



LUND UNIVERSITY

Valideringens Janusansikte

– Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser

Panican, Alexandru

2016

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Panican, A. (2016). *Valideringens Janusansikte: – Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser*. Ratio.

Total number of authors:

1

Creative Commons License:

Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

I rapporten *Valideringens Janusansikte – Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser* presenterar en kvalitativ intervjustudie med företrädare för branschorganisationer inom privat sektor som totalt representerar drygt hälften av samtliga sysselsatta i Sverige.

En slutsats är branschernas egna valideringssystem och den nationella referensramen SeQF kan leda till förbättrad kompetensförsörjning. Samtidigt innebär dessa system risker som kan leda till det motsatta resultatet, nämligen förvärra kompetensbristen och hindra etablering. Allt beroende på systemets utformning och förankring.

Processen för att utveckla gemensamma valideringssystem måste vara "bottom-up" och branschförankrad för att bli legitim och ge positiva effekter. Samtidigt behövs centrala initiativ för att dessa system ska åstadkomma förbättrad kompetensmatchning, ökad rörlighet och ett synliggörande av arbetssökandes – däribland nyanländas – anställningsbarhet.

Rapporten är skriven inom ramen för projektet *Yrke, kvalifikation, rörlighet*, som finansieras av den Europeiska Sociala Fonden, av Alexandru Panican, docent vid Lunds Universitet och Ratio – Näringslivets forskningsinstitut.



Valideringens Janusansikte – Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser

Av Alexandru Panican

VALIDERINGENS JANUSANSIKTE

Branschorganisationernas förhållningssätt till validering,
SeQF och generiska kompetenser

Alexandru Panican

RATIO

RATIO

BOX 3203, 103 64 STOCKHOLM. TELEFON: 08-441 59 00. WWW.RATIO.SE

RATIO ÄR ETT FRISTÅENDE FORSKNINGSINSTITUT SOM FORSKAR OM FÖRETAGANDETS VILLKOR, STOR VIKT LÄGGS VID ATT FÖRA UT FORSKNINGENS RESULTAT OCH SPRIDA KUNSKAP OM RATIOS TRE PROFILOMRÅDEN:

- FÖRETAGANDETS VILLKOR – LAGAR, REGLER OCH VÄRDERINGAR
- MARKNADSEKONOMI, ENTREPRENÖRSKAP OCH TILLVÄXT
- HUR POLITISK FÖRÄNDRING KOMMER TILL STÅND

© ALEXANDRU PANICAN OCH RATIO 2016

SÄTTNING: MAGNUS FREDERIKSEN, WWW.GLAFISK.SE

TRYCK: VITTFRAFISKA

FÖRORD

Föreliggande rapport är ett resultat av studier som har utförts inom ramen för forskningsprojektet ”Yrke, kvalifikation, rörlighet” vid Ratio – Näringslivets forskningsinstitut. Forskningsprojektet har finansierats med medel från den Europeiska Socialfonden.

Valideringsfrågor väcker stort intresse hos regeringen och myndigheter samt bland samtliga parter på arbetsmarknaden. Validering kan förbättra matchningskvaliteten på arbetsmarknaden samt öka rörligheten mellan branscher. Med validering menas en strukturerad och dokumenterad bedömning av den enskildes samlade reella kompetens oberoende av läroprocess och sammanhang den har förvärvats. Ambitionen är att utveckla relevanta, effektiva och högkvalitativa valideringssystem för att underlätta arbetsmarknadsetablering och förbättra branschernas kompetensförsörjning.

Syftet i denna studie har varit att undersöka branschorganisationernas förhållningssätt (representanter för arbetsgivarsidan) till validering, SeQF (den nationella referensramen för kvalifikationer) och generiska kompetenser.

Det är min förhoppning att forskningsrapporten ska kunna befrukta samhällsdebatten och politikutvecklingen gällande validering. Men också att rapporten kan bidra till det fortsatta utvecklings- och förbättringsarbete av såväl branschorganisationernas egna valideringssystem som SeQF genom att skapa större klarhet om valideringens betydelse, förutsättningar och risker. Jag hoppas att rapporten väcker intresse och eftertanke hos läsaren!

Jag skulle vilja tacka samtliga branschrepresentanter som har varit med på workshoppar som Ratio har anordnat för att diskutera egna valideringssystem samt lyfta fram olika infallsvinklar på validering som koncept. Dessa workshoppar har lett till att jag omarbetade delar av intervjuguiden för att kunna formulera relevanta frågor till studiedeltagarna. Vid två tillfällen, i slutskedet av arbetet med forskningsrapporten, fick jag kommentarer från branschrepresentanter – tack för era relevanta kommentarer! Tack till samtliga branschrepresentanter som ställde upp på intervjuer, tack för er öppenhet i in-

tervjesituationen, utan er medverkan hade denna rapport inte kunnat skrivas!
Ett stort tack till docent Nils Karlson, VD vid Ratio, Ann-Kari Edenius, vice
VD på Ratio och till projektledaren Johanna Grönbäck för värdefulla syn-
punkter och ett mycket gott samarbete!

Alexandru Panican
Ratio, Stockholm och
Lunds universitet,
Socialhögskolan i maj 2016

INNEHÅLL

Sammanfattning	6
1 Inledning	8
1.1 Syfte	11
1.2 Begreppsdiskussion	12
1.2.1 Validering	12
1.2.2 Kompetens	14
1.3 Disposition	17
2 Metod, urval och etiska överväganden	18
3 Vad säger de intervjuade?	25
3.1 Förhållningssätt till egna valideringssystem	26
3.1.1 Branschorganisationer utan valideringssystem	27
3.1.2 Branschorganisationer med valideringssystem	29
3.1.3 De viktigaste fördelarna med ett eget valideringssystem	33
3.1.4 Uttalade avsikter med ett eget valideringssystem	37
3.1.5 Risker med ett eget valideringssystem	40
3.2 Hur valideras nyanländas reella kompetens med branschens valideringssystem?	47
3.3 Förhållningssätt till den nationella referensramen för kvalifikationer, SeQF	52
3.3.1 De som varken har hört om eller visat intresse för SeQF	53
3.3.2 Förhållningssätt till SeQF bland de som känner till referensramen	54
3.3.3 Ytterligare aspekter med SeQF	61
3.4 Förhållningssätt till generiska kompetenser	66
4 Avslutande diskussion	78
5 Referenslista	89
Bilaga 1 – Intervjuguide	94
Bilaga 2 – SeQF:s nivåer	97
Bilaga 3 – Intervjuer	99

SAMMANFATTNING

Sverige har ett tilltagande matchningsproblem. Företag hittar inte arbetssökande med rätt kompetens samtidigt som arbetslösheten, och framförallt ungdomsarbetslösheten, är hög. Matchningskvaliteten kan öka med hjälp av valideringssystem som syftar till att kartlägga den enskildes reella kompetens – oberoende hur kunskaper och yrkesskicklighet har förvärvats – för att därefter matcha den mot efterfrågad kompetens.

Syftet med denna studie har varit att studera branschorganisationers förhållningssätt till egna valideringssystem, till generiska kompetenser och till SeQF.

Två kvalitativa metoder har använts för att samla in det empiriska materialet: deltagande observation och semistrukturerade intervjuer. Huvudmetoden har varit semistrukturerade intervjuer med 20 sakkunniga från arbetsgivarsidan som företräder 21 branschorganisationer med medlemsföretag. I studien ingår fyra stora, tio medelstora och sju branschorganisationer med mindre än 50 000 årsanställda. Denna variation mellan branschernas storlek tryggar en eftersträvad bredd och variation i det empiriska materialet. Totalt representerar branscherna drygt hälften av samtliga sysselsatta i Sverige.

Idag har branscher i privat sektor i varierande utsträckning utvecklat egna system för validering av kompetenser och utan möjlighet till jämförelser branscherna emellan. Flera branscher gör betydande satsningar av detta slag, medan andra knappt har börjat arbetet med att utveckla egna valideringssystem.

Branschorganisationernas valideringssystem bedömer faktisk kompetens (summativ validering) samt skattar det som krävs för att nå erforderlig kompetens (formativ validering). De flesta anser att den informella kompetensen (tyst kunskap och mjuka kompetenser) utgör den viktigaste kompetensdelen eftersom den gör individen anställningsbar. Samtidigt valideras inte den informella kompetensen eftersom det saknas tydliga valideringskriterier för att kunna göra detta.

I många fall finns även ett ointresse för eller rentav en misstro mot de modeller för validering av yrkeskompetenser som har utvecklats av myndigheter som Arbetsförmedlingen och Yrkeshögskolan, exempelvis SeQF. Likaså finns ett missnöje med de utbildningar som erbjuds inom ramen för det gymnasiala

utbildningssystemet, trots att branscherna inte alltid tydligt kan uttrycka vilken kompetens de efterfrågar. Inte minst gäller detta olika färdigheter och förmågor, vid sidan av de formella kunskapskraven. Det finns även en kritik mot bristande lyhördhet hos skolansvariga för näringslivets behov.

En slutsats är även att validering kan ha något av ett Janusansikte. Branschernas egna valideringssystem samt SeQF kan leda till förbättrad kompetensförsörjning. Samtidigt innebär dessa system risker som kan leda till det motsatta resultatet och förvärra kompetensbristen och hindra etablering beroende på utformning och förankring. Valideringssystem kan fungera som språngbräda för branschbyte eller riskera att mer bli något av en gate keeper.

När det gäller generiska kompetenser är majoritet av studiedeltagarna positiva till branschöverskridande kompetenser. När respondenterna utvecklar egna resonemang framkommer det att generella kompetenser kopplade till yrkeskvalifikation skulle kunna vara intressanta, framförallt för olika yrken som hör till samma bransch, men också för yrken som hör till näraliggande branscher.

Helt klart är att processen framöver för att utveckla gemensamma valideringssystem måste vara ”bottom-up” och branschförankrad för att bli legitim och ge positiva effekter. Samtidigt behövs centrala initiativ, såväl nationella som på EU-nivå, som kan nyttiggöras och integreras med dessa system för att åstadkomma förbättrad kompetensmatchning, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, ett minskat utbildningsgap och ett synliggörande av arbetssökandes – däribland nyanländas – anställningsbarhet.

1 INLEDNING

Sverige har ett tilltagande matchningsproblem. Såväl kompetens- som utbildningsmatchning brister på arbetsmarknaden (Karlson & Skånberg 2012; OECD 2013; Arbetsförmedlingen 2014)¹. Företag hittar inte arbetssökande med rätt kompetens samtidigt som arbetslösheten, och framförallt ungdomsarbetslösheten, är hög, inte minst i förhållande till nordiska grannländer och länder med jämförbara välfärdssystem (Panican 2014; 2015). I Industrirådets senaste rapport (2014) dras slutsatsen att matchningskvaliteten bör stärkas genom en bättre matchning mellan utbud och efterfråga på arbetsmarknaden. Samma slutsats dras av Svenskt Näringsliv som rapporterar att ”[d]rygt hälften av företagen uppger att det har varit svårt att rekrytera medarbetare och fortfarande misslyckas nästan vart femte rekryteringsförsök” (2014:3).

Det görs olika satsningar för att åtgärda matchningsproblematiken. Ett exempel utgörs av yrkescollege som är en samverkansmodell mellan skola och arbetsmarknadsparter där branscher får ett större inflytande över och ansvar för utbildningsinnehållet (se Olofsson 2015). Syftet är att utbildningen ska kunna leverera efterfrågad kompetens. Oron för kompetensförsörjningen kvarstår emellertid även inom teknik- och industriområdet som i allt högre grad använder sig av yrkescollege (Teknikcollege) som utbildningsmodell. I delbetänkandet av Yrkesprogramutredningen dras följande slutsats: ”Trots arbetsmarknadsparternas insatser för att lösa matchningsproblemen visar arbetsmarknadsprognoser och branschens egna uppskattningar att det kvarstår problem med rekrytering” (SOU 2015:29, 32).

1 Det görs en distinktion mellan mismatch som beror på utbildningslängd och utbildningsnivå, och matchningsproblem som beror på underutbildning, avsaknad av formell utbildning eller dåligt synkroniserad utbildning. Utbildningslängd och utbildningsnivå diskuteras i termer av arbetstagare som är överutbildade i förhållande till deras anställning/arbetsuppgifter (se Tählin 2007; Le Grand et al. 2013; Almerud & Krassén 2014), vilket utgör ett problem av minst samma dignitet som gruppen med under- eller felutbildning eller utan formell utbildning (Olofsson & Panican 2012; Berlin 2014; Persdotter 2009). Det är den sistnämnda gruppen som jag refererar till i denna studie då jag diskuterar matchningsproblem.

Den heterogena matchningen har flera orsaker såsom (i) en bristande övergång från skola till arbetsliv där utbildningen inte tillhandahåller en efterfrågad kompetens på grund av ogynnsam kombination mellan teori och praktik eller för att utbildningsinnehållet är föråldrat, (ii) en utbildning med en för snäv branschspecifik kompetens, (iii) en felaktig dimensionering av utbildningar genom ett bristande samband mellan antagna elever och den faktiska efterfrågan på arbetskraft i respektive bransch, (iv) elever som väljer utbilda sig inom branscher där det råder överskott på arbetskraft, (v) gymnasieeval som saknar förankring i intresse för och/eller kunskap om erforderlig kompetensprofil för en etablering på arbetsmarknaden, (vi) rätt formell utbildning, men utan yrkeserfarenhet och med bristande yrkesskicklighet samt (vii) arbets sökande utan formell utbildning men med arbetslivserfarenhet, färdigheter och yrkeskunnande som kvalificerar för sökta jobb, men som inte kan anställas eftersom arbetsgivaren inte kan validera den enskildes reella kompetens. I kölvattnet kan skönjas en bild av den svenska arbetsmarknaden som sedan flera år tillbaka kräver arbets sökande med minst gymnasiekompetens (Olofsson & Östh 2008; SOU 2007:112; Skolverket 2008). I flera fall krävs det egentligen en eftergymnasial utbildning för en stadig förankring på arbetsmarknaden (SKL 2013; Arbetsförmedlingen 2014). Trots att gymnasiekompetensen är starkt sammanlänkad med framtida försörjnings- och etableringsmöjligheter framträder en dyster bild gällande studieresultat. Sedan 1990-talet har ungefär 25 procent av varje årskull inte uppfyllt kraven för ett slutbetyg vilket gör att de saknar gymnasiekompetens samtidigt som ungdomsarbetslösheten ligger på omkring samma procentuella nivå (Panican 2014). Dessutom väljer högstadieeleverna gymnasial utbildning utan hänsyn till efterfrågad kompetens och de är beredda att välja även utbildningar som inte leder till en etablering på arbetsmarknaden (Panican 2015).

Matchningskvaliteten kan öka genom ett kvalifikationsramverk som skulle kunna erbjuda möjligheten att bedöma den enskildes formella utbildning såväl som kartlägga hans/hennes yrkeskunnande (färdigheter och yrkeskvalifikationer) på ett enhetligt sätt. Det handlar om att validera den enskildes reella kompetens – oberoende hur dessa kunskaper och denna yrkesskicklighet har förvärvats – för att därefter matcha den mot efterfrågad kompetens. Ett sådant kvalifikationsramverk skulle effektivisera kopplingen mellan utbud och efterfrågan genom att tydliggöra kvalifikationer, uppvärdera och konkretisera det icke-formella samt det informella lärandet som underbygger yrkeskunnande. Det skulle också underlätta rörlighet mellan olika yrken genom att lyfta fram branschöverskridande

(generiska) yrkeskvalifikationer för att möjliggöra gynnsammare förutsättningar för omställningar på arbetsmarknaden. Ett kvalifikationsramverk skulle dessutom kunna underlätta nyanländas integration på arbetsmarknaden. Dessa aspekter har uppmärksammats av EU² som har utarbetat en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande, EQF-skalan (The European Qualification Framework), vilken fokuserar på resultat av lärande i form av tre konceptuella kategorier: kunskaper, färdigheter och kompetens. Varje kategori bedöms utifrån åtta nivåer där varje nivå avspeglar särskilda krav på kunskap, färdighet och kompetens. De tre högsta nivåerna (6–8) är tänkta att motsvara nivåerna för den redan implementerade Bologna-processen, det vill säga den europeiska överenskommelsen om högskole- och universitetsstudier. Utöver användandet av kvalifikationsramverket som ett branschöverskridande översättningsverktyg av kompetens, är ambitionen att det ska koppla samman länders nationella kvalifikationsystem och därigenom underlätta rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden. Denna europeiska referensmall för kvalifikationer har lett till rekommendationer som medlemsländerna bör följa upp inom det nationella utbildningssystemet benämnt NQF (National Qualification Framework). Även flera länder utanför EU förbinder sig att införa kvalifikationsramverket.

