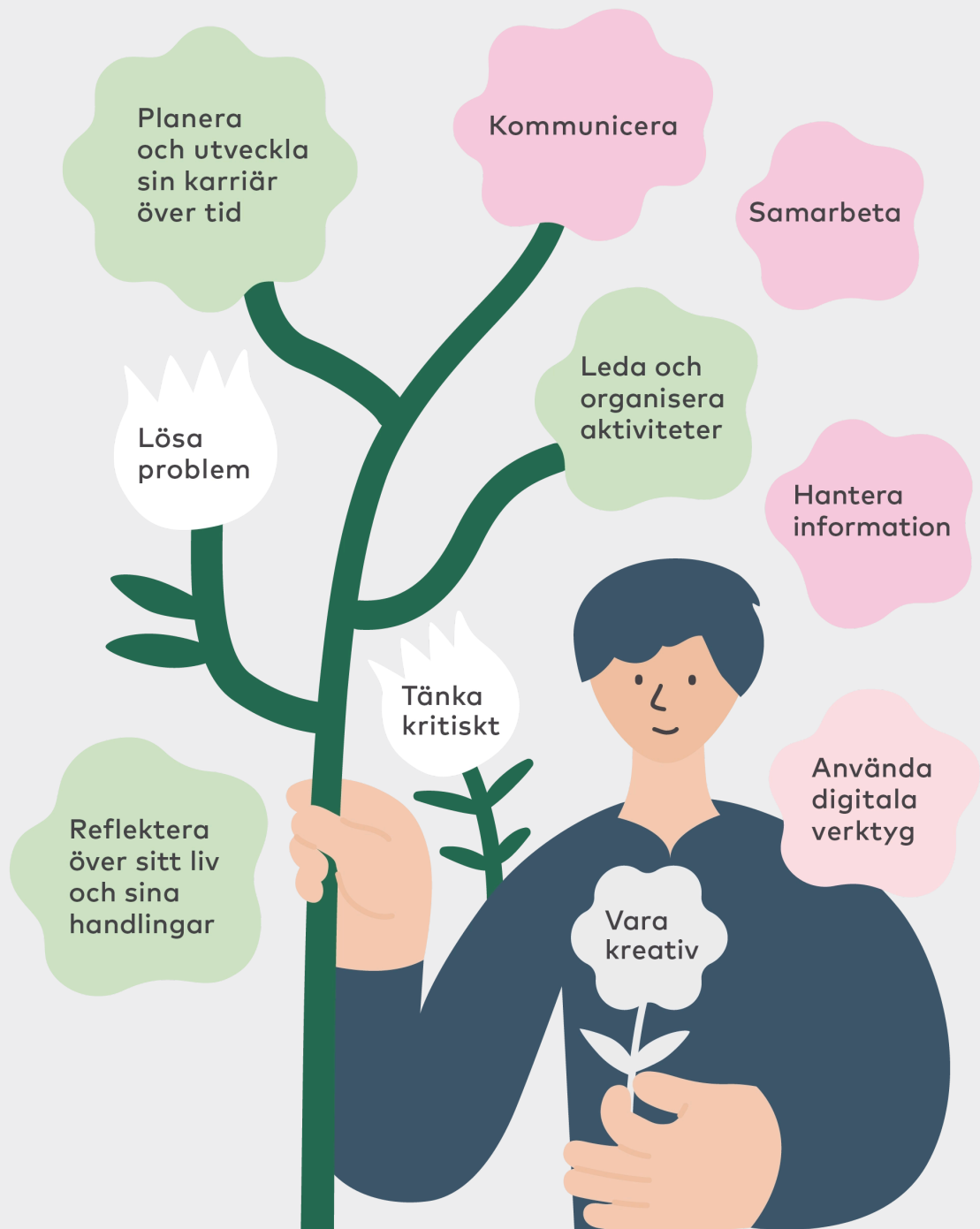




GÖR ALLA KOMPETENSER SYNLIKA!

Sju nordiska exempel om att synliggöra och validera generella kompetenser

Innehåll

Inledning	4
Fokus på bedömning och erkännande för ett livslångt lärande	6
Digitalt verktyg som samlar och dokumenterar individens kompetens	6
IKV för livslångt lärande	7
Min kompetencemappe främjar individens självinsikt	9
Teman lyfter generella kompetenser	10
Teman under utbildning fokuserar på generella kompetenser	11
Arbetsgrupp säkerställer arbetet med teman	12
Planerar utveckling av kartläggningsverktyg för synliggörande av generella kompetenser	12
Generella kompetenser öppnar dörrar för unga på Färöarna	13
Validering med OCN-bevis stärker eleverna	14
Elevers insikter om generella kompetenser skapar fortsatt utveckling	15
Praktik leder ofta till arbete	16
Formativt valideringsstöd för unga utanför arbetsmarknaden på Grönland	17
Motiverar unga att påbörja en yrkesutbildning	18
Visuellt dialogmaterial hjälper elever reflektera över sina generella kompetenser	19
Utmaningar	20
AI-verktyg hjälper till att identifiera generella kompetenser	21
Enkelt verktyg	22
Anonymt och tidsbesparande	23
Framtida utveckling	24
Yrkesprofiler identifierar grundläggande färdigheter för utbildare	25
Profiler berättar om utbildningsbehov	25
Muntlig kompetens	27
Digitaliseringen kräver läskompetens	27
Flexibel validering av generella kompetenser	29
Validering med OCN-metoden	29
Flexibel validering	30
Synliggör kompetenser, väcker intresse och ger självförtroende	31
Utmaningar och framgångar	32

Vi som arbetat med denna skrift:

NVL 2024

© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-93-2.

Tack för bidrag till NVL:s nätverk för validering och vägledning.

Ansvariga för reportageserien:



Svensk NVL-koordinator:
Anna Nygård



Svensk NVL-redaktör:
Sara Rydin



Layout:
Marika Elina Kaarlela

NVL:s reportageserie utforskar hur projekt och initiativ i de nordiska länderna aktivt arbetar med att synliggöra och validera generella kompetenser. Publikationen har finansierats av Nordiska ministerrådet genom NVL:s strategiska medel.



