas de", enligt respondenten, att ofta genomgå utbildningar som de egentligen inte har något intresse av att delta i och det innebär således en onödig kostnad. Validering är därmed ett bra sätt rent samhällsekonomiskt, eftersom resurser sätts in på rätt ställe.

Örjan Jacobsson tror att validering skulle behöva bli mycket mer etablerat inom transportbranschen. Han har många gånger kommit i kontakt med kritiska arbetsgivare som har haft problem med anställda som inte passar för arbetet, eventuellt med förstörda kundrelationer

som resultat. Respondenten menar vidare att validering egentligen borde påbörjas redan på gymnasienivå eftersom en avsevärd del av personerna som utbildar sig inom transport inte är intresserade av att arbeta i branschen, med en onödig samhällskostnad som följd. Det finns mycket pengar att spara om valideringen kan fortsätta att utvecklas, samtidigt som det skulle vara till stor hjälp för många människor och arbetsgivare.

Leif Axelsson anser att det måste finnas ett etablerat system för validering för att det ska kunna fungera i framtiden. Arbetsförmedlarna är således tvungna att veta var någonstans de ska sända vidare en person som har en viss sorts kompetens. Han menar att det troligtvis dröjer ett tag innan valideringsprocessen är tillräckligt etablerad och att det vore mycket synd ifall det blir ett avbrott innan så har skett. Respondenten tror dessutom att processen blev något fördröjd i projektets inledande skede på grund av osäkerhet.

4.3 Del 3: Utbildningsanordnare och medbedömare

I detta urval återfinns utbildningsanordnare eller medbedömare som är verksamma inom validering.

Margareta Flink är utbildningsanordnare vid Årjängs gymnasieskola och är även verksam som valideringspedagog inom vård och omsorg. Det innebär att hon validerar personer som vill utbilda sig inom vårdsektorn och som redan har med sig en hel del erfarenheter. I det skedd görs en bedömning av varje individ för att se om det över huvud taget är aktuellt med validering eller om personen i fråga istället direkt bör påbörja studier.

Helene Fasth arbetar som utbildningsanordnare i Forshaga kommun, där hon tillsammans med en kollega ansvarar för all validering inom omvårdnadsutbildningen. För ett par år sedan fick de ett erbjudande ifrån Region Värmland om att genomgå en utbildning till valideringspedagoger. Göteborgsmodellen började då användas för att valideringen inom omvårdnad skulle ske på ett likartat sätt i länets alla kommuner och inte som det var tidigare, att var och en använde sig av sina egna metoder.

Carina Prestfeldt arbetar på ålderdomshemmet Ullerudsgården i Deje och är en utbildad medbedömare inom vård och omsorg.

Christer Wikman är verksam vid Länsutbildningar AB i Karlskoga, där validander inom industrisektorn har möjlighet att utbildas och bedömas.

Valideringsprocessen, dess funktion och omfattning

Margareta Flink berättar att man i Årjängs kommun började med validering innan det läns-täckande projektet startade igång. Orsakerna var bland annat att de hade en vetskap om att detta centrala projekt var på gång, samtidigt som de kontaktades av personer som efterfrågade ökad behörighet och kompetens. Respondenten förklarar att de med anledning av detta började ta reda på mer om validering och dess tillämpningsområden genom att göra studiebesök i Norrköping, Göteborg, Malmö och Kristiansstad för att ta del av andras erfarenheter. Det ledde till att man i Årjäng konstruerade sin egen modell för validering eftersom det då egentligen inte fanns någonting att gå efter. Flink tillägger att de i det skedd var inspirerade av Göteborgs valideringsmodell, men att de inte kunde få tillgång till deras dokument och att de därför var tvungna att arbeta fram eget material. Vid den tidpunkten fanns det endast resurser för validering på teoretisk väg.

Respondenten berättar vidare att när de nu arbetar med validering försöker de att samla så många validander som möjligt till kursstarten för att få ihop till en någorlunda stor grupp. Hon menar också att de inte försöker få personerna att validera så många kurser som möjligt eftersom det kan innebära en lucka mellan valideringstillfället och den kompletterande utbildningens kursstart. Därför blir det oftast så att de validerar grundkurserna inom omvårdnad, eftersom det är ovanligt med högutbildade validander ifrån utlandet. Margareta Flink gör en jämförelse med situationen i Göteborg och de stora vuxenutbildningscentra som finns där och menar att där finns ökade valmöjligheter och ökad flexibilitet eftersom det inte är något problem att få ihop studiegrupper. Att de i Årjäng är tvungna att styra valideringen lite mer är dels av ekonomiska skäl och dels för att säkerställa kvaliteten på undervisningen. Respondenten förklarar att hon tycker det är viktigt att eleverna får möjlighet att studera i grupp eftersom de då kan ha stort utbyte av varandras erfarenheter och tankar, istället för att läras upp på distans med hjälp av en handledare.

Hon berättar vidare att valideringen har fungerat bra i år och att det är en lagom stor grupp elever på ungefär 15-16 personer. Vissa år har det varit svårt att rekrytera validander, om fler arbetstillfällen dyker upp i kommunen resulterar det i att färre personer vill satsa på en utbildning. Ett nutida exempel är byggandet av handelsområdet i Töcksfors. Den huvudsakliga målgruppen för validering är personer som vikarierar inom vården. De har många gånger inte någon undersköterskeutbildning, som de praktiskt taget är tvungna att ha om de ska kunna få chans till ett fast arbete.

För övrigt har det i Årjäng fungerat bra att involvera företag i processen och att informera om vad validering kan betyda för samhället. Margareta Flink berättar att de i kommunen har ett branschråd, ett forum med representanter från vårdföretag, fackliga organisationer och utbildningscentra som träffas ett par gånger per termin. Hon förklarar också att hon och hennes kollega som arbetar med validering ofta är ute i olika verksamheter och informerar om det. Även på gymnasieskolans webbsida finns vissa upplysningar. Respondenten menar att kunskapen om validering är markant större idag än för 3-4 år sedan.

I Forshaga kommun berättar *Helene Fasth* att valideringen inleds med allmän information för att sedan innefatta ett samtal för att kartlägga validandernas arbetslivserfarenhet och kompetens. Därefter är det en bedömning där de för diskussioner med individen för att knyta dennes kunskaper till de aktuella kursmålen. Alla validander genomgår både en teoretisk och en praktisk del. I likhet med situationen i Årjäng kan de inte heller i Forshaga ha en hög grad av flexibilitet i processen, eftersom de inte har resurser att validera när som helst på året. De personer som kontaktar dem och är intresserade måste därför vänta på nästkommande kursstart. När valideringsprocessen väl har kommit igång tar det ungefär sex veckor för en individ att gå igenom denna. Undervisningsgrupperna är på ca 10 personer varje gång och Helene Fasth förklarar att eftersom de är en sådan liten kommun med bara två valideringspedagoger inte heller skulle klara av att hantera fler elever åt gången. Hon tillägger att de har väldigt svårt att hitta praktikplatser och medbedömare för dem som vill valideras som och studera till personlig assistent, så de personerna har många gånger fått vara inom äldreomsorgen istället. Hela valideringsprocessen är förstuds mycket beroende utav de utbildade medbedömarna och vårdföretagen i kommunen.

Carina Prestfeldt förklarar att eleverna är tvungna att ha grundkunskaper inom vård och omsorg innan de skickas ut till henne under deras praktikperiod. När de sedan ska bedömas på arbetsplatsen finns det uppsatta mål som de måste klara av, samtidigt som medbedömaren för diskussioner med validanden för att fastställa att denne kan tillämpa sina teoretiska kunskaper

i praktiken. Respondenten tillägger att de flesta som kommer till henne har många års erfarenhet inom vård och omsorg. I fråga om hur valideringen har fungerat berättar hon att det är väldigt olika från person till person. I vissa fall sker allting smidigt, medan andra validander har problem med att utföra sina tilldelade uppgifter. I sådana fall kan praktikperioden förlängas, samtidigt menar Carina Prestfeldt att:

Det är ju en framtida arbetskamrat jag bedömer...jag måste ju kunna stå för att jag själv vill jobba med dem och att de kan det de är här för att göra.

Hon förklarar också att en del elever behöver längre tid på sig för att visa vad de kan och att det inte är helt enkelt att anlända till en ny arbetsplats och genast demonstrera sina kunskaper.

Den senaste gruppen av validander till CNC-operatör på utbildningscentrumet i Karlskoga var på sex personer, berättar *Christer Wikman*. Av dem var det fyra som inte hade några bakgrundskunskaper alls, därför var det i deras fall inte fråga om någon validering, enligt respondenten. På Länsutbildningar AB sker det både teoretisk och praktisk validering och dessutom skickas eleverna ut på praktik på utvalda företag. Att utbilda en person utan bakgrundskunskaper till CNC-operatör tar ungefär 48 veckor. Det är även vanligt att eleverna har en del kompetens när de börjar, utbildningen kan då bli förkortad till exempelvis 20 veckor.

Christer Wikman menar att det som är problematiskt när det gäller CNC-operatörer, är att det inte finns många personer att validera. Han förklarar att de operatörer som har en ganska bra verkstadsteknisk bakgrund redan har ett arbete, medan de som inte har ett jobb har väldigt bristfälliga kunskaper. (Ett hinder som även VD:n för Zakrisdalsverken samt företrädaren för Svenska Metallindustriarbetareförbundet berättat om i tidigare avsnitt.) När man försökte kartlägga dem som var lämpliga för en sådan här validering använde man sig av arbetsförmedlingens register över kodade CNC-operatörer. Respondenten menar att det är en stor brist på personer som har den nödvändiga utbildningen, samtidigt arbetar man på så olika sätt inom industrin idag att en person som varit CNC-operatör på ett specifikt företag i 20 år kanske inte klarar av att arbeta inom en annan verksamhet. Det är, enligt Christer Wikman, få av de arbetslösa operatörerna som behärskar exempelvis ritningsläsning, matematik och dataprogrammering. Samtidigt finns det många arbetslösa inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Han tillägger att branschen har förändrats mycket de senaste 5-10 åren och att det är viktigt att hålla sig uppdaterad.

Validandernas engagemang

Margareta Flink och *Christer Wikman* berättar att engagemanget bland validanderna har varit stort, medan *Helene Fasth* och *Carina Prestfeldt* menar att det har varierat en del. Flink tillägger att många personer inledningsvis känner en viss rädsla inför processen, eftersom de föreställer sig svåra skrivningar och test. Hon förklarar att deras metod i Årjäng bygger på att avdramatisera valideringen genom samtal, gruppdiskussioner och andra muntliga examinationsövningar. En del validander har nämligen problem med att skriftligt redovisa de kunskaper de faktiskt har. Helene Fasth berättar att det har varit ett skiftande engagemang, då vissa har haft ett tydligt mål med sina studier framför sig, medan några inte har fullföljt utbildningen på grund av sociala skäl. Hon menar också att några elever, oftast kvinnor, har varit mycket tvivlande i början av processen och har inte trott på sin egen förmåga, att de har något att delge. Dessa har dock utvecklats under valideringen och insett att de faktiskt har en hel del kunskap med sig. Hon tillägger att vissa personer hade den uppfattningen att valideringen var ett lättvindigt sätt att få en undersköterskeexamen, vilket är en felaktig föreställning.

Valideringens metoder och instrument

Praktiskt taget allt det material som har använts i valideringsprocesserna i länet har köpts från Valideringscentrum i Göteborg. *Margareta Flink* menar att materialet är bra, men något för omfattande. Framför allt är det i praktiken ibland svårt att skilja på vad som är bedömning och vad som är validering. Många gånger börjar valideringen redan under bedömningsperioden, medan momenten skiljs åt väldigt tydligt i modellen. Materialet kan därför ibland kännas lite övertydligt. Respondenten tillägger att de inte har gjort särskilt mycket ändringar i grunddokumenten eftersom de är låsta på CD-rom. Hon tror att det beror på att det inte är meningen att man ska förändra materialet alltför mycket, men samtidigt är det förstås nödvändigt att göra vissa lokala anpassningar eftersom metoderna följaktligen skiljer sig åt i Göteborg respektive Årjäng. Hon menar dock att valideringsarbetet har varit en hjälp för dem att rent metodiskt utveckla den ordinarie undervisningen.

Det man är lite oroliga för i Årjängs kommun är vad som kommer att hända med valideringsmaterialet år 2007, när kursplanerna och läroplanerna för gymnasieskolan kommer att bytas ut mot en ny version. Detta kommer då antagligen att resultera i en förändrad gymnasieskola med andra kurser och kursmål medan materialet man använder för validering är helt kopplat till de kurser som finns i dagsläget. *Margareta Flink* förklarar att valideringsdokumenten troligtvis måste revideras och undrar om de i Årjäng kommer att bli tvungna att göra det arbetet på egen hand, eller om ansvaret vilar på Region Värmland. Hon reflekterar också över om de inom vuxenutbildningen kommer att fortsätta arbeta mot ungdomsgymnasiets kursmål eller om det i så fall blir specifika sådana för vuxna. Hon menar att det vore synd ifall det dyra materialet som köpts av Valideringscentrum i Göteborg blir bortkastat redan om ett par år. Samtidigt är det möjligt att detta är någonting man har förutsett i Göteborg så att det ingår en viss grad av revidering och uppdatering av dokumenten.