I Sverige inleddes arbetet med att framställa en nationell referensram för kvalifikationer utifrån EQF-skalan redan 2008 (Regeringskansliet 2014). Sedan 1 juli 2009 har Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) fått i uppdrag att vara ett nationellt samordningsorgan för NQF (SFS 2011:1162; se också prop. 2014/15:107), sedan oktober 2015 benämnd SeQF (Swedish Qualifications Framework – Sveriges referensram för kvalifikationer, se Bilaga 2 – SeQF, de olika nivåerna). Från januari 2016 förverkligas SeQF fullt ut. Den 19 november 2015 beslutade regeringen att utse en nationell delegation vilken bland annat ska följa och stödja valideringsarbetet på såväl nationell som regional nivå. Syftet är att skapa ett effektivt, sammanhållet, högkvalitativt och överblickbart valideringssystem (Dir. 2015:120).

På den politiska arenan finns stora förväntningar på att införandet av den nationella referensramen för kvalifikationer ska kunna underlätta matchningen (prop. 2014/15:107; prop. 2014/15:1; prop. 2014/15:100; prop. 2015/16:1). En högre matchningskvalitet borde generera nytta för såväl arbetssökande som

2 EU:s utbildningspolitiska ambitioner beskrivs i dess strategiska ram ”Utbildning 2020” för europeiskt utbildningssamarbete (se EUR-Lex 2015, Utbildning 2020).

arbetsgivare och skulle därmed gynna samtliga parter på arbetsmarknaden. Eftersom denna förbättringsstrategi implementeras fullt ut från 2016 finns det av naturliga skäl ingen forskning om förverkligandefasen och effekter. En viktig dimension inom ramen för implementeringsarbetet av SeQF handlar om branschernas beredskap att validera den enskildes reella kompetensprofil och deras förhållningssätt till den nationella referensramen.

1.1 Syfte

Syftet med denna rapport är att studera branschorganisationers förhållningssätt till egna system för validering av den enskildes reella kompetensprofil (kunskaper, färdigheter och kompetenser baserade på formellt, icke-formellt och informellt lärande). Därtill undersöks branschorganisationers förhållningssätt till generiska kompetenser samt till SeQF för att kunna lyfta fram den beredskap som finns för att implementera den nationella referensramen för kvalifikationer.

Gällande branschorganisationer kommer jag att vända mig till sakkunniga som representerar arbetsgivarsidan och som utgör en huvudaktör i valideringssystemet.

Följande forskningsfrågor kommer att vägleda arbetet:

- Hur reflekterar sakkunniga kring branschorganisationens eget valideringssystem?
- Hur bedöms den enskildes reella kompetensprofil, oberoende på vilket sätt man har förvärvat kunskaper och skicklighet?
- Hur förhåller sig de undersökta branschorganisationerna till SeQF? Vad tillför SeQF i förhållande till egna valideringssystem?
- Bedöms SeQF som ändamålsenlig? Vilka förhoppningar respektive farhågor finns det med SeQF?
- På vilket sätt förbättrar SeQF matchningen och stimulerar mobiliteten på arbetsmarknaden?
- Hur kompatibla är kriterierna för yrkeskvalifikationer mellan branscher för att kunna ringa in generiska kompetenser?
- Hur förhåller sig de undersökta branschorganisationerna till generiska kompetenser och kan dessa identifieras med hjälp av branschens eget valideringssystem och SeQF?

1.2 Begreppsdiskussion

Jag väljer att använda mig av begreppet valideringssystem istället för valideringsmodell. Valideringsmodell omfattar branschorganisationens valideringskriterier medan system är ett bredare begrepp och pekar åt en sammanhängande helhet. Valideringssystem avspeglar studiens breda ansats som ämnar fokusera på förhållningssätt både till validering som bedömningsverktyg av kompetens och till branschens egen valideringsmodell vilket inbegriper mer än endast reflektioner kring valideringskriterier.

Forskningsrapporten omfattar två nyckelbegrepp: validering och kompetens. I den nationella referensramen SeQF görs dessutom en distinktion mellan kunskaper, färdigheter och kompetens som jag kort kommer att utveckla. Både validering och kompetens kan fyllas med olika innebörd. Dessutom omfattar varje nyckelbegrepp vidare distinktioner såsom mellan formell och informell kompetens. Min ambition är inte att först definiera begrepp för att därefter pröva om studiedeltagarna håller sig till samma definition eller har andra sätt att resonera kring nyckelbegrepp. Syftet är istället att säkerställa begreppsvaliditet genom att förtydliga vad som menas med dessa nyckelbegrepp, dels för att trygga stringens i forskningsrapportens begreppsapparat, dels för att säkerställa att de intervjuade förstår vad jag frågar efter i intervjusituationen.

Eftersom min utgångspunkt i denna text utgör den nationella referensramen för kvalifikationer kommer jag att utgå framförallt från de definitioner som används på policynivå och som presenteras i de statliga utredningar och de texter som Myndigheten för yrkeshögskolan publicerar i egenskap av nationellt samordningsorgan för SeQF. Dessa texter ger uttryck för den offentliga diskursen om validering i Sverige.

1.2.1 Validering

Intresset för valideringsfrågor bland offentliga aktörer lyftes fram redan 1996 av Kunskapslyftskommittén (SOU 1996:27); för en redovisning om hur validering som koncept har växt fram i statliga utredningar se Andersson & Fejes (2014) och Valideringsdelegationen (2008), se också Diedrich & Styhre (2013). Internationellt började validering som koncept utvecklas i USA i början på 1970-talet, och i Europa med Storbritannien som föregångare på 1980-talet (Andersson, Sjösten & Ahn 2003). På nordisk nivå är det just i Sverige som

forskningen om validering är mest intensiv (Andersson & Stenlund 2012). Validering är ett mångfacetterat begrepp. Det finns skilda definitioner och teoretiska utgångspunkter på validering (Andersson 2014, 2010; Andersson & Harris 2006; Harris, Breier & Wihak 2011). Redan 2007 konstaterades att det fanns drygt tusen valideringsprojekt runt om i Sverige, tio regionala valideringscentrum samt ett intensivt valideringsarbete som omfattade ungefär 25 000 personer per år (utöver det valideringsarbete som gjordes inom ramen för högskolor och universitet) (Wedman et al. 2007).

Från olika statliga utredningar kan följande definition filtreras fram: validering utgör resultatet av en strukturerad och dokumenterad bedömning av den enskildes samlade reella kompetens, oberoende av läroprocess och sammanhang där den har förvärvats. I SeQF är det kvalifikationer som ska nivåbestämmas utifrån särskilda krav på kunskap, färdighet och kompetens som hör till varje nivå.

Det kan konstateras att definitionen pekar åt en summativ validering. Den strukturerade bedömningen görs i syfte att ringa in den enskildes faktiska reella kompetens vid valideringstillfället för att kolla av om den matchar efterfrågad kompetens och i så fall vilken kompetensnivå den enskilde besitter. Den formativa valideringen ämnar kartlägga vad som krävs för att forma lärande- och undervisningsprocessen på ett sätt som anpassas till den enskildes utvecklingspotential. I valideringsforskningen diskuteras även autentisk validering i meningen att bedöma den enskildes kompetens i en miljö som är den vardagliga praktiken för vilken kompetensen är ämnad, eller är så liknande denna miljö som möjligt (för en fördjupad diskussion kring olika former av validering se Andersson, Sjösten & Ahn 2003 samt Wedman et al. 2007). Bedömningstypen i en valideringsprocess kan vara divergent i meningen att reda ut vad den enskilde har lärt sig (självskattningar, portfolio, intervjuer) eller konvergent som går ut på att kontrollera den enskildes kompetens i förhållande till förutbestämda kunskapskrav (dokumentanalyser, lärarbedömningar, prövningar) (Andersson, Sjösten & Ahn 2003; Andersson & Fejes 2010). De argument som används i den offentliga diskursen om validering avspeglar ambitioner som kombinerar de nämnda bedömningstyperna, dock med en slagsida mot den konvergenta bedömningstypen som fokuserar på att kontrollera individens kompetens mot vissa kriterier.

Det ska dessutom nämnas att SeQF är uppbyggd utifrån en systemanpassad valideringsmodell. ”Med systemanpassade modeller avses att valideringen är uppbyggd utifrån ett befintligt system – av yrken och/eller utbildning(ar). Valideringen är anpassad till detta system, och genom validering anpassas individer-

na till detta system.” (Andersson, Sjösten & Ahn 2003:43). SeQF utgör en nationell referensram för kvalifikationer som branscherna förväntas anpassa sig till. Den nationella referensramen är i sig till stora delar importerad från överstatlig nivå (EU). Detta gör att individen valideras i förhållande till en befintlig nationell och även överstatlig valideringsmodell. Om, och i så fall i vilken omfattning, branscherna gör denna anpassning återstår att ta reda på, vilket jag gör längre fram i denna studie då jag presenterar samt analyserar det empiriska underlaget.

1.2.2 Kompetens

Den validerade får ett dokumenterat och formellt erkännande av sin kompetens. Vad som menas med kompetens är dock svårt att fastställa. Detta för att det saknas en enhetlig definition på begreppet (Karlson & Fergin 2013; Illeris 2013). Enligt en uppmärksam och ofta citerad definition utgör kompetens:

[E]n individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder (Ellström 1992:21).

I definitionen kombineras två svårförenliga aspekter: potentiell handlingsförmåga med förmåga att utföra (och även reflektera över) ett arbete. Enligt den citerade definitionen innebär det att kompetens handlar om att påvisa sin skicklighet i en specifik situation. Men denna skicklighet kan ha förvärvats på olika sätt, i skilda sammanhang samt genom varierande lärandeprocesser. Utöver den kompetens som har förvärvats inom ramen för formella utbildningsinstitutioner blir det viktigt att ta hänsyn även till den kompetens som kan relateras till icke-formellt och informellt lärande. För att fånga in hela den enskildes kompetens används termen reell kompetens. Detta blir följaktligen ett övergripande begrepp och ett resultat av formellt-, icke-formellt och informellt lärande. Myndigheten för yrkeshögskolan (2015b:20) förklarar att:

Sverige har ställt sig bakom den rekommendation som Europeiska unionens råd fastställde i december 2012, där validering beskrivs som identifiering, dokumentering, bedömning och certifiering av en individs

icke-formella och informella lärande. I Sverige används begreppet validering för både formellt, icke-formellt och informellt lärande, därav användningen av reell kompetens kopplat till validering.

Det formella lärandet styrks med intyg och betyg. Det formella lärandet är avsiktligt och ofta relaterat till skolbänkstudier som organiseras inom ramen för målinriktade utbildnings- och undervisningsinsatser vilka avslutas med ett formellt dokumenterat erkännande i form av examina (Karlson & Ronquist 2016; Colardyn & Bjornavold 2004; Bjørnåvold 2000). I internationell forskning ifrågasätts gränsdragningen mellan det icke-formella och det informella lärandet (se McGivney 2006). Förenklat kan sägas att också det icke-formella lärandet är avsiktligt, men vanligtvis saknar en formell kvalitetssäkring, alternativt har en sådan men av lägre dignitet än den som erhålls genom ett formellt lärande. Det icke-formella lärandet sker framförallt utanför det formella reguljära utbildningssystemet (exempelvis studiecirklar eller kurser som den egna arbetsplatsen eller branschen håller i) och leder inte till nationellt erkända utbildningsbevis. Det informella lärandet är oftast oavsiktligt och oorganiserat; det utgör ett resultat av spontana och oplanerade (ibland omedvetna) inläringar i situationer i det dagliga arbetet (Olofsson 2011; Nilsson 2014; Myndigheten för yrkeshögskolan 2015b). Det informella lärandet underbygger det som benämns tyst kunskap. Alla dessa lärandeprocesser leder till särskilda kompetenser: formell, icke-formell och informell kompetens som formar den enskildes reella kompetens.

Enligt den nationella referensramen för kvalifikationer kan den enskildes reella kompetensprofil, oavsett lärandeprocesser, nivåbestämmas utifrån en distinktion mellan kunskaper, färdigheter och kompetens. Myndigheten för yrkeshögskolan (2015b:24) förklarar att:

Kunskaper är resultat av tillgodogörande av information genom lärande. Kunskaper utgörs av fakta, principer, teorier och praxis som är kopplade till ett arbets- eller studieområde. Kunskaper kan vara erfarenhetsbaserade och/eller teoretiska. De kan ha förvärvats och utvecklats i praktiska situationer i vardagsliv och arbetsliv eller i olika studiesituationer.

Färdigheter är förmåga att tillämpa kunskaper och beprövad erfarenhet för att utföra uppgifter och lösa problem. Färdigheterna beskrivs som kognitiva (som inbegriper användning av logiskt, intuitivt och kreativt

tänkande och innovativa lösningar) eller praktiska (som inbegriper manuell skicklighet och användningen av metoder, material, verktyg och redskap).

Kompetenser är förmåga att använda kunskaper och färdigheter, att samarbeta och ta ansvar i arbets- eller studiesituationer samt i yrkesrelaterad och personlig utveckling. Ansvar och självständighet är centrala begrepp.

En ytterligare form av kompetens är generisk kompetens. Med generisk kompetens menas generella kompetenser av överförbar karaktär, vilka kan underlätta rörlighet mellan branscher samt göra den egna reella kompetensen attraktiv på den europeiska arbetsmarknaden (Karlson & Ronquist 2016). Generell kompetens kan handla om yrkeskvalifikationer eller så kallade mjuka kompetenser (exempelvis social förmåga, analysförmåga, ansvarstagande, uthållighet, självständighet och initiativförmåga). Tanken om att ringa in generell kompetens lyftes fram av tyska forskare redan på 1970-talet (Mustel 2007).

Arbetsgivare pekar på att mjuka generiska kompetenser har ett stort värde vid anställningar och de anses även vara mer betydelsefulla än tidigare branschspecifik erfarenhet (Wennberg, Lindberg & Fergin 2013). Generiska kompetenser skulle dessutom kunna underlätta integrationen av nyanlända på den svenska och den europeiska arbetsmarknaden. När det gäller rörlighet mellan branscher handlar det om att identifiera och validera branschöverskridande yrkeskvalifikationer som skulle kunna leda till gynnsamma förutsättningar för omställningar på arbetsmarknaden. Vid omställningar skulle generiska kompetenser exempelvis kunna förkorta omskolningen genom att undvika repetitiva moment i den erforderliga utbildning som krävs för att förvärva fackspecifik kompetens och därmed snabbt etablera sig i en ny bransch som efterfrågar arbetskraft.

Jag nämnde inledningsvis att EU förespråkar en större rörlighet mellan branscher och mellan länders nationella arbetsmarknader genom att lyfta fram konceptet om överförbara kompetenser (transferable skills). I utbildningssammanhang har ambitionen att ringa in generiska kompetenser (i litteraturen refereras även till generiska kunskaper, färdigheter, förmågor) diskuterats främst med koppling till den enskildes framtida anställningsbarhet (Högskoleverket 2009; Lund, Krantz & Gustafsson 2013; Skolverket 2014). I Valideringsdelegationens slutrapport (2008) diskuteras det flera gånger i termer av generell kompetenskartläggning och det refereras till flera egna rapporter på detta tema

(se även Mustel 2007). Myndigheten för yrkeshögskolan (2013) har visat intresse för generella kunskaper också och uttryckt ambitionen av att utveckla nationella metoder för att kunna validera generiska kompetenser.