**Nordisk Nätverk för
Vuxnas Lärande**

Inledning

I en alltmer föränderlig arbetsmarknad har generella kompetenser, som kommunikation, problemlösning och samarbete, fått en nyckelroll. Det är kompetenser som utvecklas i många olika sammanhang, i såväl utbildning som arbetsliv och på fritiden. De har betydelse för individers anställningsbarhet så väl som för deras personliga utveckling och de är nödvändiga för att möta framtidens utmaningar. Men hur kan vi synliggöra och erkänna dessa kompetenser så att de värdesätts på samma sätt som de hårda eller mer specifika kompetenserna?

I den här reportageserie utforskar NVL hur projekt och initiativ i de nordiska länderna aktivt arbetar med att synliggöra och i den mån det går, validera generella kompetenser. Från pågående initiativ till framtida projekt – Norden är i framkant när det gäller att skapa innovativa lösningar för att integrera generella kompetenser i arbetslivet och utbildningssystemet.

Vårt arbete med validering av de generella kompetenserna i Norden har sitt ursprung i det europeiska projektet TRANSVAL-EU, som även involverade nordiska aktörer. Det syftade till att förbättra metoderna för validering och vägledning av generella kompetenser för att synliggöra och erkänna de generella kompetenserna i både väglednings- och valideringssammanhang.

Projektet, som sträckte sig över flera europeiska länder, fokuserade på att stärka yrkesverksamma som arbetar med att identifiera, dokumentera och erkänna de här ofta osynliga kompetenserna. Genom praktiska fältstudier har TRANSVAL-EU visat hur metoder för att synliggöra och erkänna generella kompetenser kan ge individer nya möjligheter på arbetsmarknaden och inom vidare utbildning.

Nordiska länder har starka traditioner av livslångt lärande och inkluderande arbetsmarknadspolitik. Därför kan Norden bli en ledande region när det gäller att synliggöra och erkänna värdet av generella kompetenser. NVL kommer att följa hur olika nordiska projekt tar sig an denna utmaning, och hur dessa initiativ kan främja utvecklingen av insatser inom utbildning och arbetsmarknad.

I den här serien tar vi dig med på en resa genom nordiska initiativ som bryter ny mark. Genom reportagen belyser NVL hur de nordiska länderna tar fram konkreta lösningar för att synliggöra och validera de kompetenser som är centrala för att möta framtidens arbetsliv.

Välkommen till en reportageserie som sätter generella kompetenser i fokus och visar hur Norden bygger morgondagens arbetskraft.

Läs mer om TRANSVAL-EU

<https://nvl.org/nyheder/resultat-fraan-transval-eu-projektet/>

Fokus på bedömning och erkännande för ett livslångt lärande

Danmark erbjuder kostnadsfri individuell kompetensvurdering (IKV), där både formella och informella färdigheter erkänns. Med det digitala verktyget Min Kompetencemappe kan medborgare kartlägga sina kompetenser och använda dem för jobb eller utbildning, vilket stöder landets satsning på livslångt lärande.

I Danmark är det möjligt att få färdigheter och kompetenser bedömda och erkända i förhållande till en specifik arbetsmarknadsutbildning (AMU) genom en individuell kompetensvurdering (IKV, individuell kompetensbedömning). Vid IKV gör utbildningsinstitutionen en bedömning av om personens kunskaper motsvarar den nivå som de skulle nått genom en arbetsmarknadsutbildning. Inför valideringen kan individen själv samla sina generella kompetenser i ett digitalt verktyg som heter Min Kompetencemappe.

Digitalt verktyg som samlar och dokumenterar individens kompetens

Min Kompetencemappe är ett digitalt verktyg i vilket personer med danskt digitalt ID kan kartlägga och dokumentera olika typer av kompetenser. Verktyget sparar betyg och intyg, och låter användaren självskatta generella kompetenser.

Sabine Sanggaard, kanslist vid Kontor for Forberedende Uddannelser og Efteruddannelser i Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, förklarar att verktyget Min Kompetencemappe kan användas i olika syften.

Du kan använda Min Kompetencemappe som en del av din ansökningsprocess eller som förberedelse för en anställningsintervju, där verktyget guidar dig genom olika

frågor för att täcka olika kompetenser. Kompetenserna kan vara mer formella, men också personliga eller sociala, säger Sabine Sanggaard.

I Min Kompetencemappe registrerar användaren sina generella kompetenser utifrån påståenden. Hur bra tycker de att de är på en viss generell kompetens, till exempel "Jag är bra på att förklara vad jag menar" och "Jag är bra på att skriva meddelanden".

Min Kompetencemappe blir särskilt användbar genom att resultatet kan användas inför en IKV.



”

Du kan använda Min Kompetencemappe som en del av din ansökningsprocess eller som förberedelse för en anställningsintervju, säger Sabine Sanggaard.

IKV för livslångt lärande

Syftet med en IKV är att formellt erkänna kompetenser som människor har fått utanför det formella utbildningssystemet. En IKV kan leda till att någon får ett erkännande av kompetenser som motsvarar en hel arbetsmarknadsutbildning. Den kan också leda till att någon får kortare utbildningstid eller till att någon får en utbildningsplan med förslag på relevant arbetsmarknadsutbildning.

En person går igenom IKV hos den utbildningsinstitution som erbjuder aktuell arbetsmarknadsutbildning. Det tar vanligtvis en halv dag till fem dagar. Men om personen är nyanländ eller invandrare kan den ta längre tid, vilket exempelvis kan bero på att de saknar bevis på utbildning.

Sabine Sanggaard understryker att IKV är tillgängligt för alla, men riktar sig särskilt till målgruppen för AMU, som är personer utan formell utbildning och yrkesarbetare.

– IKV passar särskilt bra för dig som har erfarenhet från jobb men saknar utbildning. På så sätt kan du valideras genom IKV, vilket kan vara användbart, till exempel om du vill ta dig an nya uppgifter på jobbet, i en jobbsökarsituation eller om du vill byta bransch, säger Sabine Sanggaard.

Vi pratar också med **Charlotte Troelsen**, lektor och forskare vid VIA University College som bland annat utbildar IKV-vägledare. Hon berättar att många ansöker om IKV för att de vill komma in på en utbildning. Oavsett varför så måste de börja med en ansökan.