Helene Fasth i Forshaga berättar att de har gjort vissa justeringar av Göteborgsmodellen. I Göteborg lägger man exempelvis information, det inledande samtalet med validander och bedömningen strax efter varandra, medan man i Forshaga inte har resurser för ett sådant uppbygg. Istället går det lite mer tid mellan varje moment. De har där fått särskilja på information, kartläggningssamtal och själva bedömningsperioden. Respondenten tillägger att de två lärare som har hand om valideringen samtidigt ansvarar för en reguljär utbildning. De tycker att materialet är bra, men att utförligheten i de formulerade kursmålen är varierande. I vissa fall har det känts lite tunt och de har fått komplettera på egen hand.

Det är intressant att se om de verksamheter och branscher där validanderna praktiserar sina kunskaper har haft möjlighet att vara med och påverka de instrument som självskattningen och intervjuerna i valideringsprocessen sker utifrån. *Carina Prestfeldt* menar att de i deras verksamhet inte har deltagit när dokumenten utformades, medan *Christer Wikman* berättar att han och en kollega varit med och tagit fram materialet som tillämpas inom industrisektorn. Han tillägger att de har utfört valideringar (eller så kallade diagnoser) i flera år, men att processen har blivit mer strikt och kategoriserad nu när det finns ett gemensamt instrument antaget.

Valideringspedagogutbildningen

De båda utbildningsanordnarna i urvalet fick berätta om hur de upplevde sin valideringspedagogutbildning. *Margareta Flink* säger att hon och hennes kollega var mycket nöjda, såväl med personerna som undervisade dem som utbildningens karaktär. Eftersom de i Årjängs kommun arbetat med validering sedan tidigare kändes det bra att få en bekräftelse på att de utförde processen på rätt sätt. När de sedan fick tillgång till materialet från Göteborg var det

dessutom lätt att sätta sig in i det. Något som var mindre bra i den inledande fasen av valideringsprojektet var att projektledarna inte hade kunskap om vad det hela handlade om, respondenten tillägger dock att man egentligen inte heller kan begära det i början av en sådan här process. En viktig del i utbildningen och Göteborgsmodellen är, enligt Flink, lärdomen om att personerna inte ska valideras på den egna arbetsplatsen. De måste visa att de har en bred kunskap och dessutom skulle det bli mycket svårt för medbedömarna att bedöma sin arbetskamrat. Respondenten menar att det under projektperioden har varit lite splittrad information från projektledningen angående detta.

Även *Helene Fasth* menar att utbildningen till valideringspedagog generellt sett fungerade bra med tillräckligt många undervisningstillfällen, intressanta samtal och mycket information. När de sedan började det praktiska arbetet med validering i kommunen märkte de dock att de i utbildningen borde ha gått igenom vissa bitar lite mer utförligt. Respondenten berättar att de inte riktigt hade klart för sig vad vissa validanders tidigare genomförda kurser motsvarar i nuläget. De visste inte heller hur personerna på Valideringscentrum i Göteborg såg på detta och ville samtidigt inte göra avsteg från Göteborgsmodellen. Hon tillägger dock att de alltid kunnat kontakta dem för mer information och att det har funnits och finns ett väldigt bra stöd därifrån.

Den kompletterande utbildningens karaktär

Utbildningsanordnarna fick också frågan om validanderna i efterhand får en kompletterande utbildning som stämmer överens med det som framkommit under själva bedömningen. *Margareta Flink* förklarar att de i Årjäng, eftersom de är en liten kommun, inte kan erbjuda validanderna vilken utbildning som helst, utan inriktar sig mot att i huvudsak utbilda personal till de verksamheter som finns i kommunen. Det innebär att utbudet inte blir så stort, de kan till exempel inte erbjuda undervisning inom tandvård eller någon annan specifik inriktning som kanske finns på andra håll. Hon berättar att de först samtalar med validanden om vad denne bör komplettera med. Han eller hon påbörjar därefter den reguljära undervisningen för att läsa in det som fattas. Om det är någon som inte passar in där kan denne läsa en egen specifik kurs på distans med hjälp av en handledare, för att det ska bli så individanpassat som möjligt.

Även i Forshaga har man sett mycket till varje individs förutsättningar. Annars faller tanken med validering, menar *Helene Fasth*. En del elever har kunnat validera fler kurser än andra och några har valt att även studera under sommaren till exempel. Hon tillägger att det samtidigt som det är roligt kan vara svårt för lärarna och den administrativa enheten att ha inseende i alla studenters kursintyg och betyg. Det är en ny process för alla inblandade och respondenten tror att de får rutin på det så småningom.

Förekomsten av etablerade nätverk för utförare av validering

Carina Prestfeldt och *Christer Wikman* är inte involverade i något samarbete för utförare av validering, men utbildningsanordnarna *Margareta Flink* och *Helene Fasth* har haft och har fortfarande ett stort utbyte av varandras erfarenheter. Flink berättar att det finns ett givande samarbete mellan ett flertal mindre kommuner i länet. De inledande kontakterna togs under valideringspedagogutbildningen eftersom de upptäckte att de utförde ett likartat arbete och upplevde likartade problem. Hon menar vidare att det är en stor skillnad att arbeta med validering i en liten kommun jämfört med i en stor. Det är därmed svårt att upprätta ett nätverk för alla inblandade i länet eftersom förutsättningarna skiljer sig åt i olika delar av Värmland. Respondenten förklarar också att hon har märkt att det finns en splittrad syn på validering i länet. I samtliga kommuner har man genomgått samma utbildning och arbetar efter samma modell, men trots det har man på vissa håll konstruerat sina egna metoder för validering. *Margareta*

Flink menar att hon har svårt att förstå varför man utbildar sig i ett länstäckande projekt för att sedan inte inordna sig i det.

Hon tillägger att de i Årjäng är tacksamma och glada för att projektet inte blev centraliserat till Karlstad, vilket det verkade bli i det inledande skedet. Det fanns en vision om att det skulle finnas särskilda arbetsplatser för validering och det skulle inte fungera på grund av de geografiska avstånden. Flink menar att det är viktigt att valideringsmöjligheterna finns decentraliserade lokalt för att exempelvis ensamstående mammor som inte har tid och resurser att pendla överhuvudtaget ska ha en chans att kunna vara en del av processen.

Validering i framtiden

Respondenterna fick avslutningsvis redogöra för sina åsikter om valideringsprocessens existens och utveckling i framtiden. *Margareta Flink* anser att det vore synd ifall det länstäckande projektet avslutas och valideringen återgår till att enbart vara en lokal företeelse, eftersom grundtanken med projektet är att validering ska ske på ungefär samma sätt runt om i Värmland. En centralisering av metoder är därför en nödvändighet, i synnerhet samhällsekonomiskt sett. Valideringsprocessen är dock mycket etablerad i Årjängs kommun då de redan arbetat med validering ett par år innan projektet Validering i Värmland startade. Respondenten tror att det behövs ett valideringscentrum i länet, men att det inte får innebära att projektet centraliseras till Karlstad. Istället kan centrumets arbetsuppgifter vara att hålla materialet aktuellt, att hjälpa kommunerna med uppdatering av metoder och att anordna nätverksträffar, föreläsningar och valideringspedagogutbildningar. Enligt *Margareta Flink* bör centrumet däremot inte ha ansvar för själva valideringen eller för utbildandet av medbedömare. Hon tillägger att avståndet till Karlstad inte är så stort geografiskt sett (ungefär 10 mil), men väl mentalt sett. Blir det en för hård och byråkratisk styrning inom projektet resulterar det i brist på samverkan och en ökad splittring. Exempelvis kan inte utbildningscentra i Karlstad anordna distansutbildningar för att täcka upp hela länets behov, eftersom många människor av olika skäl inte kan undervisas via Internet, utan måste uppleva en viss närhet till skolan och handledaren i fråga.

Helene Fasth tror att valideringen kommer att fortsätta i Forshaga även om projektet Validering i Värmland avslutas. I kommunen sker en kontinuerlig utveckling av processen. Det som framstår som ett hot inför det framtida arbetet är svårigheten att rekrytera validander, eftersom det också handlar om att få verksamheten att gå runt. Hon tillägger att det skulle kännas mycket konstigt för dem att ”kasta bort” de resultat som de hittills har åstadkommit. Att ha möjlighet till validering är en stor fördel för många människor som exempelvis arbetar som vikarier inom vården och som inte kan ta tjänstledigt för att utbilda sig på ett traditionellt sätt. Ser man dessutom till framtida pensionsavgångar är det en mycket viktig strategi att utbilda personer, även om det i nuläget är ont om fasta jobb. Det är ett sätt att mota den stora personalbristen vi står inför. *Fasth* menar även att man måste få till en bättre studiefinansiell lösning för att inte det fortsatta valideringsarbetet ska hindras och anser att Försäkringskassan och arbetsförmedlingen borde bidra med medel till validering som ett bra alternativ till arbetslöshetsstöd. Hon nämner också att ett valideringscentrum är viktigt för den framtida samverkan inom validering.

Carina Prestfeldt berättar:

Jag hoppas att det (valideringen) ska fortsätta och breda ut sig i andra yrken, för jag tror att det är ett väldigt bra sätt. Många har ju jobbat i väldigt många år och kanske inte utbildade sig till någonting. Du kan ha jobbat på verkstad i jättemånga år, men

inte har utbildningen. Då är ju det här ett jättebra sätt om du till exempel är jätte-skoltrött och inte har lust att sitta i skolbänken i fyra år, utan du kanske kan förkorta det till två och ett halvt eller två år. Jag tror på det här.

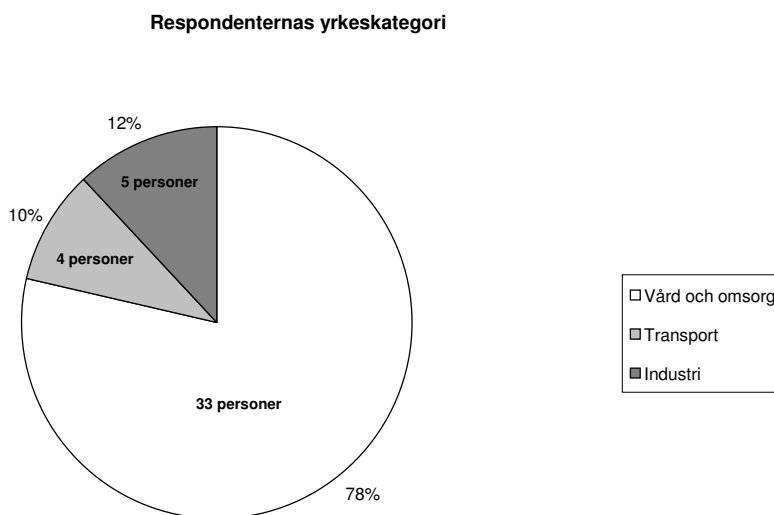
Hon menar vidare att det vore synd om valideringsprocessen skulle upphöra, eftersom traditionella studier inte passar alla människor.

5. Resultat från enkätundersökningen

I detta avsnitt presenteras svaren från enkätundersökningen. Totalt var det 42 personer som returnerade frågeformuläret. Det finns dock ett marginellt internt bortfall som inte framkommer i resultatredovisningen, på grund av att procentsatserna är uträknade på det antal personer som har besvarat den aktuella frågan.

Bakgrundsinformation

Så här fördelar sig respondenterna på de tre branscher som hittills varit aktuella inom Validering i Värmland:



Figur 4: Respondenternas yrkeskategori

Enkäten skickades, som tidigare nämnts, ut till 83 personer som validerats under projektperioden, 52 personer inom vårddyrket, 19 personer inom transportbranschen och 12 personer inom industrisektorn. Det blir därmed en snedfördelning bland respondenterna mellan de här tre yrkesområdena.

Enkäten skickades ut till 55 kvinnor och 28 män och av respondenterna finns 34 kvinnor och 7 män (1 bortfall). Det ger en procentuell fördelning på 83 % kvinnor och 17 % män. Anledningen till att kvinnor är något överrepresenterade i sammanhanget är att valideringen har skett i större omfattning inom vård och omsorg än i de två övriga yrkeskategorierna. Det finns relativt stora skillnader när det gäller de tillfrågades ålder, i nästkommande tabell sammanställt efter födelseår:

| Födelseår | Andel |
|-----------|-------|
| 1940-1949 | 5 % |
| 1950-1959 | 18 % |
| 1960-1969 | 35 % |
| 1970-1979 | 28 % |
| 1980-1989 | 15 % |

Tabell 1: Respondenternas födelseår

Som framgår av tabellen har det varit en relativt stor variation på validandernas ålder. De flesta som deltagit i processen är dock enligt enkätsvaren födda på 60-talet.