Jag avslutar denna rubrik som handlar om begreppsdiskussioner med några egna reflektioner kring begreppsvaliditet kopplade till intervjusituationen. Som redan förklarar, de hittills presenterade definitionerna och distinktionerna om validering och kompetens har lyfts fram för att förtydliga innebörden i studiens nyckelbegrepp. Ett huvudsyfte har varit att säkerställa nyckelbegreppens begriplighet i intervjusituationen. Jag har lyckats upprätthålla begreppsvaliditet i intervjusituationen, dock med undantag för distinktionen mellan icke-formell och informell kompetens. Redan i den första intervjun märkte jag att mina förtydliganden kring den sistnämnda distinktionen snarare bromsade än underlättade samtalet med respondenten. Den intervjuade blev mer upptagen av att ordna egna tankar utifrån mina definitioner, istället för att fritt resonera utifrån de frågor som ställdes i intervjun. På grund av detta valde jag att enbart använda mig av uttrycket informell kompetens i intervjusituationen (även om distinktionen mellan icke-formell och informell kompetens står kvar i intervjuguiden, se Bilaga 1 – Intervjuguide) och uppmuntrade den intervjuade att själv resonera kring denna dimension. Ingen har missuppfattat vad jag frågade efter, om än några respondenter önskade ett klargörande kring vad jag mer exakt menade med informell kompetens. För att vara konsekvent bad jag studiedeltagaren resonera kring informell kompetens utifrån egna kunskaper. Eftersom jag inte har som syfte att pröva definitioner, mer än i syfte att göra mig förstådd och därmed kunna få svar på mina frågor, får jag själv i empiriredovisningen och analysen sortera respondenternas reflektioner under rätt begrepp. Med anledning av detta underlättades intervjuandet, studiedeltagaren uppmuntrades till reflektioner kopplade till egna kunskaper och erfarenheter om det som var på tal istället för att förhålla sig till skarpa begreppsdefinitioner.

1.3 Disposition

I det kommande kapitlet redovisas den valda metoden för empiriinsamlingen samt urvalet av branschorganisationer. I samma kapitel diskuteras etiska överväganden. Det empiriska materialet kommer att presenteras i ett separat kapitel. Forskningsrapporten avslutas med ett kapitel där det empiriska materialet analyseras utifrån centrala iakttagelser.

2 METOD, URVAL OCH ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Jag har använt mig av två kvalitativa metoder för att samla in det empiriska materialet: deltagande observation och semistrukturerade intervjuer. Huvudmetoden har varit semistrukturerade intervjuer.

Kvalitativa metoder är särskild anpassade för att ringa in respondentens agerande, reflektioner samt förhållningssätt (Bryman 2011; Ahrne & Svensson 2011). Genom en kvantitativ metod såsom enkät hade jag kunnat nå flera respondenter. Men jag behöver inte komma i kontakt med en stor mängd respondenter för att svara på studiens forskningsfrågor, undersökningsfältet är avgränsat och det finns inte hundratals branscher i Sverige. Men en ännu viktigare dimension som motiverar valet av kvalitativa metoder är att studiens syfte kräver utvecklade och fördjupade svar samt möjlighet till reflektioner och följdfrågor. Kvantitativa metoder baseras på slutna frågor med färdiga svarsalternativ, mätvärden och kvantifierbarhet vilket inte motsvarar den djup på reflektioner som efterfrågas i denna studie. Kvalitativa metoder i form av intervjuer är däremot inriktade på ett fåtal dock djupgående intervjuer (Kvale & Brinkmann 2014; Trost 2010 – för ett kritiskt perspektiv på kvalitativa metoder se exempelvis Meeuwisse et al. 2008; Alvesson & Sköldberg 2008; Allwood 2004; Small 2009). Intervjusituationen är ”levande” och genomsyras av ett samspel mellan den som frågar och den som svarar. I detta samspel har svarspersonen möjlighet att lyfta fram nya frågeställningar, utveckla och lägga tyngdpunkten på de dimensioner som respondenten själv bestämmer samt begära förtydligande från intervjuaren. Intervjuaren kan i sin tur använda sig av följdfrågor för att bättre komma åt det som undersöks.

Jag inledde empiriinsamlingen med deltagande observation. Det är viktigt att klargöra den roll forskaren har under observationen. Det kan skiljas mellan fyra roller: den totala deltagaren (forskaren deltar men förmedlar inte sin roll till deltagarna), deltagaren som observatör (forskaren kan delta samt meddelar sin roll och syftet med studien), observatören som deltagare (enstaka observationer utan någon deltagande roll) och forskaren som total åskådare (forskaren deltar inte, har ingen direkt kontakt med det observerade) (May 2013; DeWalt

& DeWalt 2011). Jag har haft rollen som deltagaren som observatör. Jag har haft möjlighet att delta genom att ställa frågor eller kommentera samtidigt som de övriga informerades om min roll som forskare samt om syftet med denna studie.

Jag har använt mig av deltagande observation vid tre tillfällen i början på denna studie. Observationerna har gjorts vid möten/workshops som Ratio – näringslivets forskningsinstitut ordnade som ett steg inom ramen för ett ESF-finansierat projekt kallat "Yrke, kvalifikation, rörlighet". Även denna studie utgör en del av nämnda projekt. På dessa workshoppar närvarade representanter för branschorganisationer; urvalskriteriet var de upparbetade kontakter som Ratio har med vissa branscher. Genom dessa möten har Ratio haft som ambition att inleda en kartläggning av existerande kriterier och metoder för validering av yrkeskvalifikationer som har använts i olika branscher.

På varje workshop närvarade representanter för minst åtta branscher, varje workshop tog ungefär 90 minuter. Jag har eftersträvat så fullständiga anteckningar som möjligt och dokumenterat på olika sätt: ibland hann jag skriva ord för ord, ibland gjorde jag endast sammanfattningar i kombination med mina intryck och egna tolkningar om vad som sades (reflexiva fältanteckningar). Dessa fältanteckningar har genererat drygt 30 sidor empiriskt material. Valideringsfrågor utgör för mig ett nytt forskningsfält. De kunskaper om validering jag hade inför dessa deltagande observationer var hämtade från litteratur (rapporter, forskning och statliga utredningar). Genom workshopparna fick jag möjlighet att sätta mig in i branschernas sätt att resonera kring valideringssystem och därmed formulera relevanta frågor i intervjuguiden som skulle användas vid kommande intervjuer i denna studie.

Jag har valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer (se Bilaga 1 – Intervjuguide). Semistrukturerade intervjuer kombinerar tematiska ramar som följer upp studiens forskningsfrågor med följdfrågor formulerade utifrån respondentens egna svar för att kunna fånga fördjupningar, komplexitet och nyanseringar kring det som är på tal under intervjusituationen (Lantz 2007).

Det empiriska materialet bygger på 20 intervjuer med sammanlagt 22 respondenter (se Bilaga 3 med namn på respondenter och den branschorganisation som representeras samt uppgift om intervjutillfället) som företräder 21 branschorganisationer; vid en intervju har studiedeltagaren representerat två näraliggande branscher med hänvisning till att valideringssystemet är detsamma för båda branscherna. Jag har varit i kontakt med ytterligare en bransch-

organisation som inte redovisas i tabellen nedan, den kontaktade tackade nej till att delta i studien med motiveringen att validering och SeQF utgör ”en icke-fråga” för den egna branschen. Företrädaren menade att ”branschen och dess yrkesroller är alldeles för föränderliga, mångfasetterade och globaliserade för att någon form av kvalifikations- eller valideringssystem skulle funka”.

Endast vid ett tillfälle har jag skickat frågorna i förväg på begäran av den intervjuade. Min ambition har varit att inte skicka intervjuguiden innan intervjutillfället för att kunna uppmuntra spontanitet i formulerade svar. Nackdelen skulle kunna vara att den intervjuade inte kan svara på frågor som kräver statistiskt underlag men jag har endast haft en fråga som kräver svar med exakta uppgifter (”Hur många har ni validerat i branschen?”) och det är endast ett fåtal respondenter som har kunnat svara på denna fråga på ett precist sätt. För att svarspersonen ska kunna känna sig trygg, men också av praktiska skäl, har jag valt att göra intervjuerna på studiedeltagarnas respektive arbetsplats.

Intervjuerna har gjorts mellan december 2015 och mars 2016. Alla respondenter har tillfrågats om de accepterar att intervjun spelas in, vilket samtliga accepterade. Syftet med att spela in intervjuerna har varit att hålla mig så nära som möjligt till de intervjuades egna reflektioner när det gäller empiriredovisning och analys. Samtliga intervjuer har transkriberats³. Intervjuerna har genererat sammanlagt drygt 340 sidor text.

Vad gäller urvalet inför intervjuerna har jag använt mig av ett strategiskt urval. Jag utgick ifrån kriterier av betydelse för studien för att kunna samla in relevant material, och för att ringa in både variation och bredd i empirin (Bryman 2011). Jag har vänt mig till respondenter med sakkunskap om validering inom den egna branschorganisationen. Vid val av branschorganisationer har jag utgått från de branscher som är medlemmar i föreningen Svenskt Näringsliv, vilken är den ledande företagsorganisationen i Sverige. Svenskt Näringsliv har 50 branschmedlemmar. Jag har haft som ambition att vända mig till branschorganisationer av olika storlek: små, medelstora och stora branschorganisationer (se tabell 1 längre ner). Detta för att kunna undersöka branscher med olikartade förhållanden och förutsättningar i strävan efter att ringa in variationer i det empiriska materialet.

Indelningen av branschorganisationer blir inte relevant om den görs utifrån antal medlemsföretag eftersom drygt 99 procent av den svenska före-

3 Ett stort tack till Toni Valjus, medarbetare på Ratio, som har transkriberat 15 intervjuer.

tagsstocken består av små och medelstora företag. Ett stort företag med över 10 000 anställda kan inte likställas med ensamföretag, vilket är den vanligaste företagsstorleken i Sverige (SCB 2016a). Branschindelningen blir mer genomtänkt om den görs utifrån totalt antal anställda som medlemsföretagen har inom varje bransch. Jag har gjort följande indelning: (a) liten branschorganisation med upp till 50 000 årsanställda, (b) medelstor branschorganisation med minst 50 000 och upp till 300 000 årsanställda och (c) stor branschorganisation med över 300 000 årsanställda. En svaghet med denna indelning är att branschorganisationernas statistik inte alltid redovisar uppgifter i termer av årsanställda. Ett exempel på en branschorganisation som presenterar en noggrann redogörelse av antal anställda är Almega Bemanningsföretagen. De redovisar för 153 000 anställda varav 75 000 årsanställda. Eftersom spannet för en medelstor branschorganisation är så brett i denna studie (mellan 50 000 och 300 000 årsanställda) minskar risken för en felaktig branschindelning. De flesta branscher företräder en majoritet av företagen i den egna branschen.

Ett flertal branschorganisationer utgör en paraplyverksamhet som omfattar flera förbund och/eller föreningar. Till exempel Transportföretagen omfattar åtta förbund, Sveriges Byggindustrier inkluderar 16 branschföreningar och Industriebetsgivarna representerar gruv-, massa-, papper-, stål-, metall- och sågverksindustrin samt svetsmekanisk industri.

Det empiriska materialet i denna studie fokuserar på branschorganisationer presenterade i tabell 1.

Antalet personer i arbetskraften (15–74 år) i februari 2016 uppgick till 5 202 000 varav antalet sysselsatta var 4 806 000 (SCB 2016b). Branscherna som ingår i denna studie har medlemsföretag med sammanlagt 2 416 234 anställda vilket, utifrån siffrorna i tabellen ovan, innebär drygt hälften av samtliga sysselsatta i Sverige.

En annan viktig dimension som framkommer från tabellen ovan är indelningen av branscher. I studien ingår fyra stora, tio medelstora och sju branschorganisationer med mindre än 50 000 årsanställda. Denna variation mellan branschernas storlek tryggar en eftersträvad bredd och variation i det empiriska materialet.

Två (Svensk Handel och Teknikföretagen) av de fyra stora branschorganisationer som ingår i denna undersökning har medlemsföretag med lika många anställda (300 000); den tredje (Sveriges Byggindustrier) har medlemsföretag med något fler anställda (311 000), medan den fjärde branschorganisationen

Tabell 1. Branschorganisationer som studeras i studien

Branschorganisation	Antal medlemsföretag samt totalt antal anställda	Branschindelning
Almega Bemanningsföretagen	565 medlemsföretag, 153 000 anställda (75 000 årsanställda)	Medelstor branschorganisation
Almega Tjänsteförbunden	ca 11 000 medlemsföretag, över 500 000 anställda	Stor branschorganisation
Almega Tjänsteföretagen	2 500 medlemsföretag, ca 75 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Almega Vårdföretagarna	Drygt 2 000 medlemsföretag, nästan 90 000 anställda	Medelstor branschorganisation
EIO - Elektriska installatörsorganisationen	2 850 el- & teleteknikföretag, 26 500 anställda	Liten branschorganisation
Entreprenörföretagen	950 företag, 7 500 anställda	Liten branschorganisation
Fastighetsbranschens utbildningsnämnd	60 000 människor verksamma inom branschen	Medelstor branschorganisation
Grafiska Företagens Förbund	450 medlemsföretag, ca 14 000 anställda	Liten branschorganisation
Industriarbetsgivarna	drygt 800 medlemsföretag, ca 80 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Livsmedelsföretagen	850 medlemsföretag, 50 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Maskinentreprenörerna	3 700 medlemsföretag, ca 12 000 anställda	Liten branschorganisation
Måleriföretagen	ca 1 400 medlemsföretag, ca 11 000 anställda	Liten branschorganisation
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	ca 4 000 medlemsföretag, nästan 28 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Skogsindustrierna	50-tal massa- och papperstillverkare i 22 koncerner/företag & ca 115 sågverk i ett 60-tal koncerner/företag, 55 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Svensk Handel	11 000 medlemsföretag med sammanlagt 23 000 arbetsplatser, 300 000 anställda	Stor branschorganisation
Sveriges Byggindustrier	3 200 medlemsföretag, 311 000 anställda	Stor branschorganisation
Teknikföretagen	3 800 medlemsföretag, cirka 300 000 anställda	Stor branschorganisation
Transportföretagen	10 500 medlemsföretag, ca 194 000 anställda	Medelstor branschorganisation
Trä- och Möbelföretagen	ca 700 medlemsföretag, ca 30 000 anställda	Liten branschorganisation
Visita - Svensk besöksnäring	5 600 hotell & restauranger, totalt 6 900 verksamheter inom besöksnäringen, 135 234 anställda	Medelstor branschorganisation
VVS Företagen	1 150 medlemsföretag, drygt 20 000 anställda	Liten branschorganisation

Källa: informationen har hämtats från branschorganisationernas egna hemsidor.

(Almega Tjänsteförbunden) har medlemsföretag med högst antal medarbetare i denna studie (500 000).

De flesta som ingår i denna undersökning är av typen medelstor branschorganisation. Tre (Almega Bemanningsföretagen, Almega Tjänsteföretagen och Entreprenörföretagen) av tio medelstora branschorganisationer har medlemsföretag med lika många anställda (75 000). Två (Industriarbetsgivarna och Almega Vårdföretagarna) ligger nära varandra utifrån antal anställda, medlemsföretagen har 80 000 respektive 90 000 anställda, medan en (Transportföretagen) utmärker sig med högst antal anställda (194 000) bland de studerade medelstora branschorganisationerna. Den branschorganisation (Visita) som företräder medlemsföretag med näst flest antal anställda (135 234) har mer än dubbelt så många medarbetare jämfört med tre medlemsföretag (Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna och Fastighetsbranschens utbildningsnämnd) som har minst antal anställda (50 000, 55 000 respektive 60 000) bland medelstora branschorganisationer som är aktuella i detta arbete.

När det gäller branschorganisationer med mindre än 50 000 årsanställda hittas tre (Måleriföretagen, Maskinentreprenörerna och Grafiska Företagens Förbund) som har medlemsföretag med sammanlagt minst antal medarbetare (11 000, 12 000 respektive 14 000) och två (Trä- och Möbelföretagen samt Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet) med högst antal anställda (30 000 respektive 28 000). Två (Elektriska installatörsorganisationen och VVS Företagen) placerar sig i ett mellanläge gällande antal sysselsatta (26 000 respektive 20 000) bland denna typ av branschorganisation som inkluderas i denna undersökning.