– Du skickar in en ansökan där du delvis visar vilka formella kompetenser du har. Men du skriver också en motivering i förhållande till dina övriga kompetenser. I ett första samtal, försöker vi sedan utveckla, hur den informella och den icke-formella kompetensen kan komplettera den formella, säger Charlotte Troelsen.

För valideraren handlar valideringen i mycket om att se vilka generella kompetenser som svarar upp mot kriterier som finns för utbildningen och som kan valideras, eller vilka som behöver kompletteras.

– Vi träffar de som till exempel har tagit delar av en gymnasieutbildning, och sedan slutat för att börjat jobba istället, och därför har arbetslivserfarenhet. Eller så har de haft arbetsuppgifter som de saknar papper på, men som vi kan se att de har erfarenheter ifrån, säger Charlotte Troelsen.



”

Jag upptäcker ibland vissa färdigheter och uppskattar dem mer än individen. Särskilt kvinnor brukar säga att de förmodligen inte är så bra. Och då har jag sagt, att "de där och de där förmågorna skulle jag vilja höra mer om", säger Charlotte Troelsen.

Min kompetencemappe främjar individens självinsikt

Charlotte Troelsen lyfter att Min Kompetencemappe är ett bra verktyg vid IKV eftersom den gör att bedömning och intervju får en mer formativ karaktär. Den som har fyllt i sina generella kompetenser i Min Kompetencemappe börjar fundera över vad de kan och på vilken nivå. Det leder till en bra diskussion vid en IKV och leder också till "nyupptäckta" färdigheter.

– Jag upptäcker ibland vissa färdigheter och skattar dem högre än individen själv. Särskilt kvinnor brukar säga att de förmodligen inte är så bra. Och då har jag sagt, att "de där och de där förmågorna skulle jag vilja höra mer om". Från det som de berättar så kan jag säga att "utifrån det du berättar så tror jag att vi kan ändra lite i bedömningen", säger Charlotte Troelsen.

Då kan de upptäcka sådant som validanden har utelämnat och/eller underskattat eftersom hen inte förstår sina generella kompetenser och vikten av dem.

Charlotte Troelsen ger ett typiskt exempel: Validanden har varit butikschef och vill söka till lärarutbildningen men har formellt bara delar av en handelsutbildning. I samband med antagningen görs då en förkunskapsbedömning (RKV) i förhållande till lärarutbildningen. Då diskuterar de överförbara kompetenser. Chefer är vana att ha överblick över helheten men har även koll på praktiska detaljer och det är något som är bra även i lärarsituationen.

Men Charlotte Troelsen påpekar också att även studiesituationen är ett viktigt ämne under en RKV (eller IKV). Erfarenheter från att jobba med dokumentation är till exempel en fördel i studierna. Utbildningsinstitutionens bedömning stärker på så sätt den blivande studenten och ger personen användbara verktyg för att lyckas.

Länkar

Om IKV i arbetsmarknadsutbildning hos Børne- og Undervisningsministeriet.
<https://www.uvm.dk/arbejdsmarkedssuddannelser/hvad-og-hvor/individuel-kompetencevurdering--ikv->

Om Min Kompetencemappe (hos Styrelsen for it og lærande)
<https://www.stil.dk/uddannelsesvalg-og-vejledning/faa-overblik-over-dine-kompetencer>

Teman lyfter generella kompetenser

Axxell arbetar för att lyfta generella kompetenser genom tematillfällen under utbildningen, framför allt för studerande ungdomar. Det förbereder dem för framtida arbetsliv och samhällsutmaningar genom att de utvecklar såväl tekniska som sociala och kommunikativa kompetenser.

I Finland arbetar Axxell sedan 2021 för att integrera arbetet med att synliggöra nio nyckelkompetenser, som i stort kan liknas vid generella kompetenser, i sina utbildningsprogram. De nio nyckelkompetenserna, varav åtta fastställts av Utbildningsstyrelsen och en är Axxells egen (kompetens i välmående), syftar till att förbereda studerande för både arbetsliv och personlig utveckling.

En del av Utbildningsstyrelsens nyckelkompetenser rör mer handfasta förmågor som "Matematisk kompetens och kompetens inom naturvetenskap och teknik". Andra är mjukare, så som "Kompetens i kommunikation och interaktion" och "Kulturell kompetens".

Axxells syfte är att förbereda studerande för framtida utmaningar i arbetslivet och samhället eftersom "nyckelkompetenser är det som alla människor i hela världen behöver, oavsett yrke, för att kunna leva ett bra liv, både hemma och på jobbet".

För att säkerställa att de generella kompetenserna faktiskt utvecklas i praktiken har Axxell valt att använda temaveckor och temamånader som ett pedagogiskt verktyg.



”

Vi har lyft kompetens i kommunikation, när det är den internationella dagen för modersmål, säger **Johanna Lind**.

Foto: SkillsFinland

Teman under utbildning fokuserar på generella kompetenser

En central del av Axxells arbete med de generella kompetenserna är att anordna tematillfällen där specifika förmågor betonas. Genom att koppla teoretiska förmågor till praktiska situationer får de studerande en djupare förståelse för hur kompetenserna kan tillämpas i verkliga livet.

Tematillfällena kopplas till aktuella händelser, som kommunalval eller internationella temadagar.

– Vi har till exempel lyft det här med samhälls- och medborgarskapskompetens när vi har kommunalval i Finland. Och vi har lyft kompetens i kommunikation, när det är den internationella dagen för modersmål, säger **Johanna Lind** som är sakkunnig i utbildningsfrågor hos Axxell.

När de jobbade med kommunikativa kompetenser fick de studerande bland annat jobba med att

- presentera sig själv och sitt ärende både privat och i arbetslivet
- formulera skriftliga meddelanden
- klara av att småprata med kunder och kollegor
- hälsa på människor på rätt sätt i vardagen.

Det är lättare att jobba med de här frågorna med de yngre studerande som går på andrastadiets yrkesutbildning, som motsvarar gymnasium i Sverige. Kanske eftersom 16–19-åringar i allmänhet saknar kompetenser inom de här områdena och därför behöver kunskapen bättre än de vuxenstuderande? De vuxenstuderande har

oftare redan de generella kompetenserna och har därför snarare ett valideringsbehov.