I nedanstående tabell redovisas de tillfrågades civilstånd:

| Civilstånd | Andel |
|--|-------|
| Gift/sammanboende med hemmavarande barn | 39 % |
| Gift/sammanboende utan hemmavarande barn | 20 % |
| Ogift/ensamstående med hemmavarande barn | 20 % |
| Ogift/ensamstående utan hemmavarande barn | 22 % |

Tabell 2: Respondenternas civilstånd

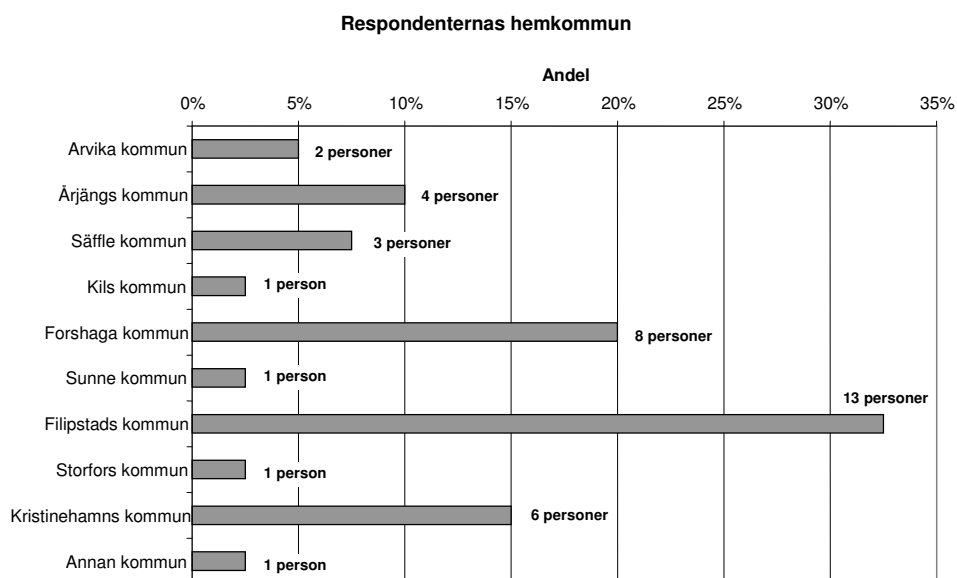
Det är svårt att dra några specifika slutsatser av dessa uppgifter eftersom svaren fördelades ganska jämnt på samtliga alternativ. Uppgifter om respondenternas månatliga inkomst innan skatt ser ut så här:

| Inkomst | Andel |
|---------------------|-------|
| Mindre än 10 000 kr | 31 % |
| 10 000 kr-14 999 kr | 49 % |
| 15 000 kr-19 999 kr | 10 % |
| 20 000 kr-29 999 kr | 10 % |

Tabell 3: Respondenternas månatliga inkomst

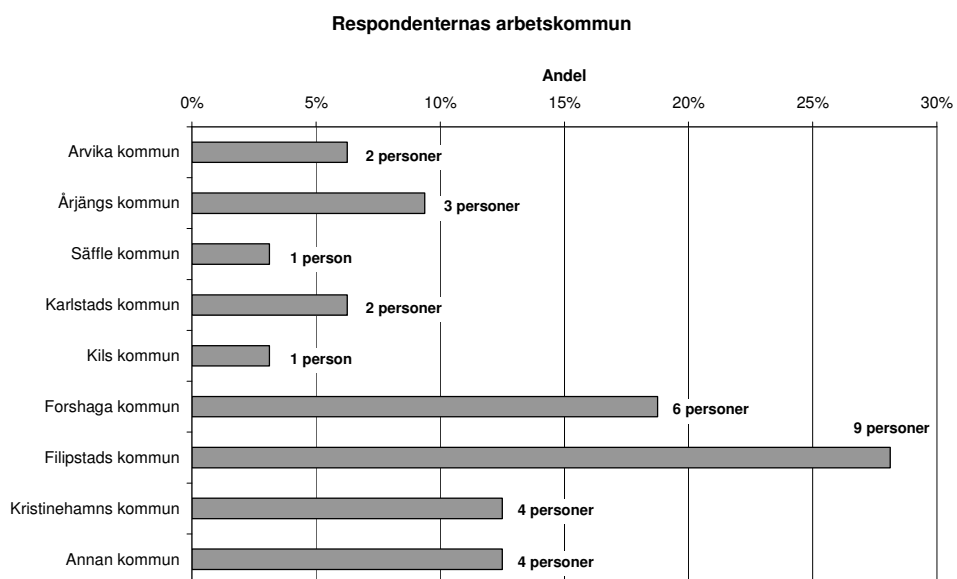
Nästan hälften av respondenterna har en bruttolön på 10 000 kr-14 999 kr per månad. Sammanlagt är det endast 8 personer vars inkomst överstiger 15 000 i månaden, medan siffran för nästan en tredjedel (12 personer) är mindre än 10 000 kr.

För att kartlägga validandernas geografiska spridning fick de tillfrågade svara på vilken kommun de har sin bostad respektive sin arbetsplats i:



Figur 5: Respondenternas hemkommun

En tredjedel av de svarande har sin bostad i Filipstads kommun och en femtedel bor i Forshaga. Personen som angav alternativet *Annat* är hemmahörande i Hällefors kommun.



Figur 6: Respondenternas arbetskommun

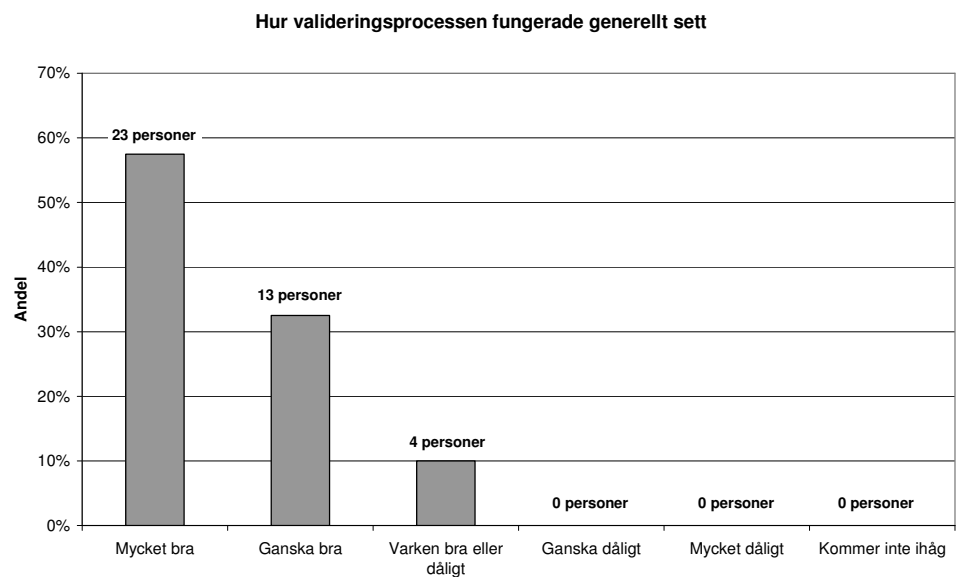
Enkätsvaren visar att de allra flesta respondenter arbetar i samma kommun där de har sin bostad. Det ska tilläggas att det var hela 10 personer som valde att inte svara på denna fråga, troligen på grund av att de är arbetslösa. För övrigt angav 3 personer att de har sin arbetsplats i Hällefors kommun, 1 person svarade Göteborg och en annan uppgav Degerfors kommun.

Valideringsprocessen

Med tanke på den fortsatta marknadsföringen av validering är det intressant att veta hur de tillfrågade inledningsvis fick information om detta. Nästan en fjärdedel av de svarande angav *arbetsförmedling* som informationskälla och en lika stor andel menar att de kom i kontakt med validering via *studievägledare på vuxenutbildningscentrum*. Ett fåtal uppgav *Internet* (4 personer) och *broschyrmaterial* (3 personer). Huvuddelen av respondenterna (36 %) valde inget av de ovan nämnda svarsalternativen, utan informerades om validering på andra sätt. Informationskällor som nämndes var arbetsplatsen/arbetsgivaren eller kollegor (7 personer), vänner och bekanta (4 personer), lärare (2 personer) samt dagstidning (2 personer).

Validering inom projektet har varit möjligt sedan våren 2004, 10 % uppgav att de genomgick processen vid den tidpunkten. Det var även 10 % som svarade att de validerades under hösten samma år. Majoriteten (80 %) genomgick dock valideringsprocessen på senare tid, under våren 2005. Orsakerna till att en person validerar sina kunskaper är naturligtvis varierande och individuella, tre fjärdedelar av respondenterna valde dock själva att valideras, medan en fjärdedel råddes till det av någon annan.

Innan respondenterna frågades om hur de upplevde valideringsprocessens olika moment fick de svara på hur de tyckte att den sammanhängande processen generellt sett fungerade från början till slut. Så här fördelar sig svaren:



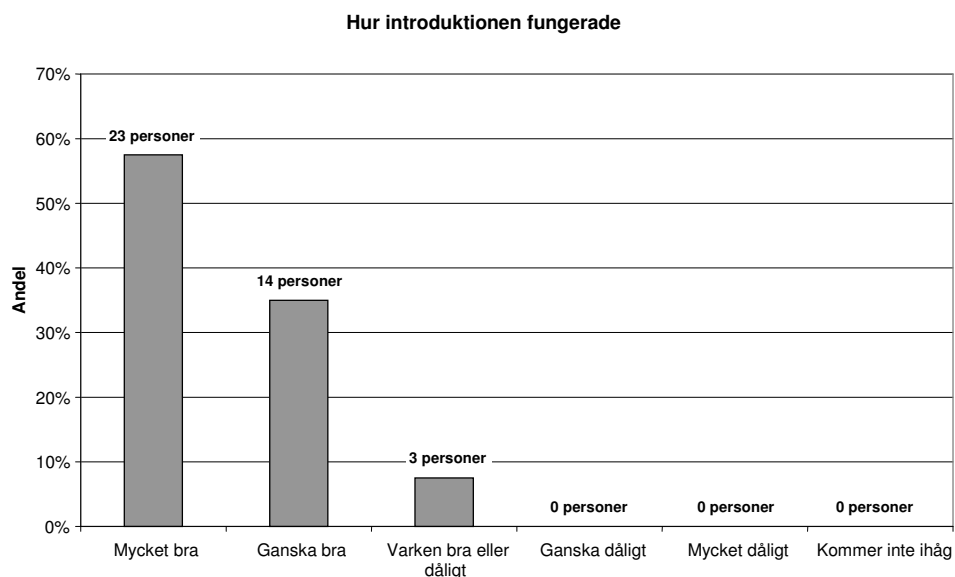
Figur 7: Hur processen fungerade generellt sett

Sammanlagt 90 % av respondenterna menar att valideringsprocessen har fungerat *mycket bra* eller *ganska bra*, medan de resterande 10 procenten inte riktigt tar ställning i frågan. En per-

son förklarar att denne tyckte att det var något rörigt innan han/hon förstod vad som skulle göras och hur mycket som skulle läsas. En annan berättar att hans/hennes lärare var väldigt kompetent och passade ”som handen i handsken”.

Introduktionen

En liknande fråga ställdes gällande introduktionen:



Figur 8: Hur introduktionen fungerade

När det gäller valideringsprocessens introduktion är svaren lika positiva som vid den föregående frågan. En respondent tycker att introduktionen var välplanerad och en annan menar att det var mycket information att ta in på kort tid, men att det trots det fungerade bra.

Viktigt i sammanhanget är om validanderna upplevde några svårigheter eller problem i samband med introduktionen:

| Upplevda svårigheter/problem | Andel |
|------------------------------|-------|
| Ja | 20 % |
| Nej | 76 % |
| Kommer inte ihåg | 5 % |

Tabell 4: Upplevda svårigheter/problem i samband med introduktionen

Tre fjärdedelar av personerna som svarade på frågan upplevde inte några problem eller svårigheter vid introduktionstillfället. De 20 % som svarade *ja* gav följande kommentarer:

Det är ju ett nytt sätt att studera på både för lärare och elev, men löser sig bra.

Mycket att läsa och skriva, många upprepningar.

Mycket frågetecken som klarnade efterhand.

Mycket prov och så vidare, men fördel när man vill gå kursen senare.

Om jag nu kunde allt skulle jag inte vara här. Klart att något kan vara svårt.

Stor genomgång av samtliga kurser på kort tid.