Metoddelen avslutas med etiska överväganden. I studien har beaktats informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet som utmärker god forskningsetik (Vetenskapsrådet 2016). Jag har informerat varje studiedeltagare om syftet med studien, hur studien genomförs samt institutionsanknytning. Jag har dessutom förklarat att deltagandet i studien är frivilligt. Samtliga respondenter har lämnat sitt samtycke till att delta i studien, de har haft möjlighet att avbryta sin medverkan utan påverkan eller otillbörlig påtryckning. Vidare har varje studiedeltagare informerats om möjligheten att inte behöva svara på samtliga frågor om man inte vill. I enighet med konfidentialitetskravet har jag eftersträvat anonymitet. Jag har nämnt att det viktigaste är det som sägs, inte vem som säger detta. Jag har förklarat att studien kommer att ha en bilaga där jag redovisar namn på de intervjuade samt deras branschanknytning, men att forskningsrapporten och dess empiriska material med citat eller sammanfat-

tande resonemang presenteras på ett sätt som inte möjliggör kopplingar till varken respondent eller branschorganisation. Emellertid avviker jag i empiriredovisningen två gånger från konfidentialitetskravet. Det handlar om två mycket talande citat av direkt relevans för studien men som kan röja respondentens branschtillhörighet, men en fullständig avidentifiering av branschen skulle dränera citaten på relevans. Respondenten i fråga har godtagit användning av dessa två citat. Citaten omfattar inga känsliga uppgifter.

De flesta nämnde i början på intervjun att de inte behöver vara anonyma, ofta med klargörandet att ”jag står för vad jag säger”, men jag nämnde att jag ändå väljer att behålla respondenterna anonyma i texten. En iakttagelse jag har gjort är att ambitionen att inte göra avkall på konfidentialitetskravet har påverkat flera studiedeltagare. I intervjusituationen har flera intervjuade uttryckt sig på ett direkt sätt utan avsikt att anpassas till vad jag som intervjuare förväntades höra och utan att rättfärdiga aspekter som respondenten egentligen visade sig vara självkritisk till. Ibland har respondenterna formulerat sig på ett sätt som inte står i direkt samklang med branschorganisationens formellt uttryckta intentioner, och därmed visat på rak kommunikation, öppenhet samt distans i egna reflektioner. Studien uppfyller nyttjandekravet genom att använda empirin endast i forskningssyfte.

En klar majoritet av studiedeltagarna är män. Om jag skulle använda mig av personliga pronomen han eller hon i empiriredovisningen finns det en risk att vissa deltagare i studien identifieras. Detta gör att jag kommer att fortsätta använda mig av samma benämningar som hittills i denna text (respondent, intervjuad, studiedeltagare) för att kunna referera på ett könsneutralt sätt till intervjupersoner.

Framställningen fortsätter med en presentation av det empiriska materialet. Hur reflekterar sakkunniga kring validering, SeQF och generiska kunskaper?

3. VAD SÄGER DE INTERVJUADE?

Inledningsvis ska sägas att jag hade en egen föreställning att de undersökta branschorganisationerna kommer att svara med en röst på mina frågor. Detta eftersom alla förutom en bransch hör till samma organisation, nämligen Svenskt Näringsliv men också för att de utgör en aktör i mötet med motparter såsom fackföreningar och Skolverket. Som det kommer att framkomma i den fortsatta framställningen utgör branschorganisationerna en röst framförallt när kritiska synpunkter lyfts fram på andra aktörer. Däremot finns det olikheter i sättet att resonera kring egna valideringssystem, SeQF och generiska kompetenser.

Angående framförd kritik mot Skolverket, Arbetsförmedlingen och Myn-digheten för yrkeshögskolan kommer att redovisas endast för de aspekter från det empiriska materialet som är relevanta i denna studie bedömt utifrån arbe-tets syfte. Här kommer ett exempel på kritik som i sig är intressant att ta del av men som faller utanför det som i denna studie studeras:

Arbetsförmedlingen är ju en ganska anorektisk organisation, vissa arbetssökande kräver väldigt mycket tid för att de över huvud taget ska börja fungera. Arbetsförmedlingen har inte riktigt verktyg ibland för att faktiskt jobba med att förmedla arbete /.../ Ibland så handlar det mest om att ta hand om dem som inte har jobb. Inte se till att de kommer ut i jobb /---/ På Arbetsförmedlingen så sitter det personer som ibland aldrig har varit ute i xxx, aldrig har besökt en plats där man jobbar med xxx /---/ Alltså om man går tillbaks, 20 år tillbaks i tiden, då hade Skolverket bland annat anställt personal som var duktiga på yrkesutbildning. Idag är de flesta akademiker. Och det är inget ont om det, men alltså, man har tappat kompetens där. Och samma sak har ju skett på Arbetsförmedlingen. Då hade man xxxförmedlingar med experter på xxx [anställda med kompetens om en särskild bransch]. Och då funkade det bättre. Och liksom, monterar man ner det systemet, då måste man ju hitta ett annat sätt att samarbeta med branscherna /.../ Jag är nog faktiskt till och med beredd på att påstå att både Arbetsförmedlingen och Skolverket, delvis medvetet, har monterat

ner det här systemet, för de här personerna var för starka. De var mer lojala med branscherna än med det uppdrag som chefen för en viss enhet på Arbetsförmedlingen hade.

Det förekommer också beröm i empirin, men i begränsad omfattning. En respondent nämner att det låga antalet elever som väljer yrkesprogram, som skapar kompetensbrist, har att göra med den skolvalfrihet som finns och elevernas egna val, och inte med Skolverkets uppdrag och deras insatser. Samma studiedeltagare understryker att kontakten med Skolverket fungerar mycket bra samt att myndighetens statistik gällande elevolymer samt könsfördelning på yrkesprogram är till stor hjälp för den egna branschen.

Empiriredovisningen omfattar tre delar som baseras på lika många teman som ligger till grund för denna studie: (i) kartlägga branschorganisationers förhållningssätt till egna system för validering av den enskildes reella kompetensprofil, (ii) undersöka branschorganisationers förhållningssätt till SeQF såväl som till (iii) generiska kompetenser. Den första delen kommer att vara den mest omfattande eftersom en stor del av undersökningsfrågorna fokuserar branschorganisationernas förhållningssätt till det egna valideringssystemet.

Jag kommer att lyfta fram flera citat för att kunna låta läsaren komma nära det empiriska materialet. Eftersom frågorna i denna studie är inriktade på hur respondenterna reflekterar kommer flera citat att vara omfattande just för att visa hur respondenterna funderar och resonerar sig fram till det som är på tal.

3.1 Förhållningssätt till egna valideringssystem

I denna del av arbetet redovisas för studiedeltagarnas egna reflektioner om branschorganisationens valideringssystem. I det empiriska materialet har sex underteman utkristalliserats. Varje undertema kommer att diskuteras i en egen underrubrik. I den första underrubriken presenteras empiri från de få branscher i denna studie som inte har ett eget valideringssystem. Den därefter följande underrubriken ägnas åt en bakgrundsteckning av de motiveringar som respondenterna lyfter fram för att ha ett eget valideringssystem. Därefter filtreras de viktigaste aspekterna som respondenterna pekar på för att ha ett eget valideringssystem fram. I nästföljande underrubrik redogörs för outtalade avsikter med branschens valideringssystem, medan den nästsista underrubriken be-

handlar risker med branschens eget valideringssystem. Sist redogörs för reflektioner om validering av nyanländas reella kompetens.

3.1.1 Branschorganisationer utan valideringssystem

I denna studie ingår fyra branscher som inte har ett eget valideringssystem. Den första av dessa förklarar att det inte går att ha ett eget valideringssystem, dels för att det råder brist på arbetskraft (då är arbetsgivarna tacksamma när de hittar medarbetare över huvud taget), dels för att det inte går att hitta ett heltäckande valideringssystem för hela branschen ”/.../ och det borde du känna till, det finns liksom inte Modellen, eller vad vi ska säga.” Den andra branschorganisationen utan eget valideringssystem omfattar flera förbund och det är endast ett av dessa som validerar kompetens. Det förklaras att valideringssystemet är påtvingat av myndigheter, det är inte förbundets egen valideringsmodell. Anledningen till att inte ha, eller inte vilja utveckla ett eget valideringssystem, är att det anses vara kontraproduktivt. Det befaras att ett valideringssystem blir ett byråkratiskt verktyg som snarare försvårar än underlättar för arbetsgivare att anställa medarbetare. Den intervjuade förklarar att valideringssystem:

/.../ ofta utformas av myndigheter eller i samspel med myndigheter, ofta blir alltså byråkratiska /---/ Vi ser ju att det kommer in ett annat tänk, när det kommer in myndigheter. Ute i företagen är ju tänket hela tiden: vilket resultat levererar jag och går det att ta betalt för det resultatet? Är kunden beredd att betala för det resultatet eller är den inte? /.../ Det är det som är kvalitet. Medan när myndigheter kommer in då ska det vara en struktur och det ska vara formella kriterier, alla tjänster är överklagningsbara, man ska kunna jämföra formella kompetenser, så finns det ju inte ute i privata företag, utan där är det ju alltid, ja, den här levererar något som kunden är beredd på att betala för. Den här levererar något som kunden säger: jag betalar inte. Då funkar inte det.

Företrädaren för den tredje branschorganisationen utan ett eget valideringssystem förklarar att medlemsföretagen anställer utifrån den formella kompetensen som arbetssökanden kan uppvisa vid anställning. Utöver detta saknar valideringsfrågor relevans för branschen. Men det tilläggs att:

Jag vet att xxx-företagen har väl vissa diskussioner om att, nu med den här rådande flyktingkrisen /.../ så har man då diskuterat möjligheterna att försöka i ett väldigt tidigt skede ta reda på vad flyktingarna kan och har för kunskaper och kompetenser med sig /.../ företagen har ju stora kompetensbrister och rekryteringsproblem, och de tror ju att en del av den här gruppen flyktingar då kanske har spännande xxx-kompetenser som gör att de snabbt skulle kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden. Så det är väl lite grann i det sammanhanget, då tror jag, som det pratas om validering.

Företrädaren för en annan branschorganisation uppger att de inte har ett eget formellt valideringssystem. Valideringen görs oftast av företag utifrån principen "[a]tt matcha ihop den som behöver ett jobb med den som vill få ett jobb utfört". Inom branschen finns företag som behöver såväl spetskompetens som lågkvalificerad arbetskraft. När det gäller den sistnämnda typen av arbetskraft görs valideringen utifrån en praktisk modell där arbetssökanden får utföra nyckeluppgifter som ingår inom ramen för respektive tjänst utifrån vissa kriterier som ska kunna avspegla den enskildes kompetens. Det är inte:

som man gör när man kommer till Arbetsförmedlingen. Då ger man ju sitt betyg, examensbetyget från xxx, till exempel. Eller man visar också upp vilka praktiska meriter man har, då. Jag har jobbat på xxx, jag har jobbat på bla bla bla. Och så här gör de. Men det här är ett väldigt hands on-sätt. Det är väl liksom ett, när det gäller sådana jobb som är väldigt praktiska, hands on.

Denna "hands-on"-validering förutsätter en bedömare som ställer de rätta frågorna och känner till yrket väldigt bra för att kunna göra en snabb och korrekt bedömning. När det gäller spetskompetens krävs det bestämda formella kvalifikationer. Även om arbetssökanden skulle klara av arbetsuppgiften kommer företaget eller företagen att vägra anställa utan en formell kompetens. Ibland krävs det vidareutbildning anpassad till specifika arbetsuppgifter som ingår i tjänsten. Då kan företaget själv anordna eller köpa den utbildning som behövs för att därefter garantera anställning, förutsatt att den enskilde fullföljer planeringen. En sådan lösning kräver att arbetssökanden förbinder sig att arbeta inom företaget under en viss tid eftersom:

Det är ju en helt marknadsbaserad lösning, det är inga statliga pengar, inga subventioner, det är inget samarbete med Arbetsförmedlingens utbildning

eller med någon kommunal yrkeshögskola eller så här utan det är helt i egen regi. Och på det sättet gör man business av det då. Och då har man, eftersom man sitter själv på själva utbildningen, så validerar man ju också.

3.1.2 Branschorganisationer med valideringssystem

En klar majoritet av de undersökta branschorganisationerna har eller är på väg att utveckla ett eget valideringssystem. Ambitionen är att tydliggöra den kompetens eller de kompetenser som hör till ett yrke. En studiedeltagare understryker att det gäller att skapa ett yrke utav ett jobb, annars är det svårt att diskutera i termer av kompetens.

Branschorganisationernas valideringssystem har utvecklats under de senaste tio åren. De branscher som var tidigast med att initiera ett arbete för att ringa in en egen valideringsmodell nämner år 2006 som startpunkt och förklarar att Valideringsdelegationen (verksam mellan 2004–2007) har varit deras inspirationskälla eller har uppmanat till att utveckla ett eget valideringssystem. Enstaka studiedeltagare nämner att den egna branschen hade ett eget valideringssystem på plats före Valideringsdelegationens initierade insatser. Dessa var dock av en enklare karaktär. Det tilläggs att Valideringsdelegationen har pushat för mer komplexa och genomarbetade valideringssystem. I följande citat blir dessa resonemang påtagliga:

Ja, initiativet kom väl då från den tidigare Valideringsdelegationen, och i samband med det arbetet att det här växte fram. Ja, man började tala om att validering skulle vara någonting som branscherna skulle hålla på med. Och tidigare hade vi /.../ en typ utav förenklat validering /.../ Så man kan ju säga att det var en form av validering. Men det är en form som vi inte är så förtjusta i idag. Vi är inte så stolta över den typen av validering.

Flera branschorganisationer har börjat utvecklingsarbetet med ett valideringssystem under de senaste åren, några har nyligen blivit klara med detta arbete, enstaka arbetar just nu med att ringa in ett eget system. Representanter för ett flertal branschorganisationer berättar att de inte riktigt vet varför den egna branschen har utvecklat ett eget valideringssystem. I vissa fall handlar det om att den egna branschorganisationen kände sig pressad av den utveckling som sattes igång av Valideringsdelegationen. Detta gjorde att man engagerade sig

även om nyttan med ett centralt styrt valideringssystem inte skulle vara nödvändigt för den egna branschen, eller så är nyttan med det mindre uttalad, såsom en av de intervjuade uttrycker det:

/.../ och till slut så ser man att det inte går att stå vid sidan av, utan man måste vara med i det här.

Företrädare för andra branschorganisationer uppger att den egna branschen råkar göra som alla andra för att inte riskera bli bedömd som sämre än andra branscher man jämför sig med eller att:

/.../ det går inte längre att tacka nej till valideringshysterin.

Det är intressant att notera att de branschorganisationer som var tidigast med att utveckla ett eget valideringssystem har, enligt de intervjuades egna utsagor, varit för ambitiösa och utvecklat system som blev alldeles för komplicerade för medlemsföretagen, ”det [valideringssystemet] bara ligger där och används inte.” Det blev ett valideringssystem med en för hög detaljgrad baserat på ambitionen att definiera varenda delkomponent och sammanblanda önskemål om kunskap eller bör-ha-kunskap med den faktiska kompetensefterfrågan i branschen, vilket inte avspeglade medlemsföretagens faktiska behov av yrkeskvalifikationer. Det blev ett teoretiskt genomtänkt valideringssystem snarare än ett ändamålsenligt sådant. En annan viktig dimension som lyfts fram är att det krävdes mycket tid för att validera en medarbetare, vilket fördröjde bedömningsprocessen så pass mycket att medlemsföretagen inte hade råd att bekosta en validering. En respondent säger att:

Vi var ju väldigt tidigt ute med hjälp av Valideringsdelegationen som fanns där i mitten av 2000-talet. Utvecklade en modell som då var oerhört ambitiös, också ganska kostnadskrävande. Så den har egentligen aldrig fått riktigt fäste i branschen /.../ Men som sagt: den har inte fått fäste i branschen, utan den har använts väldigt sparsamt och då har det skett i omställningshänseende.

Men det betyder inte att dessa branschorganisationer inte har haft nytta av det tidigt utvecklade valideringssystemet. Tvärtom. Det förklaras att de misstag

som gjordes har inneburit lärdomar och omarbetningar för att hitta bättre system för validering av kompetens:

Nu arbetar vi ju fram en helt ny modell för validering, som kommer att ha en helt annan struktur. Helt andra verktyg, instrument, och där vi ser att den kommer få ganska snabbt fäste i branschen för den är enkel och kostnadseffektiv men också resursmässigt effektiv /.../ för att det inte blir så många timmar som ska läggas på att ändå kunna genomföra en kvalitetssäkrad, bra validering.

Enligt en annan respondent krävs det ett progressivt och mödosamt utvecklingsarbete tills man lyckas forma ett optimalt system av validering. Det noteras att validering dras med många ”barnsjukdomar” och ingen bransch lär undvika dessa från första början, utan får räkna med en lång utvecklingstid.