Samtidigt är också ungdomarna mer ifrågasättande av varför de behöver nyckelkompetenserna (även om de senare i livet kan se värdet av dem).

– Ibland träffar jag tidigare studerande, 5–6 år efteråt. Då kan de säga: "Ja, men, det var nog bra att du lärde oss det där då. Nu förstår jag, när jag är ute i arbetslivet, att det här behöver jag", säger Johanna Lind.

Arbetsgrupp säkerställer arbetet med teman

För att effektivt organisera tematillfällena, och samtidigt säkerställa att alla nio nyckelkompetenser lyfts under året så har Axxell en arbetsgrupp med nio medlemmar som Johanna Lind leder. Gruppen träffas en gång i månaden vilket gör att de har gott om tid att planera inför aktiviteter. Inför ett nytt tema så träffar de sedan alla berörda lärare från Axxells skolor online för att berätta vad som ska hända under tematillfället.

För att få de studerande mer engagerade i skolarbetet i allmänhet så arbetar Axxell också med studerandekårer. Johanna Lind säger att de nu även funderar på att engagera en studerande i arbetsgruppen för tematillfällena.

Planerar utveckling av kartläggningsverktyg för synliggörande av generella kompetenser

I dagsläget använder Axxell inte något kartläggningsverktyg för att synliggöra studerandes generella kompetenser men i framtiden hoppas de kunna utveckla kartläggningen för att bättre synliggöra de studerandes framsteg och behov.

– Vi funderar på att våra examenshandledare (studiehandledare), när de jobbar med sina studerande och handleder dem, redan lyfter upp vad de studerande är bra på och vad de behöver fundera mer på. Där skulle vi kunna ha ett kartläggningsverktyg, där de studerande enkelt skulle kunna kartlägga sitt eget kunnande, säger Johanna Lind.

I framtiden hoppas Axxell både synliggöra studerandes generella kompetenser och skapa tematillfällen som i ännu högre grad påverkar deras möjligheter i arbetslivet och samhället.

Generella kompetenser öppnar dörrar för unga på Färöarna

På Färöarna har utbildningen Serbreyt skapats för att ge ungdomar som har svårt att klara de traditionella kraven inom gymnasieskolan en möjlighet till ett självständigt och innehållsrikt liv. Utbildningen stöttar eleverna på deras väg mot arbetslivet och större social delaktighet genom att fokusera på generella kompetenser.

På Färöarna har en typ av individanpassad utbildning startat för att hjälpa ungdomar som har svårt att klara de akademiska och sociala krav som ställs inom den vanliga gymnasieskolan. Utbildningsformen Serbreyt erbjuds för närvarande på fyra ställen knutna till gymnasier och yrkesskolor med olika inriktning, för elever över 17 år. I dagsläget går det 65 elever på de fyra skolorna och sedan starten 2015 har 60 elever avslutat utbildningen.

Maiken Skarðenni, som var koordinator på Serbreyt i Klaksvik vid starten och nu är karriärvägledare på Vegleiðingarstovan, förklarar att Serbreyt inte följer traditionella gymnasiala inlärningsmål, utan snarare anpassar sig efter varje individs behov och utvecklingsnivå.

– Vi säger inte att målet är att de ska lära sig vissa saker. Vi säger, baserat på var de är, så ska vi bygga vidare. Målet är att de unga, så långt som möjligt, får ett innehållsrikt och självständigt liv. Och på det följer, för många, också att komma i arbete, säger Maiken Skarðenni.



”

Vi säger inte att målet är att de ska lära sig vissa saker. Vi säger, baserat på var de är, så ska vi bygga vidare. Målet är att de unga, så långt som möjligt, får ett innehållsrikt och självständigt liv, säger **Maiken Skarðenni**.

Validering med OCN-bevis stärker eleverna

För att säkerställa en individanpassad formativ validering av elevernas framsteg använder lärarna OCN-metoden, ett verktyg som erbjuder stor flexibilitet och fokuserar på att bekräfta elevens kompetenser snarare än att belysa brister. Läraren väljer ut lämpliga utvecklingspunkter för eleven i metodens databas och validerar professionella eller generella färdigheter.

– Vi valde att använda OCN-modellen på grund av databasen, dess stora flexibilitet, men också att bevisen i modellen alltid är positiva bevis, säger Maiken Skarðenni.

För elever med en bakgrund av skolmisslyckanden är positiv återkoppling avgörande. För många föräldrar är det första gången de ser sina barns styrkor bekräftade på ett så tydligt sätt. Det skapar lättnad och stärker deras förståelse för barnens framtida möjligheter.

– Det är en mycket gripande upplevelse när eleven får bevis på sin kompetens. Föräldrarna står där, med det här beviset, där det står att Johan kan det här, och det här, och det här. De läser, och så börjar de för första gången förstå att deras barn har fått ett positivt bevis på vad de kan, säger Maiken Skarðenni.

Genom denna process växer eleverna både som individer och i sin förmåga att delta aktivt i samhället.

De generella kompetenserna är avgörande för elevernas utveckling. Skolan validerar, synliggör och pratar om dem med eleverna för att de ska veta att "det du kan i det här sammanhanget kan du också i det här". Det gör att eleverna vågar mer och kan ta plats i nya situationer.

Bild från presentation om Serbreyt. Siffrorna gäller för 2024–2025.



Elevers insikter om generella kompetenser skapar fortsatt utveckling

Maiken berättar speciellt om en elev som hade stora sociala svårigheter. Men så hade skolan en vecka då de koncentrerade sig på gaming. Och plötsligt visade det sig att han som hade svårt att samarbeta med sina klasskamrater var väldigt bra på det online. Han satt uppkopplad och samarbetade med fyra-fem andra för att lösa en uppgift på engelska.

– Han var väldigt bra på samarbete i spelet, men hade aldrig tänkt på det, för han spelade ju bara, säger Maiken Skarðenni.

Efter det förstod både han och skolan vad han kunde och det förändrade mycket. Senare, på sin praktikplats klarade han av det sociala samspelet.

Att förstå att de generella kompetenserna är överförbara blir en nyckel till fortsatt utveckling, på elevernas praktikplatser och i samhället i stort.