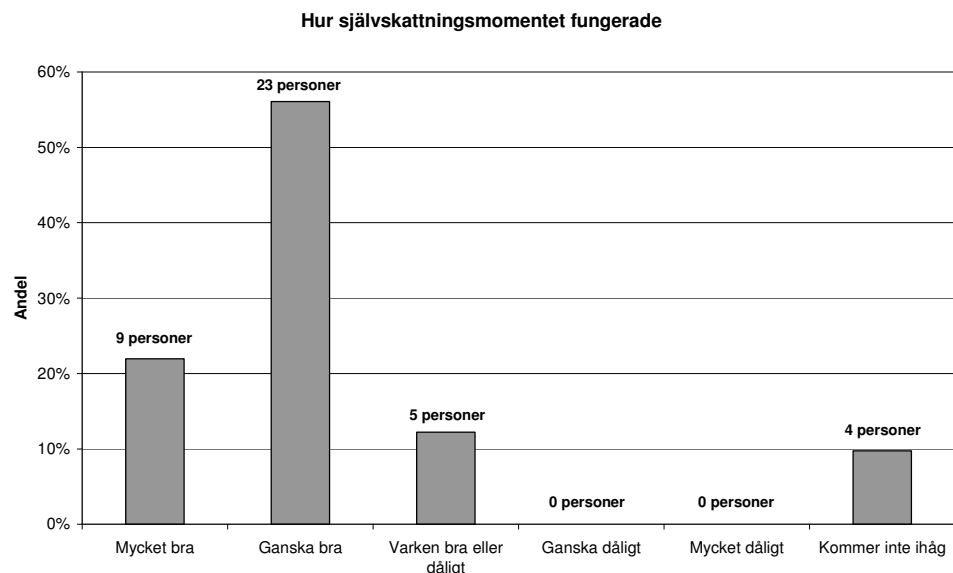
Svårt att sortera upp all information eftersom jag ej studerat på 25 år.

Det är dock bara 13 % av respondenterna som tycker att något kunde ha gjorts annorlunda i samband med introduktionen. Något som efterfrågades var ett schematiskt upplägg på vad som skulle göras varje dag, mer information samt en lite mer förenklad nivå på det hela. En person förklarar att hans önskemål var:

(En) mer noggrann förklaring om vad som skulle valideras, vad var validering. Mycket av arbetet vi gjorde vid introduktionsdagarna fick göras om igen senare när "ämnet" lästes. Jag har i och för sig förståelse för att det är nytt och svårfattligt men mer strukturerad information hade varit på sin plats.

Självskattningen

Nästa moment i processen är, som tidigare nämnts, självskattningen och så här anser de tillfrågade att den fungerade:



Figur 9: Hur självskattningsmomentet fungerade

Självskattningsmomentet får inte ett lika gott betyg av de svarande som introduktionen fick, över hälften anser dock att självskattningen fungerade ganska bra. En återkommande kommentar i sammanhanget är att det är svårt att bedöma sig själv och att skatta sina egna kunskaper samt att man som validand inte skattar sig själv särskilt högt i början av processen.

Respondenterna fick även en chans att tycka till om de frågor som ställdes i samband med självskattningen. Så här fördelar sig åsikterna om dessa:

| Frågorna vid självskattningen | Andel |
|-------------------------------|-------|
| Mycket bra | 27 % |
| Ganska bra | 46 % |
| Varken bra eller dåliga | 17 % |
| Ganska dåliga | 0 % |
| Mycket dåliga | 0 % |
| Kommer inte ihåg | 10 % |

Tabell 5: Åsikter om de frågor som ställdes vid självskattningen

Sammanlagt nästan tre fjärdedelar menar att frågorna var *mycket* eller *ganska bra* och ingen anser att de var dåliga. Kommentarer som gavs var:

En del konstiga frågor som inte passade in i yrket.

En del (frågor) kunde bytas ut.

Jag tycker att hela idén är jättebra.

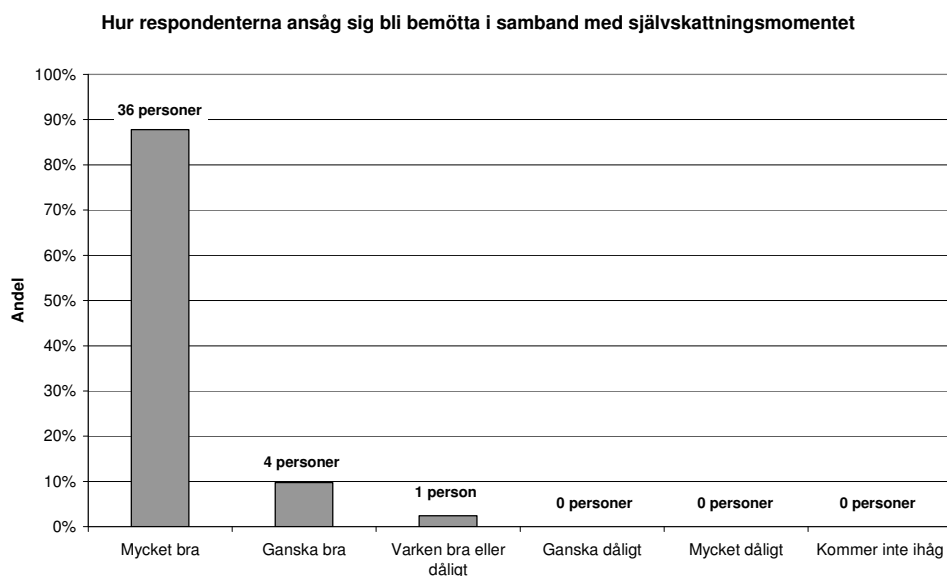
Lite svåra att förstå.

Luddiga och lite svåra frågor i häftena.

Mycket omfrågor, de gick i varandra hela tiden.

Svårt att våga vara ärlig.

En viktig aspekt är hur validanderna anser sig blivit bemötta i samband med självskattningsmomentet:



Figur 10: Bemötandet i samband med självskattningsmomentet

Alla utom en av de svarande menar att de blev *mycket bra* eller *ganska bra* bemötta i samband med självskattningen. En person tycker att det är *mycket bra* när man som validand får beröm av sin lärare, en annan berättar att det var trevliga kompisar och bra lärare.

På frågan om respondenterna upplevde några svårigheter eller problem vid självskattningstillfället svarade de så här:

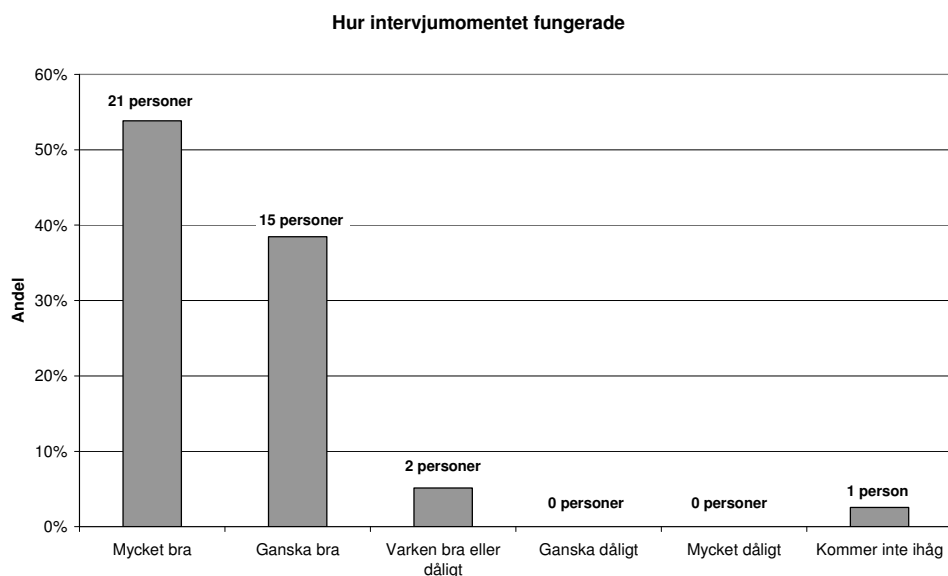
| Upplevda svårigheter/problem | Andel |
|------------------------------|-------|
| Ja | 10 % |
| Nej | 90 % |
| Kommer inte ihåg | 0 % |

Tabell 6: Upplevda svårigheter/problem i samband med självskattningen

I likhet med introduktionen var det heller inte många som upplevde några svårigheter/problem vid självskattningstillfället. Återkommande kommentarer är att det är svårt att vara ärlig vid ett sådant här moment. Det är 3 personer, som i sammanhanget motsvarar 8 %, som anser att något kunde ha gjorts annorlunda vid självskattningen. Den enda personen som gav en motivering tycker att självskattningen kunde ha innefattat en bättre genomgång av information.

Intervjun

Följande diagram redovisar hur validanderna anser att intervjumomentet fungerade:



Figur 11: Hur intervjumomentet fungerade

Intervjumomentet får ett gott betyg av respondenterna då fler än hälften (54 %) angav alternativet *mycket bra* och 38 % svarade *ganska bra*. Av de tillfrågade var det dock 3 personer som menar att det inte ingick något intervjumoment i deras valideringsprocess.

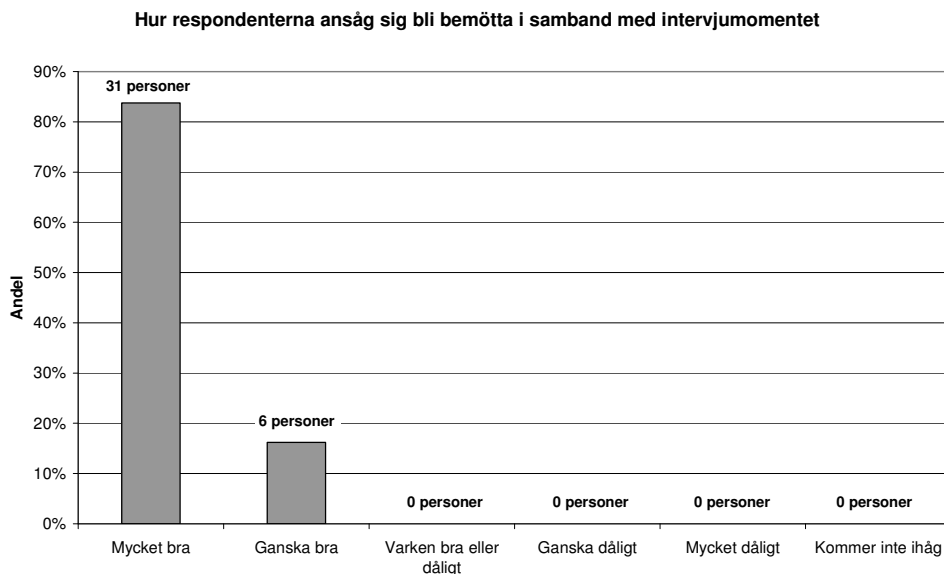
Vid intervjutillfället ställdes som bekant andra typer av frågor till validanderna. Åsikter om dessa presenteras i nedanstående tabell:

| Frågorna vid intervjun | Andel |
|-------------------------|-------|
| Mycket bra | 51 % |
| Ganska bra | 33 % |
| Varken bra eller dåliga | 5 % |
| Ganska dåliga | 0 % |
| Mycket dåliga | 0 % |
| Kommer inte ihåg | 10 % |

Tabell 7: Åsikter om de frågor som ställdes vid intervjutillfället

Det är fler än hälften som menar att intervjufrågorna var *mycket bra* och en tredjedel som tycker att de var *ganska bra*. En person som angav alternativet *ganska bra* menar samtidigt att det var en del "skumma" frågor. En annan anser att det var många frågor som återkom och gick i varandra hela tiden. En tredje berättar att han/hon ibland blev för omständig och inte kunde tänka logiskt eftersom svaren var för självklara.

Denna figur redovisar validandernas åsikter om bemötandet i samband med intervjutillfället:



Figur 12: Bemötandet i samband med intervjumomentet

Samtliga personer som svarade på frågan menar att de fick ett bra bemötande vid intervjutillfället, hela 84 % svarade *mycket bra* och 16 % *ganska bra*. Kommentarer som gavs var:

Otroligt omtänksam lärare.

Två helt olika typer av lärare som krävde/ville olika saker.

Nedan redovisas huruvida respondenterna upplevde några svårigheter eller problem vid intervjutillfället:

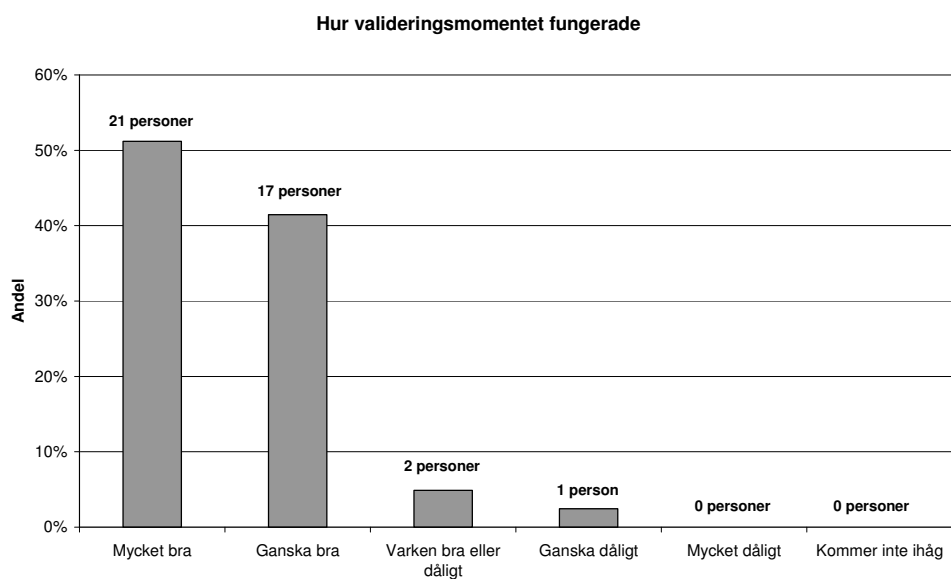
| Upplevda svårigheter/problem | Andel |
|------------------------------|-------|
| Ja | 5 % |
| Nej | 92 % |
| Kommer inte ihåg | 3 % |

Tabell 8: Upplevda svårigheter/problem i samband med intervjutillfället

Det är 34 personer av 37 som inte upplevde några problem eller svårigheter vid intervjutillfället, medan endast 2 personer svarade *ja*. Inga motiveringar gavs i samband med frågan. På frågan om något kunde ha gjorts annorlunda vid intervjun svarade endast 2 personer (6 %) *ja*. Den ena efterfrågade bättre information och den andra personen ville ha andra typer av intervjufrågor.