De flesta intervjuade lyfter fram att valideringssystemet egentligen aldrig är fastspikat, utan kontinuerligt måste uppdateras, framförallt för att kompetenskraven är föränderliga till sin karaktär. Åtskilliga nämner att de har inplanerade revisionsintervaller för att se över valideringsfrågor och därmed uppdatera valideringssystemet.

Flera av de branschorganisationer som har egna valideringssystem refererar till Skärteknikcentrum (SKTC – ett utvecklingsbolag som utvecklar valideringssystem framförallt för företag inom verkstadsindustrins sektor skärande bearbetning). Antingen handlar det om att branschorganisationen har hämtat inspiration från Skärteknikcentrums eget valideringssystem eller att man har anlitat utvecklingsbolaget för att ta fram ett valideringssystem som passar den egna branschen. En företrädare för en branschorganisation uppger att:

Vi har jobbat på samma sätt som Skärteknikcentrum. Vi har fått deras idé, sätt att jobba. Det vill säga att först så har vi, så att säga, haft någon form av grundidé vad borde passa in. Och sen har vi i en iterativ process tillsammans med företag, ett antal företag, slipat in det så att det motsvarar företagets krav på anställningsbarhet.

Det har lyfts fram ytterligare anledningar med att ha ett valideringssystem inom den egna branschen. Flera studiedeltagare framhåller att valideringssystemet är

starkt kopplat till behovet av att hitta medarbetare med rätt kompetens, valideringen ska kunna tillgodogöra branschens kompetensförsörjningsbehov:

Jag tänker så här, att när det gäller utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor generellt, så /.../ allt är sprunget av behovet i branschen. Behöver man folk, har man brist på personal och liknande. Har man de branscher som historiskt har visat brist på efterfrågad personal – det är de som har liksom legat på och vill ha valideringsmodeller. Vi företräder en rad sektorer som inte har en brist på arbetskraft. Ta xxxsektorn till exempel /.../ det finns ett överskott på xxx /.../ och det har gjort att /.../ dessa förbund inte har frigjort resurser för att ta fram valideringsmodeller. Det finns heller ingen beställning. Medan i till exempel xxx eller xxxsektorn, så har det alltid funnits en stor efterfrågan på personal. Och då drivs alla de här processerna, inklusive validering, på ett annat sätt.

Flera respondenter diskuterar i samma termer, nämligen att valideringssystemet gör att branschen kan, som det uttrycks i en intervju, ”dammsuga arbetsmarknaden efter kompetens”, inte minst för att avhjälpa den i förhållande till branschens behov begränsade elevvolymen som avslutar gymnasieskolan:

Vi behöver fler folk i branschen. Valideringssystemet gör att vi kan hitta folk med rätt kompetens, skolorna pumpar inte ut tillräckligt.

En annan studiedeltagare understryker valideringssystemets förmåga att åtgärda den låga elevvolymen som utbildas på gymnasial nivå:

Vi jobbar väldigt mycket för att åstadkomma flexibilitet inom systemet och vi har konstaterat precis som många andra att det är allt för få ungdomar som väljer yrkesutbildningar och kanske i synnerhet som är inriktade mot våra företag inom xxx. Det gör att vi måste hitta verktyg och modeller som gör att vi kan slussa in även andra som inte går ordinarie utbildningssystemet. Och då har det också vuxit fram en tanke på att hitta en modell för att validera människor. Det kan vara studenter som har valt fel utbildning från början men det kan också vara nyanlända personer eller äldre personer som vill omskola sig och då ska vara ett valideringssystem en möjlighet att komma in i branschen och därmed bli anställningsbar. Det är vår utgångspunkt.

En ytterligare anledning till att utveckla ett eget valideringssystem inom branschen är, enligt åtskilliga respondenter, möjligheten att hjälpa de redan anställda inom företaget till att bringa klarhet i den egna kompetensnivån. Medarbetare som har jobbat under en längre tid och därmed införskaffat sig så pass mycket erfarenhet på arbetsplatsen att den ackumulerade reella kompetensen överstiger den kompetens han/hon hade som nyanställd kan kvalificera sig för avancemang eller nya arbetsuppgifter som i sin tur kan förenas med en högre lön. Det förklaras vidare att medarbetare själva kan väcka frågan om befordran, och då kan ett valideringssystem erbjuda ett konkret verktyg för både arbetsgivare och anställd för att klarlägga den faktiska kompetensnivån och eventuellt fastställa vad som fordras i form av vidareutbildning för att kunna matcha de kvalifikationer som befordran förutsätter.

3.1.3 De viktigaste fördelarna med ett eget valideringssystem

Från det empiriska materialet utkristalliseras två aspekter som de viktigaste med att ha ett eget valideringssystem: det uppges kunna tillgodogöra branschens kompetensförsörjning samt kartlägga den enskildes yrkesfärdigheter, vilket anses vara den viktigaste kompetensdelen hos arbetssökande och medarbetare.

När det gäller den första aspekten påtalas att branschens eget valideringssystem oftast är ämnat för att reda ut om arbetssökanden är anställningsbar inom branschen och, som det redan framkommer ovan, för att kartlägga medarbetarnas aktuella och reella kompetens. Flera branscher uppmantrar medlemsföretagen till att validera sina egna anställda för att klarlägga deras reella kompetens. För branschens del är detta viktigt eftersom valideringen anses kvalitetssäkra kompetensen inom varje yrke. En studiedeltagare berättar att kompetensbristen hittas redan bland egna medarbetare inom branschen, men att medlemsföretagen inte riktigt är bekanta med dessa missförhållanden. Det tilläggs att ”vi har en mycket omogen syn på kompetens i vår bransch” och det förklaras att medlemsföretag har medarbetare som inte håller högsta kvaliteten i deras yrkesutövning. Men kompetensbrister består så länge varken arbetsgivare och medarbetare är bekanta med de egentliga kompetenser som krävs inom branschen. Istället fortsätter man ”köra som man brukar”, såsom en studiedeltagare uttrycker sig. Ett valideringssystem som utgör en strukturerad bedömningsmodell anses tydligt kunna definiera såväl som synliggöra viktiga kompetenser för olika yrken som ingår i branschen och därmed både upptäcka och i nästa steg

visa vad som bör göras för att åtgärda kompetensbristen hos de redan anställda.

En majoritet av respondenterna har stora förväntningar på att valideringssystemet ska kunna välkomna sökanden från andra branscher, och därmed avhjälpa branschernas ständiga kompetensbrist. En studiedeltagare förklarar att utbildningssystemet levererar kring 30 procent av den kompetens som efterfrågas inom den egna branschen. Valideringssystemet hjälper till att klargöra vad som krävs för att etablera sig i branschen. Men på min fråga om branschorganisationens eget valideringssystem motsvarar dessa förväntningar svarar flera att så är det inte.

- (Intervjuare)** Kommer valideringen att avhjälpa kompetensbristen?
(Respondent) Nej, inte alls men den kan inte skada, eller? Valideringen blir ju en modell som kan underlätta för att hitta arbetskraft, det tror jag. Det blir ett sätt att visa att, ja, ni kan etablera er hos oss, det är inte omöjligt. Åtminstone tar man reda på vad som krävs för att komma till oss. Men detta är inte samma som att råda bot på kompetensbristen.

Ibland kan valideringssystemet som är tänkt att avhjälpa kompetensbristen vara direkt kontraproduktivt och åstadkomma det man egentligen vill åtgärda. Detta framkommer tydligt i följande citat:

- (Intervjuare)** Avhjälper valideringsprocessen kompetensbristen i branschen?
(Respondent) Nej, jag skulle inte säga så. Jag tror inte det. Valideringsprocessen är ju, den finns där. Kompetensbristen är ju, den finns ju också, fortfarande. För att det är x antal människor som utbildar sig till xxx och vi ser ju att flertalet av dem misslyckas i det här valideringssystemet, branschprovet. Bara i [stad] har vi ju cirka 50 procent som misslyckas.

Dessa resonemang visar att de förhoppningar som finns med ett eget valideringssystem inte alltid infrias. Det visar sig att ett eget valideringssystem visserligen kan kvalitetssäkra kompetensen i den egna branschen, men samtidigt kan utestänga arbetskraft genom högställda kompetenskrav – tvärtemot valideringens egentliga syfte.

Den andra viktiga aspekten med ett eget valideringssystem anses vara möjligheten att kartlägga den enskildes yrkesfärdigheter. Detta har framkommit

av svaren på flera frågor rörande vad som är viktigast för branschen, om det är den formella kompetensen som bygger på teoretiska kunskaper om det som ska göras eller om det är färdigheter i termer av den yrkesskicklighet som krävs för att utföra arbetsuppgifter. Jag har utgått från följande huvudfråga: hur bedöms den enskildes reella kompetensprofil, oberoende på vilket sätt man har förvärvat kunskaper och skicklighet? Nästan samtliga nämner att det är yrkesskickligheten som fokuseras på i valideringen och som är avgörande när den enskildes reella kompetensprofil ska kartläggas. Det är bra om medarbetaren har formella kunskaper om vad som görs på arbetsplatsen men enligt respondenterna utgör detta inte det primära syftet – den enskilde anställs för att utföra arbetsuppgifter, inte för att teoretisera kring dessa. Tyngdpunkten i den enskildes reella kompetens menas vara färdigheter. Några respondenter pekar på att proportionen mellan kunskap och färdighet är ungefär 20 procent gällande den förra och 80 procent gällande den senare. När det beträffar den teoretiska kunskapen uppger två respondenter följande:

Och jag menar alltså att en arbetsgivare, alltså ursäkt: den personen skiter ju i om du har B eller A i xxx. Det betyder ingenting. För de vet knappt vad ett A är /.../ De vill bara veta att du kan arbeta /.../ Så färdighet. Jag skulle vilja säga att det vi säger för anställningsbarhet, det är färdighet.

Färdighet. Färdighet och social kompetens. Våra medlemsföretag brukar säga det att de kan göra xxx av alla som är intresserade och är villiga att ge sig in i det här, så kan de göra xxx av vem som helst. Så den formella utbildningen är i det avseende inte särskilt viktig /.../ Du kan som ung människa, eller vuxen människa också, knacka på dörren och få en anställning och börja från noll på ett företag. Och det finns de som gör det. Så den formella utbildningen är inte särskilt viktig, utan det är vad du har att erbjuda i fingerfärdighet och kompetens helt enkelt.

En av de intervjuade berättar att många medlemsföretag väljer bort individer med den rätta formella utbildning för att istället anställa personer som bedöms ha viss färdighet och, en än viktigare dimension, anses ha potential att snabbt lära sig de praktiska moment som ingår i yrket. En annan respondent påpekar att den teoretiska kunskapen som behövs kan medlemsföretagen själva tillföra. Flera studiedeltagare menar att en del tyder på att det saknas ett förtroende för

arbetsgivarnas egna teoretiska kunskaper. Men det påpekas att medlemsföretagen inte hade kunnat klara sig på marknaden utan teoretiska kunskaper, då skulle de inte kunna prestera eller producera produkter av kvalitet. En respondent lägger till att det som utbildningssystemet misslyckas med får företagen på olika sätt kompensera vad gäller såväl teoretiska kunskaper som färdigheter. Det nämns att det inte är gymnasieskolan utan i själva verket arbetsgivaren som, genom olika insatser, gör den enskilde anställningsbar.

Samtidigt träder det i intervjuerna fram en komplexitet i de intervjuades svar. Flera av de respondenter som anser att färdighet är viktigast går ändå tillbaka i sina resonemang till betydelsen av formell kompetens i termer av teoretiska kunskaper. En av dessa studiedeltagare påpekar att branschen behöver duktiga medarbetare och syftar på elever med höga betyg. Ifall eleven avslutar utbildningen med E i betyg kommer han/hon inte att ha erforderliga teoretiska kunskaper för att etablera sig inom branschen. Bedömningen är att endast elever med högre betyg kan bli anställningsbara i branschen. Färdighetsträningen behöver en omfattande teoretisk bas för att man ska kunna lära sig yrket. Den formella kompetensen anses utgöra inträdesbiljetten i branschen. Här följer citat från två skilda intervjuer som illustrerar betydelsen av teoretisk kunskap:

Du tror fel om du tror att vem som helst kan etablera sig i vår bransch.

Det är som att säga att vi inte har kvalificerade arbetsuppgifter, att du lär dig det vi gör på någon dag. Det blir ett sätt att förringa oss. Så självklart att färdighet är viktigast men du behöver en ordentlig kunskapsbas för att skaffa dig yrkesskicklighet, utan teoretiska kunskaper så kan du inte jobba hos oss, så enkelt är det. Vad bygger du yrkesskicklighet på om du saknar teoretiska kunskaper?

Jag tror att det som företagen tycker är viktigast, det är ju att man, det är färdigheten alltså. Man ser inte behovet av den där bakomliggande kunskapen på det sättet, men många gånger så förutsätter man ju att det finns där. Och det är klart att för att branschen ska må bra, så krävs ju att yrkesarbetare har den teoretiska kunskap som krävs för att man ska utföra saker på rätt sätt och att det inte leder till vare sig kvalitetsbrister eller arbetsmiljörisker för den enskilda eller vad det är för någonting.

I den komplexitet som finns i respondenternas svar hittas en motsägelse. Å ena sidan kritiseras den formella kompetensen som tillhandahålls av gymnasiala skolor. Den viktigaste kompetensdelen anses dessutom vara yrkesfärdigheter, varför den formella kompetensen får en sekundär betydelse. Å andra sidan går det inte att etablera sig i branschen om man inte har just denna kritiserade formella kompetens, vilken följaktligen anses utgöra nyckelkravet för att kunna utveckla yrkesskicklighet. Med andra ord: det som kritiseras och bedöms ha mindre betydelse utgör i själva verket grundförutsättningen för en etablering i den egna branschen.

3.1.4 Uttalade avsikter med ett eget valideringssystem

Flera studiedeltagare framhåller att det finns även uttalade avsikter med ett eget valideringssystem. En avsikt är att påverka de yrkesfärdigheter som gymnasiekompetensen egentligen erbjuder. Även om jobbkandidaten har följt upp ett gymnasialt yrkesprogram av direkt relevans för branschen betyder inte detta att han/hon är meriterad nog att etablera sig direkt efter avslutade studier. Detta eftersom innehållet i yrkesprogrammen inte behöver överensstämma med den kompetens som efterfrågas av branschen. Det kan bli rätt utbildning med felaktigt innehåll eftersom "[d]et är sällan gymnasieskolan har någon verklighetsförankring", såsom en studiedeltagare uttrycker sig.

Företrädare för åtskilliga branscher uppger att deras medlemsföretag klagar på att nyutbildade elever saknar grundläggande kunskaper. En respondent uttrycker sig väldigt tydligt:

För det är så att vi hade färdigutbildade som inte kunna se skillnad på en ko och en tjur. Vi är då på den basnivån och då är man inte anställningsbar. Om man vill mjölka en tjur då är det allvarligt ska jag säga.

Några studiedeltagare framhåller att de har gett upp förväntningarna på att gymnasieskolan ska kunna leverera rätt innehåll i utbildningen. Det anses vara bättre att begripa att gymnasieutbildningen levererar en viss kompetens som kan vara bra i sig men som inte kopplas till det som efterfrågas av arbetsgivaren. Det handlar mer om att den kompetens som gymnasieskolan levererar är bra att ha, men att den inte räcker till för en anställning.

Istället för att försöka förmå skolan att ändra i utbildningsinnehållet är det, enligt åtskilliga respondenter, mer konstruktivt och effektivt att acceptera en gymna-

sieskola med ett verklighetsfrånvänt uppdrag och snarare själva, inom branschen, forma högkvalitativa eftergymnasiala utbildningar eller möjliggöra för arbetsgivare att erbjuda genomtänkta eftergymnasiala studier. Ett alternativ är att söka medarbetare från utbildningar som inte är kopplade till den egna branschen för att utbilda dem inom det egna yrket. En respondent uttrycker sig på följande sätt:

Jag brukar säga till arbetsgivare att gymnasieskolan har till uppgift att utbilda samhällsmedborgare, inte yrkesmän och detta är svårt för många att förstå. Så frågar du arbetsgivare så säger de att eleverna kan ingenting. Men frågar du mig så tycker jag att de kan mycket men de har kompetenser som inte används i branschen, kanske blir dessa kompetenser mer intressanta i framtiden om man nyttjar de på rätt sätt. Det vet jag egentligen hur de [refereras till gymnasieskolan] tänker. Xxxbranschen är en bransch full av entreprenörer och det gör att man är ganska kreativ i sitt sätt att ta sig an sitt arbete så på ett sätt är det, jag vet inte vad jag ska säga, gymnasieskolan producerar sitt material, det man gör på arbetsgivarsidan är att anställa andra ur andra grupper, andra som gymnasieskolan inte levererar, arbetsgivare anställer i allt högre grad andra som inte kommer från den egna branschen eller som inte har någon utbildning relaterad till den egna branschen för att sedan utbilda de själv till xxx. En xxx del av de som anställs idag kommer inte från xxx eller xxxinriktningen.