Praktik leder ofta till arbete

Alla elever i Serbreyt får göra praktik med stöd från skolan, vilket ofta leder till anställning. Praktiken är bra både för eleverna och för den som tar emot på arbetsplatsen, som får tid att lära känna eleven med stöd från skolan.

– Det har hänt att arbetsgivarna har sagt, "låt oss veta när han är klar, för då kan vi erbjuda fast arbete". Det är flera av eleverna som nu är i fast anställning, fast knutna till arbetsmarknaden. Många av dem har fått skräddarsydda erbjudanden, säger Maiken Skarðenni.

Men även för den som inte hittar ett arbete så lär sig eleven, skolan och elevens föräldrar mycket under tiden de är knutna till Serbreyt. De generella kompetenserna kommer till användning i livet i stort.

Länkar

Om Serbreyt hos Utbildningsnämnden (Undirvísingarstýrið).
<https://undirvising.fo/serbreyt>

Om Serbreyt på det tekniska gymnasiet TSK.
<https://tsk.fo/programmes/programme/65>

Formativt valideringsstöd för unga utanför arbetsmarknaden på Grönland

Grönland har startat ett projekt för att stärka kompetensutvecklingen för unga utanför arbetsmarknad eller utbildning. Genom att regering, kommuner och utbildningsinstitutioner arbetar tillsammans är tanken att skapa bättre möjligheter för de unga.

På Grönland har de startat ett ambitiöst projekt med att etablera vad de kallar Pilersitsiviitskolor i alla sina fem kommuner. "Pilersitsiviit" betyder ungefär "ställe där man gör saker" på västgrönländska, vilket rimmar bra med den planerade typen av praktisk utbildning där unga kan utbilda sig till bland annat byggarbetare och köksbiträden.

Bakgrunden till projektet är att Grönland har en demografi med många äldre yrkesutbildade som lämnar arbetsmarknaden och färre unga som kan ta över. Gruppen unga mellan 16 och 25 år utan vare sig arbete eller utbildning var 2081 personer 2022.

Projektet, som stöds av den nuvarande regeringen, har en budget på 10 miljoner DKK för driften av 5 skolor samt 1 miljon i utvecklingskostnader. Genomförandet sker genom ett tätt samarbete mellan kommuner samt företags- och yrkesutbildningar.

Planen är att skolorna ska starta under 2025 och utvärderas under 2026 innan undervisningssättet kan spridas till andra städer.



”

Det primära syftet är att motivera den unga att påbörja en yrkesutbildning, säger projektledare **Kistâra Motzfeldt Vahl**.

Motiverar unga att påbörja en yrkesutbildning

Målet är att de unga ska ta steget in i arbete eller utbildning, men huvudsyftet är ett annat.

– Det primära syftet är att motivera den unga att påbörja en yrkesutbildning. Och det är därför Pilersitsiviitskolorna har ett nära samarbete med yrkesutbildningscentralerna på Grönland, säger **Kistâra Motzfeldt Vahl** som är projektledare för projektet.

Yrkeslärarna på verkstäderna ska under 2024 få lära sig projektbaserat lärande samt få lära sig om didaktik och pedagogik under 2025.

– Vi håller på att förbereda oss nu. Bland annat ska vi hålla kurser för lärarna på de fem skolorna, säger Kistâra Motzfeldt Vahl.

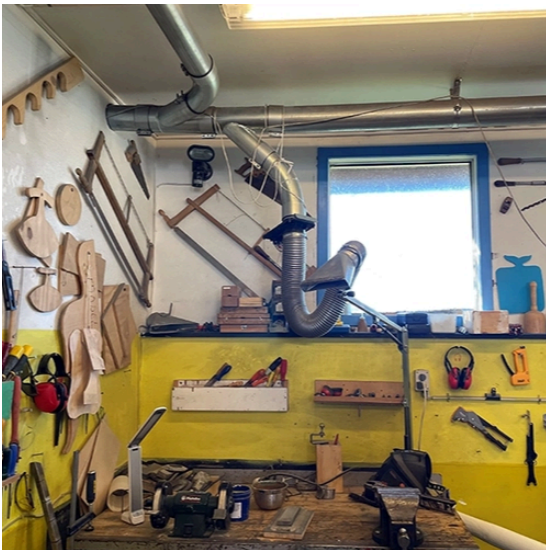
Inom projektet har man tagit fram två olika typer av valideringsmaterial. Det ena är ett summativt material som ska användas för att bedöma professionell utveckling. Det andra är ett formativt valideringsmaterial för personliga, generella kompetenser.

Visuellt dialogmaterial hjälper elever reflektera över sina generella kompetenser

Det formativa valideringsmaterialet kommer att användas kontinuerligt i samtal mellan lärare och elever, där fokus ligger på elevens utveckling av generella kompetenser. Ett visuellt dialogmaterial, ett samtalshjul, används i dialog. [Se länk.](#)

Samtalshjulet är uppdelat i fyra delar för olika generella kompetenser med tillhörande påståenden som eleverna får ta ställning till i diskussion med läraren:

- Kommunikation – "Jag vill gärna ha feedback om mitt arbete", "Jag har samtal med andra".
- Självförtroende – "Jag gör misstag, men det betyder inte så mycket", "Jag har funderat på vad jag kan göra bättre nästa gång".
- Ledarskap – "Även om arbetet var tråkigt på kort sikt fortsatte jag envist att jobba".
- Engagemang – "Jag har känt optimism inför arbetet", "Jag har hittat nya lösningar genom att tänka på nya sätt".



Verkstad på Inusullivikskolan. Här kan eleverna bland annat göra ulo, som är en traditionell kvinnokniv.



Yrkeslärare och elev på Inusullivik i Kujalleq på södra Grönland.

Materialet har två syften. Det ska ge eleven en möjlighet att reflektera över det hen kan. Det ska också, när elev och lärare har uppföljning, få eleven att växa.

Materialet är visuellt för att det ska kunna användas i dialogen och är ett bra sätt att visa på elevens individuella framsteg.

– Det är meningen att samtalshjulet här ska användas i dialogen med den unga. Och anledningen till att vi har tagit fram visuella samtalskort är att vi bäst kan visa de individuella framstegen. I stället för att bara ha en dialog utan att titta på någonting, säger Kiståra Motzfeldt Vahl.