Valideringen

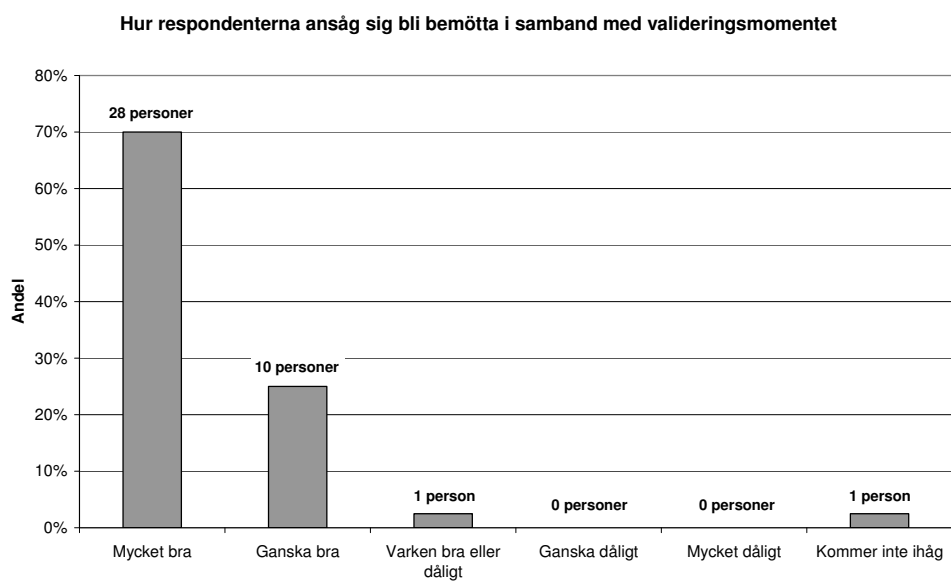
De flesta respondenter (43 %) genomgick både en teoretisk och en praktisk validering, 30 % validerades endast teoretiskt och 28 % endast på praktiskt vis. Nästkommande figur visar hur de tillfrågade upplevde att själva valideringsmomentet fungerade:



Figur 13: Hur valideringsmomentet fungerade

Även själva valideringsmomentet upplevdes positivt för huvuddelen av respondenterna, sammanlagt 93 % svarade *mycket* eller *ganska bra*. En person tycker att det var bra att få tillfälle att kunna visa vad man går för.

Bemötandet vid valideringstillfället upplevde de tillfrågande på följande vis:



Figur 14: Bemötandet i samband med valideringsmomentet

Bemötandet vid valideringstillfället upplever respondenterna nästan lika positivt som vid självskattningen och intervjun. Någon menar att det fanns många bra medbedömare på arbetsplatsen (praktikplatsen). En annan berättar att han/hon kom i kontakt med många vänliga människor som verkligen ville undersöka dennes kompetens och förklara sådant som han/hon inte hade kunskap om.

Även i detta sammanhang är det av stor betydelse att kartlägga eventuella upplevda problem:

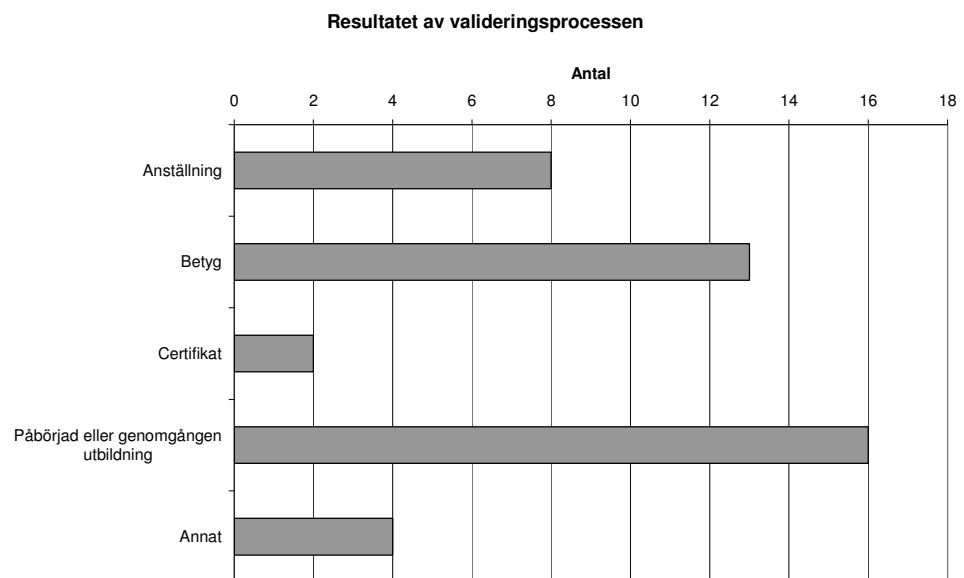
| Upplevda svårigheter/problem | Andel |
|------------------------------|-------|
| Ja | 3 % |
| Nej | 97 % |
| Kommer inte ihåg | 0 % |

Tabell 9: Upplevda svårigheter/problem i samband med valideringsmomentet

Utav de svarande är det 3 %, motsvarande endast 1 person, som erfor några svårigheter eller problem vid själva valideringstillfället. Det är även 1 person som menar att något kunde ha gjorts på ett annorlunda sätt, men ingen motivering gavs.

Resultatet

Det är förstås intressant att veta vad valideringsprocessen resulterade i för respondenterna. Deras svar finns sammanställda i nedanstående diagram och redovisas i absoluta tal, eftersom en del av de tillfrågade valde att markera fler än ett alternativ:



Figur 15: Resultatet av valideringsprocessen

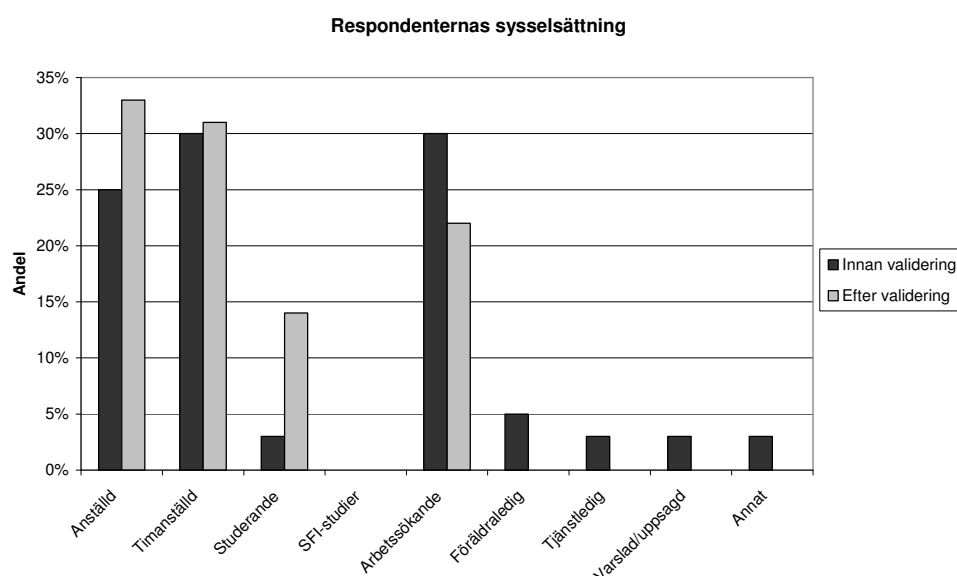
Enligt respondenterna resulterade de flesta valideringarna i en *påbörjad eller genomgången utbildning*. Det är här viktigt att ha i åtanke att merparten av validanderna är verksamma inom vårdsektorn. En del av de svarande är ännu inte helt färdiga med valideringsprocessen och därför har de inte kunnat svara på denna och följande frågor. En person berättar att denne fick

en aha-upplevelse eftersom han/hon kunde mer än vad denne först trodde. En annan förklarar att han/hon fick en högre lön efter valideringen.

Intressant i sammanhanget är om resultatet blev det validanden förväntade sig från början och hela 89 % menar att så är fallet. Någon tycker till och med att resultatet blev bättre än väntat, medan en annan som angav alternativet *nej* på frågan dessvärre fick svaret att denne inte passade in i yrket.

En grundläggande frågeställning i denna utvärdering är, som nämndes i inledningen, huruvida Validering i Värmland lyckats med att förse arbetsmarknaden med rätt kompetens till en minskad kostnad för samhället. Därför fick de respondenter som påbörjat eller genomgått en utbildning efter sin validering svara på om denna blev förkortad i jämförelse med utbildningens egentliga tidsåtgång. Fler än hälften (54 %) uppgav att så var fallet, medan en fjärdedel svarade *nej* och 21 % inte visste. Hur mycket utbildningen förkortades verkar vara individuellt eftersom respondenterna uppgav mycket särskiljande svar, alltifrån 4 veckor till 1-1,5 år.

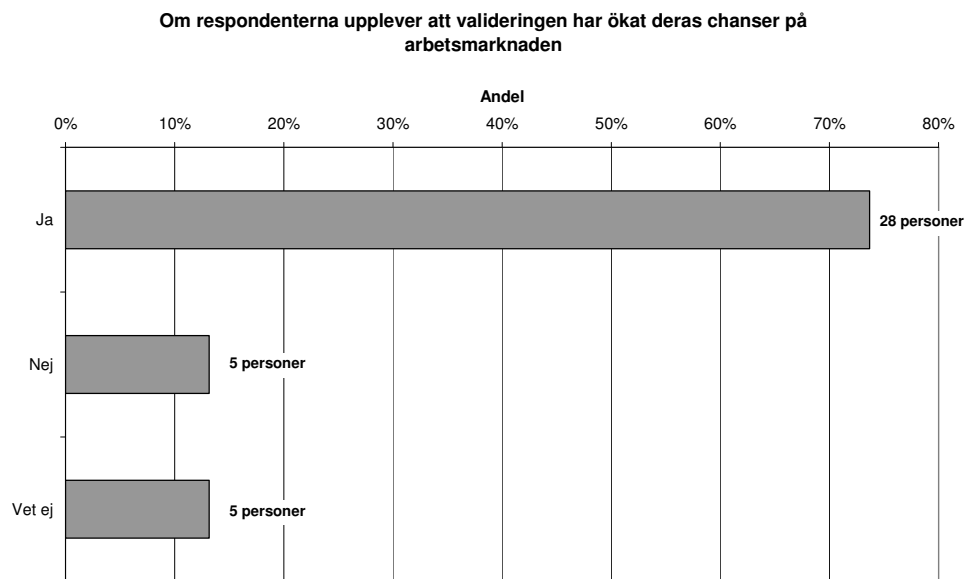
Respondenterna fick även ange deras huvudsakliga sysselsättning före respektive efter att de validerades:



Figur 16: Respondenternas huvudsakliga sysselsättning innan respektive efter valideringen

Något som är viktigt att nämna i sammanhanget är att det är en större svarsfrekvens på frågan om sysselsättning innan validering än på frågan om sysselsättningen efteråt. Därför kan just detta diagram inte anses vara exakt vetenskapligt korrekt. Det går dock att urskilja ett mönster bland dem som har svarat, då andelen arbetssökande har minskat efter valideringsprocessen medan andelen anställda och studerande har ökat.

En annan betydelsefull faktor är om de tillfrågade upplever att valideringen har ökat deras chanser på arbetsmarknaden:



Figur 17: Om respondenterna upplever att valideringen har ökat deras chanser på arbetsmarknaden

Nästan tre fjärdedelar tror att valideringen har ökat deras chanser på arbetsmarknaden och sammanlagt en fjärdedel tror inte så eller är osäkra. Kommentarer som gavs var:

Bara jag är/blir klar så tror jag det.

Det hoppas jag.

För min egen del känner jag att jag kan klara av ett arbete inom mitt yrke trots att jag har varit ifrån det i några år!

Hoppas att man har bättre chans till arbete.