Det är genom en validering av den enskildes reella kompetens som både branschen och arbetsgivaren kan kartlägga den faktiska kompetensen,

För att valideringsdelen som det är nu har vi tagit fram utifrån att vi ser att [gymnasie-]skolorna inte har skött sig.

Genom att ringa in den kompetens som branschen är i behov av finns det förväntningar hos flera studiedeltagare att kunna påverka utbildningsdepartementet, och framförallt Skolverket, till att utforma innehållet i gymnasiala utbildningar, alternativt ändra i kursplaner på ett sätt som överensstämmer med branschens eget kompetensbehov. En respondent förklarar:

Jo, vi uppvaktar Skolverket hela tiden och försöker påverka kursinnehållet så att det motsvarar den kompetens som vi letar efter, för här har vi hjälp

av vårt valideringssystem som visar den kompetens vi behöver. Och det är den kompetensen som skolorna ska leverera, det bör vara så, det ska vara så men så är det inte alls än så länge.

Det förklaras att valideringssystemet skapar tydlighet kring yrkesroller:

För ju tydligare branschen blir på sina yrkesroller desto lättare blir att de får rätt arbetskraft. Och det har man förstått.

Valideringssystemet tydliggör yrkesroller samt värdesätter den kompetens som branschen visar sig vara i behov av. I nästa steg bör detta kunna påverka gymnasiala utbildningar genom kvalitetssäkring av utbildningsinnehållet. Enstaka studiedeltagare önskar att Skolverket ska använda branschens valideringssystem för att bedöma elevens gymnasiearbete. Målen för gymnasiearbetet borde kunna vara den kompetens som efterfrågas av branschen, även om en respondent inte tror att detta kommer att ske under en snar framtid:

/.../ att få Skolverket att säga att de ska använda branschens valideringsmodell som gymnasiearbete – där tror jag vi har lång tid framför oss.

I vissa fall finansieras utvecklingen av branschens eget valideringssystem med medel från Skolverket. Men finansieringen behöver inte utgöra huvudskälet till samarbetet med Skolverket utan:

/.../ valideringssystemet ska kunna påverka utbildningssystemet att utbilda rätt från början.

En företrädare för en branschorganisation berättar om ett annorlunda sätt att påverka gymnasieutbildningen med det egna valideringssystemet. Respondenten påpekar att det finns tydliga skillnader mellan den kompetens som gymnasieskolan levererar och den kompetens som branschen efterfrågar, samtidigt som det konstateras att det inte går att påverka Skolverkets kursplaner. Respondentens lösning är att istället informera gymnasieskolor som har branschrelevanta program att tolka Skolverkets kursplaner på ett sätt som bättre stämmer överens med branschens önskemål på kompetens. På så sätt kan skolan göra eleverna anställningsbara och därefter använda detta i bland annat framtida marknads-

föring av skolans egna framgångar. För att åstadkomma detta bör kursplanerna tolkas utifrån den kompetens som avspeglas av de bedömningskriterier som hör till branschens eget valideringssystem.

3.1.5 Risker med ett eget valideringssystem

Studiedeltagarna redogör även för risker med ett valideringssystem. För att inte göra felaktiga tolkningar och därmed missuppfatta det empiriska materialet är det viktigt att lyfta fram två dimensioner i detta sammanhang. Den ena dimensionen handlar om att validering utgör ett förhållandevis nytt initiativ för att förbättra matchningskvaliteten, underlätta etableringen på arbetsmarknaden och lindra branschernas kompetensbrist. Flera branschorganisationer befinner sig vid intervjusituationen i en utvecklingsfas av ett eget valideringssystem vilket gör att respondenternas utsagor många gånger har karaktären av farhågor. De branschorganisationer som har sjösat ett eget valideringssystem befinner sig vid tidpunkten för denna studie under en övergångsperiod då nya erfarenheter samlas in vilket gör att respondenterna oftast uttrycker sig på ett försiktigt sätt. Detta gör att de farhågor som respondenterna lyfter fram har karaktären av potentiella risker snarare än direkt konstaterade nackdelar. Den andra dimensionen handlar om att studiedeltagarna inte pratar med en röst, som inledningsvis påtalat i detta kapitel finns det skillnader i sättet att resonera kring egna valideringssystem gällande både positiva aspekter och risker med validering. Med andra ord: samtliga respondenter har lyft fram risker, men alla lyfter inte fram samma risker i deras reflektioner.

Några respondenter tonar ner förhoppningar på vad ett valideringssystem egentligen kan åstadkomma. Det görs gällande att det är medlemsföretagen som får avgöra den kompetens som krävs i den egna verksamheten. Valideringssystemet bör inte få ett eget syfte frikopplat från det som egentligen är tänkt att åstadkommas, nämligen underlättandet av rekryteringsförfarandet. En studiedeltagare säger följande:

Men just en validering skulle ju inte hjälpa företagen i och med att det är ju de själva som hittar personer och de tar ju in de i sina företag och ser ganska snabbt: är det här en person som kommer att fungera som xxx i vårt företag eller inte. Det är ingenting som vi kan hjälpa till med, för behoven är så olika i företagen /.../ Så att vi kan ju inte tala om för företaget vilken kompetens de söker, det måste de ju se själva.

Valideringssystem kan innebära att arbetsgivaren inte längre kan anställa den de vill. I och med att ett valideringssystem fastställer den kompetens som efterfrågas i den egna branschen, leder detta också till att medlemsföretag får svårt att motivera anställning av medarbetare som inte har denna centralbestämda kompetens. Även branschens fackförening kan reagera och protestera mot anställning av arbetskraft som saknar branschvaliderad kompetens. Allt detta bedöms leda till att valideringssystem lägger beslag på rätten att anställa och motverkar välkommandet av arbetskraft från andra branscher. Det uppges att även fackföreningen kan hamna i svårigheter genom att ha egna medlemmar som inte får anställas eller som har löner som inte motsvarar deras egentliga reella kompetens i de fall de inte uppfyller samtliga valideringskrav. Samtidigt har facket, enligt flera studiedeltagare, en ambition att skapa brist på arbetskraft för att hålla lönerna uppe. Det nämns dessutom att valideringssystemet riskerar att bli en komplicerad byråkratisk process som egentligen inte säger så mycket om den kompetens som företagsmedlemmarna är i behov av. Nedan presenteras två citat från skilda intervjuer som avspeglar nämnda farhågor med ett valideringssystem:

Valideras det någonting eller är det bara ett papper som säger att du får jobba /---/ Men slutsatsen är att, det säger ingenting om den anställdes kompetens. Och drar man den slutsatsen så ja, då är det ju ingen validering av kompetensen. Det är en validering av ett byråkratiskt system /---/ Kör in dem i systemet, få dem validerade och sen så är de arbetskraft. Vad säger detta om kompetens egentligen? /---/ Och vad handlar det om då? Ja, enligt min uppfattning, det är ju korporativa karteller, det här. Det är fack och arbetsgivare och en gammal modell som bygger på ett skråväsende, så klart, om man ska backa tillbaka långt. Där det finns ett intresse, från arbetsgivarsidan, så klart att få kvalitet i den arbetskraft man får in, men jag tror inte riktigt att man ser att man får det, för det produceras för vår del inte tillräckligt med bra xxx, så redan där är systemet fel. Men för facket så är det väl det klassiska, så klart. Det är ju att ha utbudskontroll på arbetskraft. Sätter vi upp en viss nivå för vad man ska klara av för att få jobbet, så kontrollerar vi inflödet till branschen och speciellt i xxxbranschen i stort, för det finns mycket möjligheter till enklare arbeten här /---/ Så för facket, ja, så klart, utbudskontroll och lönekartell.

Validering är som jag sade tidigare inte en process till 100 procent för arbetsgivarna, det är egentligen arbetsgivarna som är mindre intresserade av det hela trots att jag jobbar för arbetsgiversidan och om jag ska vara helt ärlig så är processen inte bra för arbetsgivarna och inte för den fackliga sidan heller. För det innebär att de har medlemmar och presumtiva medlemmar som inte får anställning. I det här fallet så jobbar vi med att hitta formerna för framförallt vilka som är som ska in i valideringsprocessen. Idag får vi anställa endast människor som har gått xxxinriktningen men du kan gärna anställa någon som har gått xxx [det nämns ett annat gymnasialt program], det kan vara en son eller en släkting men det kan också vara en person som har kompetens som är intressant för arbetsgivaren men inte är xxx, till exempel så vill man anställa en xxx, utbilda någon till xxx såsom vi har gjort i flera hundra år men valideringen gör att vi inte får göra detta. Företagen får helt enkelt inte anställa på ett annat sätt och då blir valideringen ett sätt att utestänga och ta över arbetsgivarens möjlighet att själv bestämma vem som ska anställas.

Några studiedeltagare befärrar att valideringssystemet kommer att slå tillbaka på arbetsgivarna genom att användas som ett lönedrivande instrument av facket. De flesta intervjuade delar dock inte denna uppfattning, eller menar att det är alldeles för tidigt att dra någon slutsats eftersom branschorganisationens valideringssystem sjösattes alldeles nyligen. En annan anledning som uppges lindra farhågan i att valideringen kan bli lönedrivande är vikten av att hitta arbetskraft. Flera anser att ett valideringssystem kan tillgodogöra kompetensförsörjningen, vilket är viktigare än potentiellt höga lönekostnader. En företrädare för en branschorganisation uttrycker sig på följande sätt:

Det är ganska självklart för företagen, om man får kompetens så ska man också ge den ersättning som motsvarar den. Jag vet däremot branscher som har varit försiktiga med att närma sig valideringsutmaningen just av det skälet att man tycker att validering är lönedrivande men det tror jag att man har övergivit den bilden nu. Man är mer inne nu på kompetensförsörjningsspåret, att validering är ett bra komplement.

En annan risk som framkommer i flera intervjuer är att ett valideringssystem knappast kan ringa in all kompetens som efterfrågas inom en bransch. I avsnittet där jag redogör för branscher som inte har ett eget valideringssystem,

förklarar en respondent att den egna branschen inte har ett valideringssystem just för att det inte finns ett heltäckande valideringssystem för branschen. Åtskilliga studiedeltagare har vidare pekat på att valideringssystemet som koncept vilar på överenskommelser om den kompetens som efterfrågas i branschen – det handlar om överenskommelser som uppnås på central nivå vilket inte alltid behöver stämma överens med medlemsföretagens lokala kompetensbehov. Ett sådant enhetligt valideringssystem anses knappast kunna fånga de skillnader som finns mellan medlemsföretagen inom den egna branschen. Det kan finnas stora skillnader i produktionsprocessen mellan olika regioner och till och med mellan företag inom en och samma stad:

Sedan har jag lärt mig på denna resa [refereras till utveckling av valideringssystem] att en xxx på två orter och till och med i olika företag på samma ort gör olika saker och det gör att du inte kan prata om i termer av samma kompetens. Så hur gör vi då med valideringen, hur kan vi täcka kompetensen i branschen med samma validering?

En studiedeltagare förtydligar att branschens valideringssystem i bästa fall kan fånga in en majoritet av medlemsföretagarnas efterfrågade kompetens. Detta innebär att företag med en annan kompetensprofil inom samma bransch ändå får förhålla sig till det som i slutändan avgörs på central nivå, oavsett valideringssystemets relevans för det enskilda medlemsföretaget:

Vi kommer att testa valideringen på flera företag. Då är det merparten av de validerade företagen som kommer att bestämma och då hoppas jag på att de andra företagen försöker ställa in sig /.../.

Ett valideringssystem anses dessutom vara ett stelt och till stora delar fastspikat koncept som varken kan eller har möjlighet att ta hänsyn till snabba förändringar inom branschen. Flera studiedeltagare poängterar att den egna branschen är beroende av den föränderlighet som finns på marknaden. Nya produkter efterfrågas ständigt. Detta kräver i många fall ett nytt synsätt gällande såväl produktutveckling som modifiering av produktionsprocessen, och ibland även ett i grunden förändrat arbetssätt vilket kan förutsätta en annan typ av kompetens som inte fångas av det existerande centralbestämda valideringssystemet. Som en respondent uttrycker sig:

Det kommer alltid nymodigheter vilket sätter på prov den kompetens som finns i branschen.

De flesta intervjuade förklarar att valideringssystemet ofta är utvecklat i samarbete med branschorganisationens medlemsföretag. En respondent förklarar att det handlar om en bottom-up-process där olika valideringskomponenter har utvecklats i samråd med de kompetenser som medlemsföretag identifierar. Företrädare för flera branschorganisationer framhåller att valideringssystemet har testats i olika situationer för att pröva dess giltighet. Inte sällan har en sådan verifieringsprocess lett till omarbetningar:

Första valideringen gjordes på ett företag i vår bransch som fick göra det på egen personal där man tyckte att frågorna, ja, ibland var frågorna inte så relevanta /.../ och de tyckte att vi hade för många av lika frågor, de ville se större skillnader mellan yrkesroller. Så nu ska vi tillsätta en arbetsgrupp som ska titta på detta, stämmer detta generellt eller är det bara hos dem?

Om så skulle en slutsats vara att ett en bottom-up-process i utvecklingen av ett valideringssystem skulle föredras. Men i några intervjuer nämns att det finns risker med en sådan arbetsprocess. Ett inbyggt problem i en sådan arbetsprocess är att kartläggningen av kompetenser omfattar många steg och baseras på tolkningar i varje led vilket kan leda till missuppfattningar. Det påpekas att det är ett stort avstånd mellan medlemsföretagen på lokal nivå och den centrala delen av branschorganisationen som dessutom brukar ta ett varv till i samråd med andra aktörer, såsom facket. Utöver detta finns det, som tidigare påtalat, en vilja att påverka Skolverkets kursplaner. En sådan flerstegsprocess, som baseras på informationsutbyte mellan flera parter, skapar utrymme för så många tolkningar, önskemål och förhandlingar att medlemsföretagen kommer att ha svårt att känna igen sig i det som från första början har sagts på lokal nivå. Sedan är det Skolverket som faller avgörandet om vad som ska göras inom ramen för den kompetens som gymnasieskolan ska leverera. Därutöver lämnar Skolverkets styrdokument vidare utrymme för tolkning. Det som yrkesläraren sedan lär ut kan vara annat än det företaget förväntar sig. Problematiken med en sådan bottom-up-arbetsprocess för att utveckla ett valideringssystem avspeglas tydligt i följande citat:

Ja, utvecklingen av validering blir en lång process. Jag brukar beskriva att först så pratar företag med mig, sen pratar jag med mina medarbetare och sedan med vår fackliga motpart och då slipar vi ner lite grann. Sen pratar vi med Skolverket, då slipas det bort ytterligare. Sen pratar Skolverket internt, då slipar de bort ytterligare. Och så skriver de ett dokument som bara är en del av det vi har sagt. Det kommer över till en huvudman som går till en rektor som går till en yrkeslärare. Om yrkesläraren säger att det här dokumentet säger vad vi ska lära ut, då kommer man ju att utbilda exakt fel. Väljer man däremot att ha en nära dialog med företagen vilket man inte brukar göra. Men i väldigt många fall hittills har vi, och det är ju intressant att se för när vi presenterade det här [refereras till efterfrågad kompetens av branschen] för yrkeslärare: en del säger att det här kan vi inte utbilda till för så här står det inte i styrdokumenterna.