Viktigt är också att fokus i samtalshjulet är på det som eleven kan, inte det som hen inte kan. Läraren skapar också trygghet hos eleven genom att ha tydliga planer för hur ofta och när de ska följa upp valideringen.

Utmaningar

En av de största utmaningarna för projektet är befolkningens geografiska spridning och den relativt lilla befolkningen på cirka 56 000 personer. Ett av problemen är svårigheterna att hitta kompetent personal med en mindre befolkning. Behovet av stöd från centralt håll blir också större för personalen på skolorna.

Genom att överbrygga klyftan mellan utbildning och arbetsmarknad hoppas Grönland ändå att initiativet ska förbättra framtidsutsikterna för unga och skapa en mer inkluderande arbetsmarknad.

Länk

Samtalshjulet för validering (på västgrönländska)

https://www.klimazirkus.com/files/ugd/f4c41d_513320ba9b124728be855f6097c8fea1.pdf

AI-verktyg hjälper till att identifiera generella kompetenser

Norsk karriärvägledning hjälper arbetssökande att med hjälp av AI-teknologi och ett användarvänligt gränssnitt identifiera och formulera generella kompetenser. Även de med liten erfarenhet från arbetslivet kan få hjälp.

I en tid då teknologin förändrar arbetsmarknaden, har den norska myndigheten för högre utbildning och kompetens (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse) introducerat ett nytt digitalt verktyg som underlättar för arbetssökande att identifiera och formulera sina specifika och generella kompetenser. Verktøget, som kallas "Beskriv hva du kan", är en del av den digitala karriärvägledningstjänsten Karriereveiledning.no och bygger på AI-teknologin Chat GPT.

Genom att kombinera AI-teknologi med ett användarvänligt gränssnitt hoppas myndigheten hjälpa arbetssökande att sätta ord på sina kompetenser – oavsett tidigare arbetslivserfarenhet.

För många kan det vara svårt att beskriva vad de kan. Verktøget utvecklades för att möta ett behov bland arbetssökande, av hur de kan sätta ord på den kompetens de har, och reflektera över sin kompetens inför ett jobb som de vill ha.

– Det är inte alltid så att en tjänstetitel eller namnet på en utbildning visar vad en person kan. Så med hjälp av Chat GPT kan du få förslag på hur du kan beskriva din kompetens. Alltså förslag, som sedan kan användas vidare i ett CV, en ansökan eller en intervju, säger **Tomas Iversen** som är karriärvägledare på Karriereveiledning.no.



”

Tomas Iversen berättar att myndigheten kontinuerligt utvecklar verktyget "Beskriv hva du kan" för att det ska hållas aktuellt och anpassat till användarnas föränderliga behov och önskemål, på samma sätt som de gör med alla delar av [Karriereveiledning.no](https://karriereveiledning.no).

Enkelt verktyg

Det är enkelt att använda verktyget "Beskriv hva du kan". Arbetssökande skriver in några nyckelord om tidigare arbete eller utbildning, och väljer sedan om de är intresserade av svar som speglar generella eller yrkesspecifika kompetenser. Al:n genererar därefter en lista med förslag på kompetenser.

När vi själva prövar verktyget genom att skriva in nyckelordet 'teknikinformatör' så får vi ut tio generella kompetenser som en person med den titeln besitter. Två av dem är (översatt till svenska):

- Kommunikation – Förmåga att förmedla information tydligt och precist, både muntligt och skriftligt.
- Lagarbete – Erfarenhet av att arbeta effektivt i team, inklusive samarbete, kommunikation och konflikthantering.

Även den som saknar eller har liten jobberfarenhet får ut exempel på kompetenser ur verktyget. För att illustrera det, skriver Tomas Iversen in ordet hemmapappa i sökboxen. På skärmen får vi då upp förslag på kompetenser. Enligt verktyget är förmodligen en hemmapappa bra på organisation och planering, samt på att lösa problem under tidspress.

Anonymt och tidsbesparande

En stor fördel med verktøyet "Beskriv hva du kan" er at brukaren kan vera helt anonym. Ingen inlogging krævs og inga personoppgifter loggas eller sparas, vilket gör det möjligt for brukarna at tryggt, og i lugn og ro använda verktøyet så mange ganger som de vill. Om brukaren vill ha mer stød kan de ta med resultatet till en handläggare. Alternativt kan de, digitalt, under dagtid, stille spørsmål till handläggare på Karriereveiledning.no via chat, telefon eller e-post.

Myndigheten ser også at verktøyet, tillsammans med deras øvrige digitale karriervægledestjenester på Karriereveiledning.no, avlastar deres karriervægleder. Mange steg i vægledningen kan i dag utføres eller åtminstone forberedes før vægledningen av den arbeidssøkende – eller under/etter den.

– Vi ser at vi gjorde mycket av det her i vægledningen tidligere. Og verktøyet er basert på mycket av hur vi gjorde og hur vi ramade in det, stilled spørsmål og forklarte i vægledningen forut, säger Tomas Iversen.

Formulæret for verktøyet "Beskriv hva du kan".

Skriv inn utdanning og jobberfaring

Lim inn tekst fra CV eller skriv stikkord

Velg type beskrivelser

Generell



Framtida utveckling

Myndigheten utvecklar kontinuerligt verktyget "Beskriv hva du kan" för att det ska hållas aktuellt och anpassat till användarnas föränderliga behov och önskemål, på samma sätt som de gör med alla delar av Karriereveiledning.no.

– Vi arbetar ständigt med att utveckla innehållet på vår webbplats utifrån användarens behov. Vi fortsätter att arbeta med verktygen utifrån de chattloggar som vi har. Där kan vi se tidigare vägledning, vilka situationer den arbetssökande befinner sig i, samt vilka behov och utmaningar de arbetssökande har i de olika situationerna. Vi kan också se hur vi har väglett och vad som varit till hjälp. Sedan använder vi den insikten för att utveckla alla relevanta självhjälpsverktyg, säger Tomas Iversen.

Eftersom "Beskriv hva du kan" bygger på AI, som är känt för att ibland tänja på sanningen, behöver de också kontrollera att svaren är tillförlitliga samt att förändringar i AI-algoritmen inte påverkar slutresultatet. Eftersom myndigheten inte kan påverka framtida förändringar av Chat GPT, så utvärderar de också ständigt om just Chat GPT är den bästa AI-tekniken att använda. I framtiden hoppas de även att förenkla användarupplevelsen ytterligare och överväger därför andra datalagringslösningar.