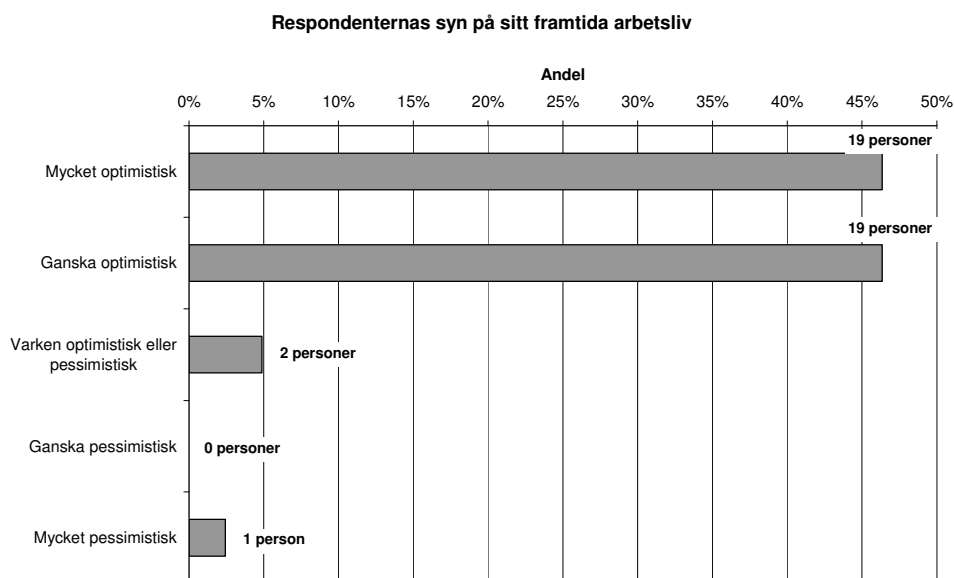
Kan numera söka alla tjänster inom vård/sjukvård/handikapp.

Större möjlighet till fast jobb.

Tillsammans med resten av undersköterskeutbildningen gör den det.

Framtid och avslutning

I frågeformulärets avslutande del angav respondenterna hur de ser på sitt framtida arbetsliv:



Figur 18: Respondenternas syn på sitt framtida arbetsliv

Nästan alla respondenter (93 %) ser *mycket* eller *ganska optimistiskt* på sitt framtida arbetsliv, det är endast en person med en *mycket pessimistisk* syn. En av de svarande menar att det är lättare att söka jobb när man har en utbildning. En annan som angav alternativet *ganska optimistisk* menar trots det att det är svårt att få ett arbete nuförtiden.

Enkätsvaren visar att det är ett flertal som har upplevt valideringen som positiv eftersom man som validand så att säga upplyses om sina egna kunskaper. En relevant fråga är då om valideringen har inneburit några förändringar vad gäller respondenternas självförtroende:

| Förändrat självförtroende? | Andel |
|---------------------------------------|-------|
| Ja, mitt självförtroende är bättre nu | 58 % |
| Nej, det är ingen skillnad | 43 % |
| Ja, mitt självförtroende är sämre nu | 0 % |

Tabell 10: Om valideringen har inneburit förändringar vad gäller respondenternas självförtroende

Som framgår av ovanstående tabell har valideringen inneburit ett ökat självförtroende för majoriteten av de svarande. Relativt många menar att deras självkänsla inte har förändrat sig i och med processen, men ingen anser att de nu efter valideringen har en sämre självförtroende. En person tillägger att självförtroendet ökat tack vare beröm från lärare.

Avslutningsvis kan det konstateras att de allra flesta respondenter är nöjda med valideringen. Hela 93 % uppger att de skulle rekommendera någon annan att genomgå processen och en person säger att han/hon redan har gjort så. En annan tycker att alla borde få prova att valideras och någon nämner att det ju blir en förkortad utbildning för eleven så att denne slipper att läsa det han eller hon redan kan. Andra kommentarer i sammanhanget är följande:

(Det) kan vara bra för att visa vad man kan.

Man blir ju bekräftad i sina kunskaper.

Man mår bättre.

I slutet av frågeformuläret gavs utrymme för respondenterna att ge övriga synpunkter. En person tycker att det är bra att man som validand kan studera i lugn och ro, utan stress. Andra tankar som formulerades var:

Ett bra sätt att få en utbildning. (Jag) är ej klar, men svarar ändå. Målet är att få heltid inom kommun. Chanserna ökar efter genomgången utbildning.

Jag hoppas bara att det blir fler som öppnar ögonen för oss validander. Många tycker ju att vi tar genvägar till det vi gör. Många förstår inte hur detta fungerar. Annars så hoppas jag att fler söker validering! Jag är väldigt nöjd med mitt val! Hoppas även att fler duktiga lärare visar framfötterna och vill dela med sig av sina kunskaper!

Efter att ha gått arbetslös ett tag så kände jag att jag tappat min känsla och mina kunskaper för mitt yrke, men valideringen har gjort att jag VET att jag kan och jag behöver inte känna någon oro för ett jobb inom yrket igen. Allt sitter där någonstans och det kommer fram när jag behöver.

(Jag) såg (det) som en liten nackdel att jag ej kunde föra över mina gymnasiebetyg till valideringsutbildningen, vilket har lett till att jag får läsa om hela min gymnasiekompetens.

Det är mycket positivt för oss som är lite äldre att ha möjlighet till utbildning och visa vad vi kan!

6. Analys och diskussion

I dagens samhälle finns en obalans på arbetsmarknaden som innebär att det inom vissa branscher är stor brist på kompetent personal, medan det inom andra sektorer finns ett överflöd av arbetssökande med de rätta kunskaperna. En sådan här obalans är till viss del naturlig och beroende av konjunkturen och omvärldstrender, men med tanke på den förestående stora generationsväxlingen som är aktuell i västvärlden kan denna obalans bli alltför omfattande och svårhanterlig, i synnerhet i mindre kommuner. Validering kan då vara ett verktyg för att ta tillvara den viktiga lokala/regionala kompetensen inom bristyrkesområden. Troligtvis sker validering på ett flertal sätt runt om i landet, eftersom det inte finns några riktlinjer eller regler för detta på nationell nivå. Frågan är om det behövs en sådan hög grad av kontinuitet att en valideringsmodell för hela Sverige bör tas fram? Eller ska valideringsarbetet ligga kvar på lokal/regional nivå? Spelar det egentligen någon roll om metoden skiljer sig åt i olika delar av landet så länge processen genomsyras av kvaliteten?

Innan projektet Validering i Värmland startade uppsattes ett antal mål som inom 3 år ska ha uppnåtts. De mål som kan sägas ha förverkligats är de angående samarbete, dels med olika aktörer i länet och dels med valideringscentra i andra län. Det ska dock tilläggas att valideringsarbetet troligtvis inte har blivit en länstäckande företeelse. *Carina Lundström* på Arbetsförmedlingen i Årjäng menar till exempel att deras arbetssätt inom transportrekryteringsprojektet inte förekommer på länets alla arbetsförmedlingar trots att det var tanken från början. Av intervjuerna framgår att det finns ett etablerat och värdefullt samarbete med Malmö stad samt med Hallands och Västra Götalands län.

Det uppsatta målet angående upprättandet av ett valideringscentrum har än så länge inte kunnat genomföras och inte heller genomförs validering inom 10 branschområden i dagsläget. *Doris Westlund* på Länsarbetsnämnden och *Carina Lundström* menar att det finns en stor relevans i att projektet kom att innefatta just vård, transport och industri. Föreslagna områden vid en eventuell utvidgning är handel samt montöryrken inom verkstadsindustrin. De resterande målens förverkligande känns något oklart i nuläget. När det gäller validering som en erkänd och effektiv metod tror *Bengt Dahlgren* på Länsstyrelsen i Värmland att det finns kunskaper om valideringsbegreppet, men att processen och metoderna i sig inte är så välkända. I kapitel 2 nämns olika tillvägagångssätt för att marknadsföra validering, exempelvis genom mässor eller konferenser. Enligt *Carina Lundström* tog man inom transportsektorn hjälp av de fackliga organisationerna för att nå ut till och skapa förtroende hos företagen. Av intervju svaren framgår att det både inom transportbranschen och inom industrin inledningsvis har funnits en viss tveksamhet hos arbetsgivare vid introducerandet av validering.

I avsnitt 2 nämns också att validering är positivt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. *Doris Westlund* på Länsarbetsnämnden berättar att det än så länge är för tidigt att se huruvida Validering i Värmland har bidragit till besparingar. Självklart krävs investeringar för att ett sådant här projekt ska komma igång. Frågan är om det finns en vilja hos berörda aktörer att satsa medel på att validering verkligen blir ett etablerat verktyg inom fler branscher och för dem som anmäler sig som arbetssökande. Finns det utrymme för ett långsiktigt tänkande i det här fallet? En annan relevant fråga är om de instanser som bidrar med ekonomiska resurser är desamma som senare gynnas av de eventuella vinsterna. Troligtvis är det inte så enkelt och dessutom finns det vanligtvis ett revirbevakande med i bilden. Ett sätt att spara pengar när det gäller validering är, som står att läsa om i kapitel 2, att samarbeta kommunalt. Ett exempel på det är den samverkan som enligt ett par respondenter äger rum mellan exempelvis Forshaga och Årjängs kommuner. Genom att ta del av varandras erfarenheter och problem fås givetvis en tidsvinst och på så sätt sparas resurser. Det verkar dock som om kommunerna bör vara av

likartad karaktär för att samarbetet ska bli nyttigt. Mindre kommuner tampas, enligt utbildningsanordnarna i Forshaga och Årjängs kommuner, med andra typer av problem än de större och detta är den främsta orsaken till att Karlstad så att säga inte ingår i just detta samarbete.

Generellt sett har utbildningsanordnarna i undersökningen tagit till sig Göteborgsmodellen och arbetar utifrån den på ett likartat sätt, dock med vissa lokala justeringar. Det ter sig något paradoxalt att det bör finnas en regionalt (kanske också nationellt) standardiserad modell för validering samtidigt som processen bör anpassas till de lokala förutsättningarna. Vilken grad av anpassning är då lämplig? I dagens läge sker huvuddelen av valideringsarbetet troligtvis på kommunal nivå på grund av den relevanta kopplingen till den kommunala vuxenutbildningen och arbetsförmedlingarna. Det är en fråga om ansvarsfördelning och den situationen kan komma att förändras inom de närmsta åren.

I undersökningen framkommer att validering är ett mycket viktigt verktyg för en väl fungerande rekrytering inom transport- och industribranschen. De respondenter som är verksamma inom dessa branscher menar att många, kanske de flesta, av personerna som är inskrivna på arbetsförmedlingen som kodade yrkeschaufförer/CNC-operatörer i praktiken inte alls passar för branschen. Personers lämplighet bör med fördel undersökas när den arbetsökande registreras på arbetsförmedlingen. Det är viktigt för arbetsgivarna att veta för att underlätta rekryteringsprocessen, men det är framför allt av stor betydelse för den enskilde individen. Det handlar om dennes självkänsla och motivation att skaffa sig ett nytt arbete och den motivationen är i sammanhanget viktig att värna om. Att ta reda på människors förutsättningar och ambitioner inför sitt framtida arbetsliv kräver tid och resurser, som i sig kanske är jämförbart med den tid en kurs som individen egentligen inte vill gå tar och de resurser som läggs på denna kurs och det dithörande arbetslöshetsstödet. Det mest effektiva sättet är inte alltid det bästa, även ur samhällsekonomisk synvinkel.

En bidragande faktor till detta är de stora strukturförändringar som har skett inom till exempel industrin de senaste 10 åren. Enligt respondenterna från industrisektorn finns en hel del arbetslösa verkstadsarbetare vars kompetens så att säga är inaktuell. Det kan räcka med några års uppehåll från branschen för att det ska bli mycket svårt att återgå till arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att som Jansson (2004) beskriver att det inte ska bli ett glapp mellan den ena arbetsplatsens utplaceringsprocess och det andra företagets rekryteringsprocess. Validering bör vara en naturlig del av verksamheten i det här sammanhanget, vilket också till viss del är fallet inom industrin i och med Trygghetsrådet, enligt respondenten från Svenska Metallindustriarbetareförbundet, *Leif Axelsson*.

I kapitel 2 uttrycks frågan (av Andersson, Sjösten och Ahn, 2004) om det är lämpligt att tillåta validering för tillgodoräkning av en hel utbildning. Ofta resulterar en validering i att individen kompletterar med delar av utbildningen. Teoretiskt sett är det förstas möjligt att validera en hel utbildning och erhålla ett komplett betyg eller kursbevis om individens odokumenterade kompetens är tillräckligt hög. En respondent uttryckte en viss skepticism angående den kompletterande utbildningens standard. I dessa sammanhang kan det förstås vara så att den kommunala utbildningen till viss del fokuserar på de lokala behoven och förutsättningarna. Vid närmare eftertanke är detta ganska naturligt och behöver inte vara en nackdel. Som framgår av intervjuerna är det främst inom grundutbildningen som validering är aktuell, eftersom det i en mindre kommun heller inte finns tillräckliga resurser för att erbjuda specialistutbildningar.

De tillfrågade personerna som har validerats och som har svarat på enkäten kommer ifrån kommunerna: Arvika, Årjäng, Säffle, Kil, Forshaga, Sunne, Filipstad, Storfors, Kristinehamn och Hällefors. Det är alltså endast nio av länets 16 kommuner som nämns. Det är dock inte självklart att personerna genomgick valideringen i sin hemkommun. I enkäten finns en fråga om hur valideringsprocessen som helhet fungerade samt följdfrågor som behandlar varje enskild del i processen; introduktion, självskattning, intervju och validering. Det är genomgående positiva åsikter som framkommit och det är endast ett fåtal som upplevt några problem eller svårigheter. I kapitel 2 nämns att en validering oftast är en positiv upplevelse för individen eftersom dennes faktiska kunskaper klarläggs. Enkätundersökningen visar att det faktiskt är så i det här fallet.