En ytterligare aspekt som träder fram i det empiriska materialet handlar om kostnaden för validering. Ibland är det arbetsökanden som får stå för valideringskostnaden, det är framförallt i de fall den enskilde själv vill byta bransch. Det kan också vara så att en anställd, av olika skäl, vill validera den egna kompetensen och då kan medarbetaren själv bekosta valideringen. Men i många fall är det företagen som bekostar den enskildes validering. Kostnaderna varier mellan branschorganisationerna. Det kan handla om 3 000 kronor, men det finns en bransch i denna studie som uppger att kostnaden kan uppgå till 40 000 kronor, vilket anses vara mycket dyrt för små företag. Några studiedeltagare nämner att man ibland försummar syftet med ett valideringssystem och istället för att tillämpa korta och effektiva valideringar görs systemet om till en omfattande bedömningsapparat för att, såsom en respondent uttrycker sig, ”nitiskt” identifiera varenda möjlig brist. Utöver detta finns det ingen garanti att den validerade medarbetaren stannar kvar i företaget och då riskerar valideringen bli en förlust för det enskilda företaget. Flera respondenter poängterar att branschorganisationen får kritik för höga valideringskostnader. En studiedeltagare säger att:

Jag har fått så djävla mycket skit för valideringskostnader. Men det är viktigt att komma ihåg då att det företagen har synpunkter på är inte valideringen i sig utan det är trögheten i systemen. För när man anställer en individ då kostar det pengar och valideringen blir en investering som små företag har svårt att binda sig till, att anställa betyder att satsa tusentals

kronor på att få igång individen på rätt sätt och samtidigt inte vara säkert på att individen kommer att stanna. Det blir en satsning på individen som oftast är svår. Det har vi fått mycket kritik för eftersom valideringsprocessen är så pass kostsam. Och det har att göra med all administration runt omkring, valideringen ska dokumenteras, det blir väldigt mycket för att behålla en kvalitativ modell plus lokalhyra, validerarens lön, materialkostnader och så vidare som drar iväg /.../ Jag tycker att kostnaderna inte är orimliga men för ett litet företag blir det kostsam. Så detta har varit en diskussion som vi har haft länge. Idag har den diskussionen falnat lite grann och de som har rekryterat och validerat individer gör ofta det igen. När man väl har gjort det och betalat för det och en individ stannar så ser man värdet av det. Det är viktigt att räkna på rätt sätt, företag ser på detta som en engångskostnad men man ser ju sällan den nytta valideringen genererar /.../ Så fan har det varit mycket synpunkter på valideringssystemet men ingen har varit annat än positiv på det efter att valideringen är klar. Och det tycker jag det är ett bra kvitto. Det är klart att arbetsgivare har synpunkter på saker som kostar, det har alla arbetsgivare men när man har fått underlaget, valideringsintyget, då man ser vad individen har gjort, vad individen kan och inte kan, då är man faktiskt väldigt nöjd

Flera gånger är det Arbetsförmedlingen som bekostar valideringen. I de fallen handlar det om arbetslösa och nyanlända, där ambitionen är att ta reda på vad den enskilde kan göra i förhållande till den bransch han/hon vill etablera sig i. Genom en validering kartläggs eventuella brister och kompletteringsbehov för att därefter kunna planera en vidareutbildning i samråd med Arbetsförmedlingen. Flera respondenter påpekar att valideringen gagnar individen genom att tydligt visa kompetensnivån. Därmed undviks en eventuell överutbildning eftersom arbetssökanden kan visa sig vara direkt anställningsbar och inte i behov av ytterligare utbildningar och insatser från Arbetsförmedlingen.

Flera studiedeltagare pekar på svårigheter i samarbetet med Arbetsförmedlingen. Några intervjuade uppger att branschen fick föra långa dialoger för att kunna övertyga Arbetsförmedlingen om att använda branschens eget valideringssystem. Ibland använder sig den nämnda myndigheten av egna valideringsutförare som bedömer den enskilde utifrån andra kriterier än branschens egna. Detta riskerar bli mindre konstruktiv eftersom det kan leda till olika bedömningar mellan Arbetsförmedlingen och branschen. Resultatet kan bli att den

arbetslöse som bedöms vara anställningsbar ändå inte får jobb inom branschen. Flera framhåller emellertid att det inte handlar om att Arbetsförmedlingen försummar synpunkter från branschorganisationer – det är snarare upphandlingsproceduren som riskerar ställa till det ordentligt. Arbetsförmedlingen måste följa det egna regelverket som förutsätter att tjänsterna upphandlas i konkurrens. Det handlar om ett långdraget och svårhanterligt förlopp. Alla anbud ska beaktas men tilldelningsbeslutet vilar inte alltid på bedömningen att den som har högst och mest relevant kompetens får uppdraget. Enstaka respondenter har pekat på att Arbetsförmedlingen av regelverket tvingas leta efter den billigaste tjänsten, vilket inte nödvändigtvis garanterar en hög kvalitet. En respondent säger att flera valideringsutförare som anlitas saknar kompetens och att det endast handlar om pengar och om den som kan utföra tjänsten billigast. Det påpekas att Arbetsförmedlingen inte kan bedöma valideringsutförarnas kompetens. Emellanåt kan det vara så att Arbetsförmedlingen inte lyckas hitta certifierade valideringsutförare eller att dessa inte vill samarbeta med Arbetsförmedlingen. En av de intervjuade företrädarna för en branschorganisation uppger att:

Det som har varit problem med Arbetsförmedlingen är upphandlingsproceduren som är fruktansvärt omständlig och det har varit svårt för branschen att hitta certifierade validerare att få uppdraget från Arbetsförmedlingen vilket gör att systemet i sig haltar. Och Arbetsförmedlingen har svårt att få sina klienter validerade eftersom det inte finns någon upphandlad validerare mer än på ett ställe och det är i xxx /.../ Jag har pratat ofta med Arbetsförmedlingen om detta och de är medvetna om problematiken men nu står de också utan lösning, det är stora mängder människor som ska valideras men de har inte någon validerare och då är det klart att det är inte bra.

En annan studiedeltagare berättar att:

Jag brukar säga så här till, säg nu till Arbetsförmedlingen: hyr in folk från branschen, alltså de till exempel som anställer folk. Köp deras tid i två veckor och låt dem sitta där och göra bedömningarna åt er, så kommer ni få en större träffsäkerhet på det de vill åstadkomma.

En slutsats baserad på dessa argument skulle kunna vara att förlita sig endast på branschcertifierade valideringsutförare. Men ett flertal företrädare för bransch-

organisationer uppger att det inte heller finns någon garanti för att branschcertifierade valideringsutförare gör ett arbete förenligt med branschens valideringsystem. Dessa validerar ibland mot Skolverkets kursplaner istället för att hålla sig till branschens valideringskriterier. En annan risk som uppges är att branschcertifierade valideringsutförare, ofta med lång erfarenhet av och väldigt god kännedom om yrket, ibland gör bedömningar som snarare bygger på egna tolkningar om vad som borde krävas för att etablera sig i yrket än att strikt hålla sig till branschens valideringskriterier. En studiedeltagare förklarar att man bör ha i åtanke att valideringsutförare, precis som många andra tjänsteutförare, arbetar på olika sätt. Det går inte att säkerställa varken en fullständig objektivitet i bedömningen eller exakt samma tolkning och därmed tillämpning av valideringskriterierna. En annan intervjuad uppger att:

/.../ det finns ju valideringsutförare som har en inkörd modell och som är noga med att den ska genomföras. Och vi har sagt det till de här valideringsutförarna att ni ställer ju högre krav på de som ska in i branschen än de som redan finns i branschen. Vårt utbildningssystem är inte så preciserat så att man måste ha precis exakt måluppfyllelse i varje enskilt moment då, utan är mera generöst upplagt.

I vissa branschorganisationer beskrivs att valideringsutförarna utgör en stark grupp med obevekliga uppfattningar. En studiedeltagare förklarar att anledningen till att valideringsutförarna är så starka är att deras valideringsarbete:

/.../ bygger väl på tradition som man har hunnit utveckla redan innan vi kom in i bilden, och då tycker man att man var på god gång då, redan innan valideringsystemet, innan den tidigare Valideringsdelegationen tillkom och man satte igång det här nationella arbetet, så hade man utvecklat sina modeller och tycker att de är så bra och utvecklade. Och finner ingen anledning att ändra. Det man gör är att man anpassar sig lite till vårt sätt att se det. Men ändå så tycker vi att de har lite mycket egna idéer.

Ett särskilt problem är svårigheten att hitta erfarna valideringsutförare som stannar kvar inom branschen. Företrädare för enstaka branschorganisationer framhåller att det är så få som valideras att professionella valideringsutförare tappar intresset för branschen vilket gör att de lämnar den. En respondent ställer följande fråga:

Varför ska de [valideringsutförarna] hålla en beredskap för ett system som knappt genererar någonting?

Enstaka studiedeltagare noterar att det finns en risk att branschens validerings-system utnyttjas som en ursäkt för att hålla medarbetarnas löner nere. Om utländsk arbetskraft håller samma höga produktivitetsnivå som svensk arbetskraft riskerar de tidigare ändå mindre i lön med hänvisning till att deras kompetens inte är validerad. En respondent förklarar att ifall en utländsk arbetstagare vill validera sin kompetens för att därefter åberopa motsvarande lön som inhemsk arbetskraft kan denna person upplysas om att han/hon då inte längre är lönsam för företaget och därför riskerar bli av med sin anställning:

Så för företagen är det så klart en affärsmodell också att ta in polska arbetslag eller någon annanstans ifrån. Helt lagligt, köra dem under svenska avtal, men eftersom de inte är validerade i det svenska systemet så kommer de inte upp på den här lönekostnaden, utan ligger här. Men produktivitetmässigt kanske de ändå är här. Det här är företagets vinst. Och i någon tvist har det varit till och med uppe att företag som tog in dem, i alla fall påstås det så, har sagt till medarbetarna: ni är här och jobbar och då är förutsättningen att ni inte söker validering i det svenska systemet. För då kommer ni att kosta så här mycket och då är ni inte intressanta längre /.../ Men de här yrkesarbetarna är ju formellt sett lika duktiga, den här killen /.../ från Polen, han har ju jobbat i 20 år. Han kan ju det här, och till och med kan det bättre än en genomsnittlig svensk. Varför ska inte han ha xxx? Nej, för att vårt valideringsavtal säger att han inte har xxx. Han har inte gått igenom valideringen och då får han inte det /.../ det är ju så det diskuteras och den typen av tvister som kommer upp i branschen, så någonting behöver väl göras med valideringssystemet.

3.2 Hur valideras nyanländas reella kompetens med branschens valideringssystem?

Med koppling till branschorganisationens eget valideringssystem och med fokus på distinktionen mellan den enskildes formella kompetens och färdigheter har jag ställt följande frågor:

- Hur valideras flyktingarnas reella kompetens och hur görs detta ifall de inte har intyg med sig som vittnar om den formella kompetensen?
- Anställs nyanlända som klarar av arbetsuppgifter trots att de saknar den formella kompetensen?

Dessa frågor är särskild viktiga att ställa då Sverige år 2015 tog emot ett rekordstort antal nyanlända (Forsslund & Åslund 2015), som nu behöver integreras på arbetsmarknaden. Samtidigt nämner de flesta studiedeltagare att deras branscher brottas med stor brist på arbetskraft. I 2016 års ekonomiska vårproposition föreslår regeringen en förstärkning av resurser för att utveckla valideringssystem (prop. 2015/16:100), dock med fokus på den enskildes formella kompetens förvärvad inom ramen för en utländsk utbildning.

Som redan diskuterat anser studiedeltagarna att de viktigaste aspekterna med validering är att det egna valideringssystemet tillgodogör branschens kompetensförsörjningsbehov samt kartlägger den enskildes yrkesfärdigheter, vilka anses vara viktigare än formell kompetens. Några respondenter hävdar dock att den enskilde måste ha den formella kompetensen oavsett visad yrkesskicklighet. Oavhängigt om arbetssökanden besitter en hög yrkesskicklighet ska han/hon ha den formella kompetensen. Detta krävs inte minst av fackföreningar eftersom de inte vill se möjligheter till genvägar för nyanlända. Det påpekas att arbetsgivare kan vara skeptiska mot olika typer av formella examina från utländska lärosäten. En studiedeltagare förhåller sig självkritisk och nämner följande:

Och för att kunna ta den teoretiska delen så måste du /.../ många gånger så tror jag att det är viktigast att man har en svensk utbildning och har varit i det svenska skolsystemet. Så att vi behöver se över det.

En annan respondent avslutar sitt resonemang med följande fråga:

Om de [nyanlända] klarar av de teoretiska proven samt de praktiska momenten, om de har de kunskaper som motsvarar de svenska formella då är det inget som gör att man inte kan valideras. Men hur många uppfyller dessa krav?

Flera studiedeltagare nämner olika initiativ som faller inom ramen för det som kallas Snabbspåret, nämligen att nyanlända med kunskaper och erfarenhet inom

ett yrke ska snabbt och effektivt kunna få den egna reella kompetensen validerad för att därefter kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Det har nämnts av flera att valideringen kan göras även på andra språk. En studiedeltagare berättar att den egna branschen behövde flera år för att översätta valideringssystemet, vilket bedöms vara alldeles för ineffektivt. Men återigen, det noteras att alldeles för många hamnar i situationen där de behöver göra om stora delar av den utbildning de redan har från hemlandet. En respondent nämner att valideringen kan visa att det kan ta upp till sju år för att kunna etablera sig i branschen, oavsett visad yrkesskicklighet. En annan intervjuad framhåller följande scenario där valideringssystemet inte bidrar till att lindra branschens kompetensbrist:

Du är 40 år och har jobbat som xxx i 20, ja men du måste backa, skaffa dig svensk nioårig grundskola och sen gå igenom xxxprogrammet och sen kan du komma och validera dig. Det är det som är modellen.

En studiedeltagare förklarar att valideringen egentligen borde göras av det enskilda medlemsföretaget. Det framförs vidare att branschens valideringssystem ligger långt ifrån den kompetens som företaget på lokal nivå efterfrågar, men också att fackföreningsrepresentanter saknar kompetens för att vara med i valideringssammanhang:

[M]in uppfattning har varit att vi [branschen] inte har tillräckligt stora kunskaper. Vi är för långt ifrån verksamheterna. Egentligen skulle regeringen ha kört det här [Snabbspåret] direkt ut med företagen och göra det lättare för de här personerna [nyanlända] att komma ut i företagen och få deras kompetens bedömd ute på företagen /---/ Många av de fackförbunden har ju högst tveksam insyn och kunskap om de här frågorna [valideringsfrågor] /.../ De tycker ju bara det är roligt att vara med och få inflytande /.../ Är det här ett bra sätt att försöka hantera Snabbspåret?

De flesta intervjuade förklarar att nyanlända kan få anställning även utan dokumenterad formell kompetens. Men åtskilliga respondenter uppger att anställningen som sådan inte är detsamma som att bli validerad och få ett yrkesbevis. Man blir inte, såsom en intervjuad uttrycker sig, ”färdig yrkesarbetare”, vilket i sin tur påverkar lönen. En studiedeltagare omtalar att:

Vi har ett antal sådana [nyanlända] som är hur duktiga som helst, de får anställning. Men de blir inte validerade, de får inte bra löner men de får ett jobb.

De intervjuade uttrycker sig i positiva termer gällande nyanländas kompetenser. Det understryks att branscherna gärna välkomnar utländsk arbetskraft. Flera studiedeltagare har hört mycket gott om utländsk arbetskraft från egna medlemsföretag. En av respondenterna beskriver det på följande sätt:

Det var ett företag uppe i xxx, ett av våra större rikstäckande företag som hade anställt en av de här killarna på misstag. De hade alltså inte vetat att han kom från ett annat land. De hade inte kunnat läsa på namnskyften. Och sen, han hade väl jobbat i 14 dagar, någonting, så ringde chefen där i xxx till mig och sade: var fasen har ni fått tag i den där killen? /.../ Har ni några fler? Han är ju hur djävla duktig som helst. Han kommer i tid, han jobbar hela dagarna, han tar knappt några raster eller någonting. Sådana där skulle jag vilja ha hur många som helst och kunna sparka hem alla svenskarna. Så det är ju en attitydförändring som måste till här emellanåt för att få det här att funka.