Länk

Verktyget "Beskriv hva du kan"

<https://karriereveiledning.no/karrierevalg/beskriv-hva-du-kan?tema=1289>

Yrkesprofiler identifierar grundläggande färdigheter för utbildare

Norska Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har skapat profiler för grundläggande färdigheter inom olika yrken. Dessa profiler hjälper till att identifiera och stärka viktiga kompetenser som läsning, skrivning och digitala färdigheter i arbetslivet.

På norska Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har man skapat profiler för kompetenser i olika branscher. Profilerna utgår från kompetenserna: att kunna läsa, skriva och räkna, samt ha muntliga och digitala kompetenser. De är nödvändiga kompetenser för att klara sig i olika yrken och för att fortsätta lära sig under hela arbetslivet. Profilerna ger exempel på färdigheter och kompetenser som en person måste behärska inom ett yrke eller i en bransch.

Profiler berättar om utbildningsbehov

HK-dir har gjort profiler för ett trettiotal yrken och branscher.

– Det kan till exempel vara en profil för förskoleassistent, som för vissa kan vara en ingång till ett jobb, säger **Tanja Aas**, senior rådgivare på HK-dir.

Andra yrken som de har gjort profiler för är till exempel bilmekaniker, rörmokare, frisör och busschaufför. Men det finns även profiler som rör fritid och frivilliguppdrag.

I profilen för förskoleassistent kan man se att assistenten till exempel varje dag förväntas läsa listor om arbetsfördelning, läsa blanketter så som veckoschema och

närvaroformulär samt läsa loggar. Det är praktiska kompetenser som en person behöver ha för att klara sin arbetsvardag i förskolan.

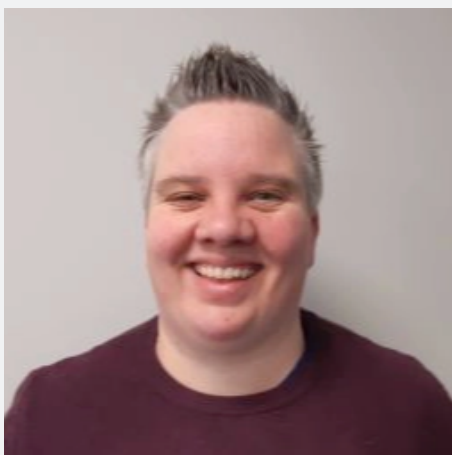
Profilerna är tänkta att användas till exempel i utbildningssammanhang, för att kunna prata med elever om de utbildningsbehov som finns och de krav som ställs i arbetslivet men också för att anpassa kurser efter individers behov. Materialet kan också användas av arbetsgivare som vill få en bild över vilka generella kompetenser som behöver stärkas i olika yrken. Men Tanja Aas berättar också att profilerna används i alla typer av verksamheter, till exempel på fängelser.

Profilerna finns på olika språk.

– Från början skulle det vara på de två norska språken, och sedan samiska. På samiska har vi bara några yrken. Och så har vi dem på engelska, eftersom vi ingår i väldigt många nordiska och europeiska nätverk. Och även på ukrainska eftersom Norge tagit emot 70 000 ukrainare sedan 2022, säger Tanja Aas.

Profilerna finns i två versioner, ett textdokument och ett Excelark som personer kan använda för att skatta sina kompetenser. Vid skattningen får man svara på om man har bra, liten eller ingen erfarenhet av att utföra respektive syssla.

Arbetet med profilerna är inspirerat från Kanada och Nya Zeeland där man tidigare har gjort liknande arbete.



”

Den muntliga kompetensen handlar inte om att prata norska eller att prata bra, utan det handlar om att veta vem man pratar med. Och vad du pratar om med vem, säger **Tanja Aas**, senior rådgivare på HK-dir.

Utdrag från Excelfilen för förskoleassistentens profil

Grunnleggjande ferdigheiter på jobben						
				Barnehageassistent		
				Har god erfaring	Har litt erfaring	Har ingen erfaring
Lesing						
Kvar dag vil barnehageassistenten						
lese vaktlister og lister for arbeidsfordeling						
lese skjema som t.d. vekeplan og fram møteskjema						
lese logg og rutinelogg						
lese meldingar til og frå kollegaer eller foreldre						
lese oppslag som t.d. informasjon om turar og andre aktivitetar						
lese symbol på etikettar på mat, medisinar og vaskemiddel						
lese barnelitteratur høgt for barn						

Muntlig kompetens

Den muntliga kompetensen i profilerna handlar inte bara om att vara verbal, prata eller framföra ett samtal.

– Det handlar inte om att prata norska eller att prata bra, utan det handlar om att veta vem man pratar med. Och vad du pratar om med vem. Det vi säger när vi pratar om grundläggande färdigheter, är att muntliga kompetenser kan vara att förklara att man är fem minuter sen för kompisgänget, eller jobbintervju, säger Tanja Aas.

Den muntliga kompetensen omfattar viss social kompetens. I profilen för förskoleassistent står det till exempel att assistenten ska kunna samordna det dagliga arbetet med kollegor och diskutera åtgärder om oväntade situationer uppstår.

Digitaliseringen kräver läskompetens

Något som blir uppenbart när man läser profilerna är hur yrken, som på ytan kan uppfattas som praktiska, omfattar många uppgifter som kräver att arbetstagaren är någorlunda stark på att läsa och skriva. Tanja berättar att det hänger samman med digitaliseringen.

På alla arbetsplatser är det så att, oavsett om man jobbar på golvet eller om man är lite högre upp i systemet, ju mer digital arbetsplatsen blir desto mer läsning

krävs. Det som förr fördes vidare verbalt, det går man i dag in på intranätet och läser om, säger Tanja Aas.

Profilerna visar hur utbildning och kompetensutveckling kan anpassas till arbetsplatsens behov. De visar på hur viktiga generella kompetenser är, oavsett yrke.

Länk

Profiler för grundläggande färdigheter hos HK-dir.