En övervägande majoritet tror att valideringen har ökat deras chanser på arbetsmarknaden och det, anser jag, måste i sig vara ett viktigt mål med projektet. Det är positivt att se att hela 93 % av respondenterna har en mycket eller ganska optimistisk syn på sitt framtida arbetsliv, i synnerhet med tanke på den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden idag.

I samtliga urval i intervjuundersökningen fick respondenterna svara på hur de tror att valideringen kommer att se ut i framtiden, om den överhuvudtaget kommer att fortgå och om det behövs ett valideringscentrum i Värmland. I det första urvalet uttrycks önskemål om att valideringen ska bli ett vedertaget arbetssätt för att undvika en tillbakagång i utvecklingen. En respondent tvivlar på att valideringsarbetet i länet är tillräckligt etablerat för att det ska kunna fortsätta utan det centrala projektstödet. Från respondenterna i urval 2 och 3 framgår att validering är ett etablerat arbetssätt på kommunal nivå, hos äldreomsorgsansvariga och hos utbildningsanordnare inom vård och omsorg. Det framkommer också åsikter om att validering skulle behöva bli mer välkänt i länet som helhet samt förhoppningar om att arbetet ska fortsätta och öka i omfattning i framtiden. Om målet är att det ska finnas en regional modell för validering måste det således finnas någon form av länsövergripande struktur för att samordna och övervaka arbetet. En respondent nämner att det vore synd ifall validering återgår till att endast vara en lokal företeelse eftersom det då inte kommer att bli en generell process. Undersökningen visar att alla Värmlands kommuner troligtvis inte kan ha ett praktiskt samarbete kring validering på grund av alltför skilda förutsättningar. Även om Göteborgsmodellen introducerats i länets kommuner kommer ett splittrat valideringsarbete med all säkerhet att resultera i ett flertal variationer av denna modell. Kanske är det inget fel i det, men i så fall går en stor del av målsättningen med Validering i Värmland förlorad. Detta är en komplex fråga, i synnerhet som det inte heller verkar finnas några exakta direktiv på nationell nivå.

En annan svårfångad fråga är hur ett länstäckande arbete ska organiseras. Många av respondenterna tror att ett valideringscentrum måste upprättas i framtiden för att få ett organiserat och väl fungerande system på lång sikt. Eftersom valideringsarbetet naturligt nog berör ett flertal aktörer i samhället blir ansvarsfrågan angående ett sådant centrum diffus. Det finns i nuläget inte heller några konkreta förslag på lösningar nationellt sett. I sådana här praktiska dilemman är det viktigt att komma ihåg vad validering innebär för samhället i stort och för den enskilde individens personliga utveckling. Frågor som: "Är det värt besväret? Lönar det sig?" är kanske svårbesvarade på nationell, regional och lokal nivå, men många gånger troligtvis lättbesvarade på individuell nivå. Detta är det upp till var och en att tolka och värdera. Det är svårt att ge några absoluta riktlinjer mer än att undersökningen visar att validering betyder någonting positivt för dem som har genomgått processen.

Frågeställningarna i den inledande delen av rapporten har mer eller mindre besvarats i undersökningen. Validering enligt Göteborgsmodellen har förankrats väl i de kommuner som har varit berörda i utvärderingen. Det finns även ett etablerat samarbete mellan den kommunala vuxenutbildningen och relevanta arbetsplatser för att individerna ska kunna erbjudas både teoretisk och praktik validering. Validering utifrån Göteborgsmodellen i länet har hittills till största delen ägt rum inom vårdsektorn och kanske kommer flera nya bristyrkesområden att bli aktuella i framtiden. Ju fler involverade aktörer desto viktigare blir kravet på kontinuerlig uppföljning av processen. Hur etablerad är valideringen inom transportsektorn i Värmland till exempel? *Carina Lundström* och *Mats Funke* berättar om framgångarna inom projektet Transportrekrytering, som nu inte längre finns kvar men som efterfrågas av branschen. Sker det i dagsläget en fungerande validering inom transportyrket i länets kommuner? Örjan Jacobsson, ombudsman på Svenska Transportarbetareförbundet i länet ser det som en stor nackdel att transportrekryteringsprojektet avslutades:

Där föll mycket, tycker jag, av valideringstankarna...Jag är inte alls säker på att det fungerar idag. Det här var väl sammanfogat med transportrekryteringsprojektet och det var det som borgade för att människorna skulle bli validerade. Utan projekt blir det ingen validering, det tror jag inte på.

Det skulle vara intressant att studera valideringsarbetet i samtliga kommuner i länet för att belysa framgångar och identifiera eventuella problem. En sådan undersökning skulle kunna beröra kommunala utbildningsanordnare, praktikplatser och validander. Resultaten från studien skulle därefter kunna presenteras i ett nationellt forum, för att med hjälp av samverkan åstadkomma en utveckling inom valideringsarbetet på flera nivåer och inom flera sektorer.

7. Avslutande reflektioner

- Generellt sett är Validering i Värmland ett projekt som har upplevts positivt av respondenterna i undersökningen. För arbetsgivarna är det till exempel ett bra sätt för att effektivisera rekryteringen av ny personal och för individerna innebär validering bland annat ökade chanser på arbetsmarknaden och ett förbättrat självförtroende.
- En del respondenter menar att ett länstäckande valideringsprojekt än så länge är nödvändigt eftersom arbetssättet behöver bli mer etablerat inom vissa områden.
- Det är många av de tillfrågade som anser att ett valideringscentrum skulle vara en stor fördel, exempelvis när det gäller samverkan inom regionen och som draghjälp för de mindre kommunerna i länet.
- Det framkom åsikter om att den arbetssökande redan vid inskrivningen hos arbetsförmedlingen bör genomgå en kartläggning där personens lämplighet för branschen i fråga bedöms.
- Eventuellt behövs det läggas ytterligare resurser på valideringsarbetet inom transportsektorn i länet, då utvecklingen eventuellt har avstannat och kanske gått tillbaka i och med att projektet Transportrekrytering avslutades.
- I undersökningen framkommer positiva kommentarer ifrån nationell nivå. Enligt *Eva Nordlund* på Valideringsdelegationen i Norrköping är styrkan i valideringsarbetet i Värmland att det fokuseras på rätt målgrupp, det vill säga den målgrupp som de på delegationen anser är av högsta prioritet.

Eva Nordlund berättar också att det är svårt att bedöma exakt vad som ingår i begreppet validering, men att det med säkerhet är ett inslag i vuxnas lärande som inte tenderar att minska. Hon förklarar att det inte är någon nationell modell för validering som eftersträvas.

Ska ansvaret för att samordna valideringsarbetet då ligga på regional nivå, eller ska varje kommun lyckas strukturera sitt arbete utifrån en valideringsmodell som är generell för hela länet? Är validering enligt en gemensam modell en metod för framtida arbetskraftsrekrytering, integration, kompetensutveckling och ett livslångt lärande, eller är det en kortlivad arbetsmarknadspolitisk åtgärd?

Källförteckning

Tryckta källor

Andersson, P, Sjösten, N-Å & Ahn, S-E (2003) *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Perspektiv på validering*, Forskning i fokus, nr. 9, Myndigheten för skolutveckling, Stockholm

Departementsserien 2003:23, *Validering m.m. –fortsatt utveckling av vuxnas lärande*, Utbildningsdepartementet, Stockholm

Jansson, T (2004) *Validering –att synliggöra individens resurser*, Liber Ekonomi, Malmö

Lindvall, E (2004) *Vägledning i validering. Att resa i livstiden*, Studentlitteratur, Lund

Regeringens skrivelse 1998/99:121, *Samverkan, ansvar och utvecklingsplan. Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning* i Skolverket (1999:975) *Validering*, Liber Distribution, Stockholm

Skolverket (1999:975) *Validering*, Liber Distribution, Stockholm

Statens Offentliga Utredningar (SOU 1997:158) *Vuxenpedagogik i teori och praktik. Antologi från Kunskapslyftskommittén* i Skolverket (1999:975) *Validering*, Liber Distribution, Stockholm

Statens Offentliga Utredningar (SOU 1998:51) *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén* i Skolverket (1999:975) *Validering*, Liber Distribution, Stockholm

Opublicerat material

Pahm, K, *Resultat av förstudien till projektet Validering i Värmland*, Region Värmland, 2003-11-25

Zetterlund-Johansson, B, *Rapport från Validering Värmland*, Region Värmland, 2004-10-21

Intervjuer

Axelsson, Leif, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 050908

Dahlgren, Bengt, Länsstyrelsen i Värmland, 050826

Fasth, Helene, Forshaga kommun, 050907

Flink, Margareta, Årjängs kommun, 050909

Frödin, Göran, Uvåns Näringslivscenter, 051005

Jacobsson, Örjan, Svenska Transportarbetareförbundet, 051003

Johansson, Kajsa, Munkfors kommun, 050826

Lundström, Carina & Funke, Mats, Arbetsförmedlingen Årjäng, 050905

Nilsson, Ronny, Valideringscentrum Malmö stad, 050818

Nordlund, Eva, Valideringsdelegationen i Norrköping, 050819

Prestfeldt, Carina, medbedömare vård och omsorg, 050926

Risberg, Erik, Sveriges Åkeriföretag Värmlandsåkarna, 050824

Steijner, Kristina, Filipstads kommun, 050831

Strömberg, Sören, Zakrisdalsverken, 050922

Westlund, Doris, Länsarbetsnämnden, 050906

Wikman, Christer, Länsutbildningar AB, 050908

Bilaga 1: Intervjuformulär, urval 1

Regionalt

- Vad har varit din roll i projektet?
- Tycker du att de framarbetade målen och strategierna för projektet har varit realistiska? Har du någon uppfattning om huruvida målen nåtts? Har det uppstått problem vid något tillfälle?
- Har du den uppfattningen att projektet har blivit väl förankrat hos alla berörda parter (länets kommuner, Landstinget, berörda branscher, arbetsmarknadens parter, offentliga och privata utbildningsanordnare)?
- Anser du att valideringsarbetet startade inom rätt yrkesområden, dvs. vården, verkstadsindustrin och transportbranschen? Var det en bra prioritering?
- (Till Arbetsförmedlingen och Länsarbetsnämnden) Tycker du att personer har validerats utifrån marknadens efterfrågan, dvs. inom de branscher som lider brist på kompetent personal?
- (Till Arbetsförmedlingen och Länsarbetsnämnden) Har projektet lyckats med att förse arbetsmarknaden med rätt kompetens till en minskad kostnad? Hur många är det t.ex. som har fått en utbildning till en minskad kostnad för samhället?
- (Till Länsarbetsnämnden) Har du någon erfarenhet om huruvida genomsnittstiden för yrkesutbildningar har förkortats?
- (Till Länsstyrelsen) Vad har projektet tillfört Värmland ur ett tillväxtperspektiv (i relation till RTP)?
- Är projektets tidsplan realistisk?
- Hur har spridningen av information fungerat? Har det funnits svårigheter? Finns det en kunskap om validering här i Värmland nu jämfört med innan detta projekt startade?
- Hur har samarbetet med andra län/regioner fungerat? Har det funnits svårigheter?

Nationellt

- Har du någon uppfattning om Validering Värmlands mål och strategier? Vad anser du i så fall om dessa?
- Har du någon kännedom om hur långt man har kommit med valideringsarbetet i Värmland jämfört med andra län i landet?
- Hur tror du att valideringsarbetet i Sverige kommer att utvecklas i framtiden?

Malmö

- Har du fått någon bild av valideringsarbetet i Värmland? Har du någon uppfattning om de uppsatta målen och strategierna? Hur upplever du intentionerna i arbetet?
- Vad tror du att kontakterna utanför länet har haft för värde för valideringsarbetet i Värmland?
- Hur upplever du att man i Värmland har förvaltat kunskapen som har mottagits från er i Malmö?

Bilaga 2: Intervjuformulär, urval 2

- Vad har varit din roll i valideringsprojektet?
- Hur ser du på valideringsprocessen? Kännetecknas den av legitimitet och trovärdighet?
- Hur tycker du att mottagandet/engagemanget bland berörda aktörer har varit?
- Hur har det fungerat? Har valideringen skett i stor skala?
- Hur har spridningen av information fungerat? Har det funnits svårigheter?