<https://hkdir.no/voksenopplaering/opplaering-i-grunnleggende-ferdigheter/profiler-for-grunnleggende-ferdigheter>

Flexibel validering av generella kompetenser

Svenska Folkuniversitetet validerar generella kompetenser genom en metod som är både kvalitetssäkrad och flexibel. Metoden låter även den som har liten jobberfarenhet bli validerad.

Folkuniversitetet har en bred bildningsverksamhet som omfattar allt från folkbildning till yrkeshögskola samt arbetar med arbetsmarknadstjänster för arbetssökande. För att synliggöra och validera de generella kompetenserna och på så sätt stärka individens ställning på arbetsmarknaden använder de OCN-metoden (Open College Network). Metoden består av en strukturerad process med tydliga bedömningskriterier och checklistor. Målgruppen är personer som har ingen eller liten erfarenhet av arbetslivet, eller personer som har varit arbetssökande under lång tid.

Validering med OCN-metoden

Folkuniversitetet har genom sin paraplyorganisation, Studieförbunden i samverkan, arbetat med OCN-metoden för validering sedan 2015 (i början som ett studieförbundsgemensamt projekt).

Anna-Lena Bergman, valideringssamordnare hos Folkuniversitetet, berättar att varje modul är noggrant strukturerad med tydliga bedömningskriterier och checklistor, där modulerna är placerade på olika nivåer (1–3) i Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF).

Valideringen består av två delar. En del är ett digitalt system där deltagaren besvarar frågor om sina kunskaper samt genomför vissa praktiska uppgifter. Och en andra del där deltagarna har ett eller flera möten med en handledare, som med

stöd av checklistor bedömer deltagarens kompetenser. Digital insamling av material möjliggör en effektiv granskning av både interna och externa kvalitetssäkrare.

– Jag som intern kvalitetssäkrare granskar varje validering och säkerställer att validanden svarat enligt bedömningskriterierna. Om jag bedömer att hen kan det som står i checklistan skickar jag resultatet till den externa kvalitetssäkraren hos den externa leverantören, som tittar en gång till, säger Anna-Lena Bergman.



”

Vi tror att validering kan vara ett bra sätt att väcka intresse. Samtidigt som validanderna får lite bättre självkänsla också, säger Anna-Lena Bergman.

Flexibel validering

Valideringen måste vara flexibel för att hantera deltagarnas olika bakgrunder och behov, exempelvis språksvårigheter. Målet är att samla bevis enligt bedömningskriterierna.

– Metoden för att samla in underlag för att kunna validera kompetenser kan se olika ut. Det kan handla om allt från att få fram uppgifter utifrån ett frågebatteri under ett samtal till att göra ljud- och videoinspelningar, säger Anna-Lena Bergman.

Frågor, påstående, alternativval och fritextsvar blandas. För att validera generella kompetenser inom service och bemötande kan validanden exempelvis få beskriva en situation där de blivit missnöjda med servicen och förklara vad de tänker.

– Det är ju själva tanken att man ska kunna svara på frågorna även om man inte haft ett serviceyrke, säger Anna-Lena Bergman.

Handledaren kan också observera validanden när hen gör praktiska uppgifter för att bedöma hens kompetens. Den praktiska uppgiften kan vara att ta emot människor i en verksamhets reception eller berätta om något inför sin klass.

Synliggör kompetenser, väcker intresse och ger självförtroende

Hon berättar vidare att många upplever att de saknar användbara kunskaper och kompetens eftersom de inte anser sig ha arbetat. Validering är här ett särskilt värdefullt verktyg eftersom det synliggör kompetenser som deltagaren själv inte vet om.

Anna-Lena Bergman nämner en kvinna från Syrien som inte ansåg att hon arbetat tidigare. Under valideringen framkom det att hon utfört sömmerskearbete från hemmet vilket hade gett henne kompetenser inom service och bemötande. Hon fick ett intyg på sina generella kompetenser, vilket ökade hennes självförtroende och gav henne en konkret och dokumenterad merit.

Andra som kan känna att de saknar kompetens är ungdomar.

– Ungdomarna kan ha varit volontärer eller hjälpt till någonstans, till exempel på evenemang. Men sen tänker man inte på att det ju faktiskt var ett jobb som man har lärt sig en massa av, säger Anna-Lena Bergman.

Hon berättar också att valideringen ibland väcker intresse hos validanderna för ämnen som de inte har tänkt på att de skulle kunna jobba med. Samtalen ger en väg framåt och kanske en tanke om utbildning. Grundtanken är att de ska gå ifrån valideringen med en positiv känsla.

– Vi tror att validering kan vara ett bra sätt att väcka intresse. Samtidigt som validanderna får lite bättre självkänsla också, säger Anna-Lena Bergman.

Checklista för att "Ge service i möte med andra människor".

Uppgift 1 – Jag har diskuterat med deltagaren om:	Uppgift 2 – Jag har observerat att deltagaren kan:
☐ hur man kan hålla en bra service i stressiga situationer.	☐ Ge god service utifrån riktlinjer.
☐ hur man kan hantera missnöjda personer på ett bra sätt	☐ Vägleda personer utifrån deras behov och önskemål.
☐ hur man kan vara lösningsfokuserad i olika servicesituationer	☐ Är lösningsfokuserad och hjälper kunder och kollegor i verksamheten.
	☐ Söka information om de varor och tjänster som verksamheten erbjuder.

Utmaningar och framgångar

En stor utmaning för Folkuniversitetet är kostnaden för licensavtalet för det digitala systemet som används i valideringen. Därför behöver de uppdragsgivare, så som kommuner eller Arbetsförmedlingen.

Ett annat problem är att volymerna hittills varit för små varför man på gruppnivå inte kunnat dra några statistiskt säkerställda resultat. Men Folkuniversitetet har sett stor nytta på individnivå av arbetet med ökat självförtroende, nya insikter samt motivation att söka arbete eller utbildning bland validanderna.

I höst har de tecknat avtal med Arbetsförmedlingen där de ska validera ett större antal individer så de ser fram emot att följa de resultaten framåt.

Länk

Om Open College Network, länk till Valideringsforum.
<https://valideringsforum.se/ocn-metoden/>

Gör alla kompetenser synliga!

Sju nordiska exempel om att synliggöra och validera generella kompetenser

www.nvl.org