Bilaga 3: Intervjuformulär, urval 3

- Vad har varit din roll i det här projektet?
- (Ej till medbedömare på åkeriföretag eller industri) Hur upplevde du utbildningen till valideringspedagog/medbedömare? Vad var bra och vad var mindre bra?
- Berätta om dina arbetsuppgifter som valideringspedagog/medbedömare. Hur går proceduren till? Hur lång tid tar det generellt sett för en person att bli validerad? Har processen fungerat smidigt eller har hinder/problem uppkommit?
- Hur ser du på valideringsprocessen? Kännetecknas den av legitimitet och trovärdighet?
- Vad anser du om de valideringsmetoder och instrument som har använts (t.ex. vid självvärderingar och intervjuer)? Är de pålitliga eller finns det brister? Tycker du att de har utformats i enlighet med de aktuella krav som uppställs? Har du fått vara med och påverka?
- (Till utbildningsanordnarna) Upplever du att validanderna i efterhand får en utbildning som överensstämmer med valideringen? Finns det undantag?
- Hur bedömer du validandernas ambitioner/engagemang/anpassningsförmåga generellt sett? Fanns det svårigheter?
- (Till medbedömarna) När ni genomför kompetensanalyser inom verksamheten, använder ni er då av validering?
- Känner du att du/din verksamhet är med i ett etablerat nätverk för utförare av validering? Sker det samarbete över sektorer eller gränser? Hur fungerar i så fall detta samarbete? Är det givande eller mer en formalitet?

Bilaga 4: Enkätformulär

Bakgrundsuppgifter

1. Är du kvinna eller man?

- Kvinna
 Man

2. Vilket år är du född?

Jag är född 19

3. a) Är du....

- Gift/sammanboende **med** hemmavarande barn.
 Gift/sammanboende **utan** hemmavarande barn.
 Ogift/ensamstående **med** hemmavarande barn.
 Ogift/ensamstående **utan** hemmavarande barn.

3. b) Om det finns hemmavarande barn i hushållet, hur många är de?

.....

4. Ungefär hur stor är din (obs. ej hushållets) sammanlagda inkomst per månad innan skatt?

- Mindre än 10 000 kr
 10 000-14 999 kr
 15 000-19 999 kr
 20 000-29 999 kr
 30 000 kr eller mer

5. a) I vilken värmländsk kommun finns din bostad?

- Arvika kommun
 Eda kommun
 Årjängs kommun
 Säffle kommun

- Grums kommun
 Karlstads kommun
 Hammarö kommun
 Kils kommun
 Forshaga kommun
 Sunne kommun
 Torsby kommun
 Hagfors kommun
 Munkfors kommun
 Filipstads kommun
 Storfors kommun
 Kristinehamns kommun

5. b) I vilken kommun finns din arbetsplats?

- Arvika kommun
 Eda kommun
 Årjängs kommun
 Säffle kommun
 Grums kommun
 Karlstads kommun
 Hammarö kommun
 Kils kommun
 Forshaga kommun
 Sunne kommun
 Torsby kommun
 Hagfors kommun
 Munkfors kommun
 Filipstads kommun
 Storfors kommun
 Kristinehamns kommun
 Åmåls kommun
 Annan kommun, annat land

.....

Valideringsprocessen

6. Hur fick du inledningsvis information om validering?

- Internet
- Arbetsförmedling
- Broschyrmaterial
- Studievägledare på vuxenutbildningscentrum
- Annat.....

.....

7. När genomgick du valideringen?

- Våren 2004
- Hösten 2004
- Våren 2005

8. Hur kommer det sig att du påbörjade valideringen?

- Jag valde själv att valideras
- Någon annan valde det åt mig/rådde mig till att genomgå processen.

Kommentar:.....

.....

9. Hur tycker du att den sammanhängande valideringsprocessen generellt sett fungerade från början till slut?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

Introduktionen

10. a) Hur tycker du att introduktionen fungerade?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:

.....

.....

10. b) Upplevde du några svårigheter/problem?

- Ja
- Nej
- Kommer inte ihåg

Om ja, motivera:

.....

.....

10. c) Tycker du att något kunde ha gjorts annorlunda?

- Ja
- Nej

Om ja, motivera:

.....

.....

Självskattningen

11. a) Hur tycker du att självskattningmomentet fungerade?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

11. b) Vad tyckte du om de frågor som ställdes?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

.....

11. c) Hur blev du bemött?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

.....

11. d) Upplevde du några svårigheter/problem?

- Ja
- Nej
- Kommer inte ihåg

Om ja, motivera:

.....

.....

11. e) Tycker du att något kunde ha gjorts annorlunda?

- Ja
- Nej

Om ja, motivera:

.....

.....

Intervjun

12. a) Hur tycker du att intervjumomentet fungerade?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:

.....

.....

12. b) Vad tyckte du om de frågor som ställdes?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

.....

12. c) Hur blev du bemött?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:.....

.....

.....

12. d) Upplevde du några svårigheter/problem?

- Ja
- Nej
- Kommer inte ihåg

Om ja, motivera:.....

.....

.....

12. e) Tycker du att något kunde ha gjorts annorlunda?

- Ja
- Nej

Om ja, motivera:

.....

.....

Valideringen

13. a) Fick du dina kunskaper validerade på teoretisk (i skola) eller praktisk (på arbetsplats) väg?

- Teoretisk
- Praktisk

13. b) Hur tycker du att valideringsmomentet fungerade?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:

.....

.....

13. c) Hur blev du bemött?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt
- Kommer inte ihåg

Kommentar:

.....
.....

13. d) Upplevde du några svårigheter/problem?

- Ja
 Nej
 Kommer inte ihåg

Om ja, motivera:.....
.....
.....

13. e) Tycker du att något kunde ha gjorts annorlunda?

- Ja
 Nej

Om ja, motivera:.....
.....
.....

Resultatet

14. a) Vad resulterade valideringsprocessen i för din del? (Du kan kryssa för fler än ett alternativ)

- Anställning
 Betyg
 Certifikat
 Påbörjad eller genomgången utbildning (även yrkesutbildning)
 Annat.....
.....

14. b) Blev resultatet det du förväntade dig?

- Ja
 Nej

Om nej, motivera:
.....
.....

Fråga nr 15 besvaras endast av dig som efter validering påbörjat eller genomgått en utbildning (även yrkesutbildning). Övriga fortsätter med fråga nr 16.

15. Blev den utbildning du påbörjade/genomgick efter din validering förkortad jämfört med utbildningens egentliga tidsåtgång?

- Ja
 Nej
 Vet ej

Om ja, hur mycket förkortades utbildningstiden?.....
.....

Utbildning och sysselsättning

16. a) Vilken utbildning hade du innan du validerades? (Markera endast ett av alternativen, som motsvarar den högsta utbildningen du hade innan du validerades)

- Ej fullföljt grundskola
 Grundskola, 9 år
 Gymnasial utbildning, högst 2 år
 Gymnasial utbildning, 3 år
 Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år
 Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer
 Forskarutbildning

16. b) Vilken utbildning har du nu efter du har validerats? (Markera endast ett av alternativen, som motsvarar den högsta utbildningen du har nu efter du har validerats)

- Ej fullföljt grundskola
- Grundskola, 9 år
- Gymnasial utbildning, högst 2 år
- Gymnasial utbildning, 3 år
- Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år
- Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer
- Forskarutbildning

17. a) Vilken var din huvudsakliga sysselsättning innan du validerades?

- Anställd
- Timanställd
- Studerande
- SFI-studier
- Arbetsökande
- Föräldraledig
- Tjänstledig
- Varslad/uppsagd
- Annat.....

.....

17. b) Vilken är din huvudsakliga sysselsättning nu efter du har validerats?

- Anställd
- Timanställd
- Studerande
- SFI-studier
- Arbetsökande
- Föräldraledig
- Tjänstledig
- Varslad/uppsagd
- Annat.....

.....

18. Upplever du att valideringen har ökat dina möjligheter på arbetsmarknaden?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Kommentar:

.....

.....

Framtid och avslutning

19. Ser du optimistiskt eller pessimistiskt på ditt framtida arbetsliv?

- Jag ser mycket optimistiskt på mitt framtida arbetsliv
- Jag ser ganska optimistiskt på mitt framtida arbetsliv
- Jag ser varken optimistiskt eller pessimistiskt på mitt framtida arbetsliv
- Jag ser ganska pessimistiskt på mitt framtida arbetsliv
- Jag ser mycket pessimistiskt på mitt framtida arbetsliv

Kommentar:

.....

.....

20. Har valideringen inneburit några förändringar vad gäller ditt självförtroende?

- Ja, mitt självförtroende är bättre nu
- Nej, det är ingen skillnad
- Ja, mitt självförtroende är sämre nu

Kommentar:

.....
.....

.....
.....

21. Skulle du rekommendera någon annan att genomgå en sådan här valideringsprocess?

.....
.....

- Ja
- Nej

.....
.....

Motivera:

.....
.....

.....
.....

.....
.....

22. Hur upplevde du valideringsprocessen som helhet?

.....
.....

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

.....
.....

Kommentar:

.....
.....

.....
.....

.....
.....

23. Övriga synpunkter:

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

Tack för din medverkan!

Tidigare arbetsrapporter

Karlsson, D. (2002) Ack Värmland du sköna! Regionala utvecklingsinsatser inom värmländsk besöksnäring. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2002:10.

Berger, S. Grip, L. & Råbock, I. (2003) Demografiska och infrastrukturella aspekter på sjukhusplaneringen i Värmlands län. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2003:1.

Karlsson, D. (2003) Den förberedde överlever! Omvärldsfaktorer och framtidsutsikter i Hagfors och Munkfors kommuner. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2003:2.

Karlsson, D. (2003) Evenemang i strålkastarljuset! En utvärdering av Uddeholm Swedish Rally 2003. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2003:5.

Hellstrand, S. (2003) Ecological Economic Accounts on the Regional Scale. Outcomes for one rural and one urban region in Sweden 2000. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2003:7

Rudérus, J. (2003) Det började med en idé... En beskrivning av fem innovativa verksamheter i Sunne kommun. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2003:14.

Westlindh, S. (2004) Branäs. En studie om turismanläggningens betydelse. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:2.

Jansson, U. (2004) Brytande män? En utvärdering av ett brytprojekt i Hagfors och Munkfors kommuner. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:3.

Jerkeby, S. (2004) Processformer. Delutvärdering av forskningsprojektet långtidsfrisk i Värmland. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:4.

Rydin, Å. (2004) Karlstadsregionen. Statistiskt underlag inför ett framtida samarbete. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport, 2004:5.

Hagsmo, L. (2004) Kartläggning av ett gränsregionalt samarbete. En bred beskrivning av dagens kontakter, samarbeten och länkar mellan Värmland och Norge. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:14.

Rydin, Å. (2004) Värmland i ett storregionalt sammanhang. En studie av potentiella samarbetspartners vid en framtida regionförstoring. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:15.

Skomsøy, G. (2004) Värmland midt mellom Stockholm og Oslo. Er det grunnlag for å utvikle strategiske allianser med områder i Norge for å styrke konkurransekraften til "Indre Skandinavia"? Nordmenns holdninger til værlendinger 100 år etter unionsoppløsningen. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:16.

Jerkeby, S. (2004) Kommunikationsformer. Rapportbok från en delutvärdering av utvecklingsprojektet Hållbar hälsa och utveckling i Sunne. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:17.

Hedelin, B & Jansson, S. (2004) Psykiatrisjuksköterskans förebyggande arbete inom primärvård. Karlstads universitet, Institutionen för hälsa och vård. Arbetsrapport 2004:1.

Andersson, K. Hagsmo, L. Hofer, A. Rydin, Å och Westlindh, S. (2004) Ransäters hembygdsgård. Bevara och/eller utveckla? Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2004:19.

Hagsmo, L. Westlindh, S. (2005) Aktivera brytande handling. En utvärdering av ett brytprojekt på arbetsförmedlingen i Kristinehamn Storfors. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:2.

Åkerberg, B. (2005) Bredbandsutbyggnaden. En studie av attityder och förväntningar i Värmland. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:3.

Hogdal, J. (2005) Giv jorden vad växten behöver. En utvärdering av Hushållningssällskapet i Värmlands län. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:5.

Skomsøy, G. Sundin, A. (2005) Varför inte mer samarbete när möjligheter finns? Kommunal samverkan och näringslivsutveckling mellan Norge och Sverige. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:6.

Westlindh, S. Hagsmo, L. (2005) Film i Värmland. En utvärdering av ett regionalt resurscentrum. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:7.

Åberg, J-O. (2005) Hur vet vi att det blev bra? Reflektioner kring utvärderingar av Försäkringskassans samverkansprojekt 2004. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:9.

de Souza, P. (2005) Omvärldsbevakning och omvärldsanalyser i Värmland – nuläge och framtid. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:10.

Engström, L-G. (2005) Arbetslösa sjukskrivna, utvärdering av samverkansprojekt mellan Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden i Värmland. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:11.

Andersson, K. Hofer, A. (2005) Evenemang med spinn. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:13.

Andersson, K. Hofer, A. (2005) Attitydundersökning bland boende i Bengtsfors kommun – En studie rörande kommunal service, trivsel och framtid. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:14.

Berglund, C. (2005) ”Ja, vi elsker dette landet...og”. En studie kring norskägda fritidshus i svenska delen av Inre Skandinavien. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:15.

Iwarsson, M. (2005) Det Goda Samtalet – om metodutveckling inom fysisk planering och demokrati i en del av Bygga-bo-dialogen. Karlstads universitet, Institutionen för samhällsvetenskap. Arbetsrapport 2005:17.