Samtidigt är det något som gör att nyanlända har mycket svårt att etablera sig, även i branscher där det råder brist på arbetskraft. En faktor som försvårar arbetsmarknadsetableringen är just branschens eget valideringssystem, trots att det är tänkt att främja kompetensförsörjning och trots att det ofta är tänkt att lägga tyngdpunkten på den enskildes yrkesfärdigheter. Men i empirin framkommer det att branschorganisationernas valideringssystem förutsätter att den enskilde har en formell kompetens som enligt flera studiedeltagare, av olika skäl, bör förvärfvas i Sverige.

3.3 Förhållningssätt till den nationella referensramen för kvalifikationer, SeQF

I den fortsatta framställningen presenteras inledningsvis korta reflektioner från företrädare för branschorganisationer som varken har hört om eller visar intresse för det nationella kvalifikationssystemet. I den följande underrubriken redogörs det för de intervjuades förhållningssätt till den nationella referensramen för

kvalifikationer. Det empiriska materialet ger en mer splittrad bild i förhållande till föregående tema. Av den anledningen delar jag in respondenterna i följande tre grupper: (i) studiedeltagare som har hört men inte visar intresse för SeQF, (ii) respondenter som är positiva dock avvaktande till att följa upp det nationella kvalifikationssystemet och (iii) intervjuade som är mycket positiva samt verkar för att införliva branschorganisationens eget valideringssystem i den nationella referensramen. I den sista underrubriken lyfter jag fram studiedeltagarnas reflektioner kring begreppsapparaten som står till grund för SeQF samt det nationella kvalifikationssystemets betydelse för den egna branschorganisationen.

3.3.1 De som varken har hört om eller visat intresse för SeQF

Företrädare för några branschorganisationer har inte ens hört talas om den svenska referensramen för kvalifikationer. Dessa respondenter vill inte heller ge sig in i någon diskussion om SeQF. En anledning till detta ointresse är att dessa studiedeltagare inte ser någon nytta med en sådan referensram. En annan anledning är att respondenterna inte upplever sig ha tid att sätta sig in i ett nytt kvalifikationssystem. En tredje anledning grundar sig i ett ställningstagande emot införande av flera byråkratiska innovationer som riskerar få ett eget syfte, frikopplat från branschorganisationens mål och medlemsföretagens behov av kompetens. En av dessa respondenter bemöter min fråga om den egna branschorganisationens förhållningssätt till SeQF på följande sätt:

Begreppet SeQF, det är inget ord eller ett sammanhang som är bekant för min del.

En annan studiedeltagare som representerar en bransch med ett eget valideringssystem förhåller sig på följande sätt:

- (Respondent)** Du får förklara vad som menas med SeQF.
(Intervjuare) [Jag förklarar vad SeQF står för] Skulle SeQF vara något intressant att ta del av?
(Respondent) Nej, vi är nöjda med det vi har, vi behöver inte SeQF. Vi har varken tid, ork eller intresse för allt sådant byråkratiskt påhittade koncept. Du måste förstå att våra företag letar efter kompetent arbetskraft, vi försöker underlätta och hjälpa dem.

Men allt detta med SeQF och bla bla bla är inget för oss, verkligen inte. Vi har annat viktigare att sysselsätta oss med.

3.3.2 Förhållningsätt till SeQF bland de som känner till referensramen

De flesta studiedeltagare som ingår i denna studie är bekanta med den svenska referensramen för kvalifikationer. Som tidigare nämnt utkristalliserades det i det empiriska materialet tre grupper gällande förhållningsätt till SeQF.

I den första gruppen som känner till SeQF, men utan att visa intresse för att följa upp den nationella referensramen för kvalifikationer, nämner en studiedeltagare att den egna branschen visar stor återhållsamhet med diskussioner på temat. Detta framförallt för att man inte ser branschens nytta med kvalifikationsramverket och med anledning därav försöker hålla sig undan någon form av implementering. I flera intervjuer uppges att det inte handlar om behov av mer kunskap om referensramen, utan att kvalifikationsramverket anses vara ett överflödigt komplement till det som redan finns för att validera den enskildes reella kompetens. SeQF blir, som en studiedeltagare säger, ”tårta på tårta”. Aspekten att kunna koppla samman länders nationella kvalifikationssystem för att underlätta rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden bedöms vara en främmande aspekt för medlemsföretag på lokal nivå. Det anses handla mer om EU-politikernas pompösa ambitioner än om att förbättra arbetskraftsförsörjningen för företag. Man betvivlar också aspekten att kunna använda ramverket som ett sätt att integrera utländsk arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden eftersom den senare redan dras med stora svårigheter att anställa inhemsk arbetskraft på grund av matchningsproblem. Ett nationellt kvalifikationssystem kan, enligt dessa respondenter, knappast kunna förbättra något för att tillgodogöra branschens kompetensbehov. En av studiedeltagarna hävdar att:

SeQF är, det är bara förlorad tid, ingen nytta för oss i alla fall. Om några år kommer det att skrotas och bli ännu ett misslyckande initierat av EU.

En annan studiedeltagare som företräder en bransch med ett eget validerings-system uttrycker sig på följande sätt:

Vad ska man säga, bra eller dåligt, för min bransch är SeQF skit samma.

I den andra gruppen, som omfattar de flesta studiedeltagare, hittas företrädare för branscher som är mer positiva till SeQF. Samtidigt är dessa studiedeltagare avvaktande med att följa upp den nationella referensramen. En aspekt som flera nämner är att kvalifikationssystemet inte är färdigtänkt, utan är under uppbyggnad. Det förmodas ta flera år tills man uppnår tydlighet i det man vill och kan erbjuda med en genomtänkt referensram. Det noteras att SeQF bygger på en god tanke om att kvalitetssäkra utbildningar utifrån vissa tydliga kriterier kopplade till branschens krav på kompetens. Emellertid saknas just denna tydlighet och lättbegriplighet än så länge i SeQF. Det nationella kvalifikationssystemet anses vara alldeles för abstrakt. En studiedeltagare nämner att systemet i nuvarande läge befinner sig på ”en metanivå” och lägger till att:

De enda som förhåller sig till det [SeQF] är ju jag och några till som har börjat sätta sig in i systemet. Däremot så kan vi säga att tydliggörandet av kompetens är ganska relevant för många företag.

Vidare, bland de branschföreträdare som är positiva men har ett avvaktande förhållningssätt till det nationella kvalifikationssystemet, uppger flera att de inte har fått tillräcklig med information, vilket gör det svårt att bedöma nyttan med SeQF. Några studiedeltagare har, enligt deras egna utsagor, endast nyligen lärt sig vad akronymen SeQF i själva verket betyder. Det framförs att det då blir svårt att ta till sig ett nytt system om man inte ens vet vad det handlar om, man får själv gissa sig fram till nyttan med den nationella referensramen. En av dessa respondenter förklarar på följande sätt:

Sedan är det ju så här med nya saker som kommer, man måste vara tydligt, vad är det för nytta med detta för våra medlemsföretag, vad innebär detta, varför är detta bra för de? Kan man svara ja på frågan, ja, det är nyttigt, och att det nya systemet är det på ett rimligt sätt då får man engagera sig lite mer i detta men det är sådana frågor jag behöver ha svar på.

En annan aspekt som gör att de positivt inställda studiedeltagarna har ett avvaktande förhållningssätt till SeQF är att processen med att utveckla det nationella kvalifikationssystemet upplevs ha gått för fort. Respondenterna menar att

de inte hinner sätta sig in i arbetet med referensramen. Denna utvecklingsfart anses skapa brist på information. Studiedeltagare nämner att de inte vet vad SeQF står för, vad det egentligen betyder för den egna branschorganisationen, vem som gör vad samt vad mer exakt som krävs av den egna branschen för att vara en del av kvalifikationssystemet. Det blir svårt att övertyga den egna branschen att anamma ett nationellt kvalifikationssystem om man själv saknar adekvata kunskaper om systemet. Ibland spekuleras kring vad SeQF står för. Vissa respondenter uppger själva att de saknar basala kunskaper om den nationella referensramen. Det finns en del undringar om det nationella kvalifikationssystemet såsom om SeQF är till för den enskilde eller för arbetsgivaren. En studiedeltagare omtalar att:

Vi måste ta en timme och sätta oss och bara diskutera, vad tycker vi [inom branschen] om det här [SeQF]? För det är ju ganska, eller för mig är det ganska nytt, eller det är väl nytt för de flesta kanske som inte har varit med i hela processen och framtagandet. Och jag kan egentligen bara prata utifrån att jag har varit på en konferens och att man då har blivit informerat om detta i olika sammanhang. Och jag tycker det är lite svårt. Generellt så tycker jag att det är bra med att graderingsstämpla olika utbildningsformer /.../ men jag ser lite implementeringsproblematik kring det hela. Att det finns: bra. Absolut. Men jag är inte säker på att, alltså vad genererar det i. Och jag måste ändå ha en arbetsgivare och en anställd som en målgrupp för mig /.../ Är det någon nytta för individen? Det kanske är det för individen, ja, men inte om inte arbetsgivaren vet vad det innebär eller vad man ska efterfråga. Så jag tycker, och jag kanske har misstolkat det också, det vet man ju inte heller /.../ Jag har svårt /.../ Det kan vara så att man vill se lite hur utvecklingen blir.

Andra respondenter undrar om SeQF egentligen är till för att utbildningen ska nivåbestämmas och i så fall hur detta kommer att göras. En studiedeltagare säger att det inte är utbildningarna som ska nivåbestämmas utan att det är yrkesrollerna som nivåplaceras i ett nationellt kvalifikationssystem, medan en annan respondent säger att det är kvalifikationer som ska nivåplaceras. En företrädare för en branschorganisation menar att SeQF egentligen är till för att använda sig av någon form av kvalifikationsbedömning för yrkeslärare som inte har lärarlegitimation. Ytterligare undringar handlar om vem som betalar för att integrera branschens eget valideringssystem i SeQF, hur lång tid kommer arbetet med att

väva systemen in i varandra att ta, vem ska ansöka om denna krävande process och om det kommer att räcka med att den enskilde uppvisar intyget från avslutad utbildning för att bli direkt validerad/nivåplacerad i SeQF.

En respondent med lång erfarenhet av valideringsfrågor anser att arbetet för att bygga upp en nationell referensram för kvalifikationer har varit ett hastigt arbete framtvingat av EU och sedermera av svenska myndigheter. Det noteras också att frågan fick drivas fram av Myndigheten för yrkeshögskolan som inte har haft ekonomiska förutsättningar för att involvera branscherna i framtagningen av SeQF. Det påpekas att:

Vi har idag en aktör, vi har en Myndighet för yrkeshögskolan som bildades 2010 eller 2009, ja, någonstans där. De har ett främjaruppdrag för validering. Och det är inte bra. För de har aldrig haft några pengar, de har aldrig haft några medel att driva det. Och därför har det gått så otroligt trögt med valideringsfrågan. Det har inte funnits någon /.../ för att driva valideringsfrågan på ett bra sätt. Därför så hoppas jag nu, och vill, jag vill verkligen hoppas på att den nya Valideringsdelegationen kommer att få kraft att också göra de här frågorna rättvisa. Att det också blir någonting, inte bara ett främjaruppdrag, utan får medel för att verkligen vara med och bidra till utveckling. Det är viktig aspekt här. För får vi inte det offentliga att vara med och driva, då kommer det aldrig bli riktigt tungt /.../ Man efterfrågar och efterfrågar, men man måste också vara beredd att betala, för det är ju mycket i samhällets tjänst validering kommer att användas.

Samma studiedeltagare ger ett exempel på hur Valideringsdelegationen snarare ”följer” utvecklingen med SeQF än ”banne mig driva frågan!”. Det konstateras att ett nationellt kvalifikationssystem förutsätter ett aktivt samarbete med myndigheter som ska involvera sig på allvar och därmed få ett bättre grepp om vad de egentligen vill åstadkomma med SeQF.

En enda studiedeltagare pekar på att det är branscherna själva som har verkat för att introducera SeQF och därmed drivit på utvecklingen av en nationell referensram för kvalifikationer. Respondenten säger att:

Alla branschorganisationer har ju varit väldigt mycket på att detta [SeQF] måste klubbas igenom av regeringen. I grund och botten så är jag, vi och de andra, vi är positiva till det här /.../ Det är branscherna som vill ha det här.

Även om studiedeltagarna ställer sig positiva till den nationella referensramen leder deras undringar, ofta grundade i brist på kunskaper om kvalifikationssystem, till en avvaktande inställning. Flera pekar på att de är försiktiga med att involvera sig i något arbete kring SeQF. Det handlar mer om att följa upp och utvärdera SeQF:ens utveckling innan något engagemang från den egna branschen kan komma på tal. I de två kommande citaten avspeglas sammanflätningen av ett positivt förhållningssätt med en avvaktande inställning till SeQF på ett tydligt sätt:

Ja, jag gör det enkelt för mig och säger så här [om SeQF]: det återstår att se. Jag har en positiv attityd. Jag tror att så här som skrivbordsprodukt är det en väldigt bra produkt, ett bra system. Jag kan inte kommentera närmare hur liksom, vad ska jag säga, tillämpningen av det. Det kommer ju sedan att visa sig hur man tillämpar det, om det kan, som jag förstår det nu, att det kan hacka i andra system. Om det visar sig att tillämpningen underlättar, återigen rörlighet eller anställningsbarhet, ja då är det bara av godo. Men det blir väl lite spekulativt att säga något nu: vad tror vi om det här systemet i framtiden /.../ Vi är lite avvaktande, men vi är som sagt positiva till att det finns. Och som det ser ut i dagsläget så kommer vi heller inte vara jätteaktiva i den där processen, utan vi kommer att följa den.

SeQF i min värld är ju inte, vad ska man säga, SeQF finns, vi vill ge lite tid för att se var SeQF landar någonstans och än så länge känns det som att det finns lite arbete de har kvar att göra, men när systemet landar in så tror jag att det finns en förutsättning för att vi ska kunna ta del av det. Så jag är positivt inställd till att med tiden anpassa vår valideringsprocess så att vårt system är kompatibelt med den typen av bedömning som SeQF står för men det är viktigt att komma ihåg att den som är adressat, detta handlar inte om individen utan om arbetsgivaren och arbetsgivaren har ingen aning om vad SeQF är, de skiter fullständigt i det, de vill veta om man kan xxx eller om man kan xxx, för det är sådana frågor vi utformar valideringen efter för att det finns en mottagare, de är inte intresserade utav SeQF. Därremot ur branschens perspektiv är en ambition att man ska kunna utläsa SeQF nivån på valideringen, om man har behov av den.

En ytterligare aspekt som lyfts fram är att det kommer att ta lång tid tills man närmar sig målet om ökad arbetskraftsrörlighet mellan olika länder. Om ut-

bildningarna ska nivåbestämmas utifrån samma kriterier inom varje bransch befinner sig Sverige i framkant vad gäller tydlighet i utbildningssystemet. Få europeiska länder har ett så pass väldefinierat utbildningssystem som det svenska. Detta innebär att Sverige går in i ett europeiskt samarbete där många andra länder inte uppfyller grundkraven för ett strukturerat utbildningssystem. I nästa steg innebär det att det inte kan bli någon realitet av ambitionen att koppla samman länders nationella kvalifikationssystem, enligt några respondenter.

Ännu en aspekt som försvårar engagemanget i SeQF är branschorganisationernas egna resurser. Flera intervjuade pekar på att de har alldeles för lite tid för att ägna sig åt ett nytt valideringssystem. Branschorganisationens eget valideringssystem tar all tilldelad arbetstid i anspråk, vilket gör det omöjligt att hinna med ytterligare ett nytt och parallellt sådant: ”allt kan inte ske samtidigt”, som en respondent säger.

Som jag sade till dig, eller som jag skrev till dig så har vi varit ganska passiva i den frågan [refereras till SeQF]. Och det är inte så att vi har varit passiva i frågan på grund av att vi tycker att frågan är ointressant, utan det har varit mest en personalsituation som har gjort att vi inte har haft möjlighet att följa de här processerna. Vi har valt att snarare följa de här processerna på distans, snarare än att vara engagerade och drivande i de här frågorna själva. Vi välkomnar ju systemet. Vi har absolut ingenting emot det /.../ men det är klart att vi är intresserade av allt som i positiv bemärkelse påverkar rörlighet på arbetsmarknaden, synliggöra till exempel informell kompetens som gör det möjligt att anställa. Vi välkomnar all den typen av åtgärder.

Den tredje gruppen omfattar minst antal respondenter. Till skillnad från de andra studiedeltagarnas reflektioner omfattar denna grupps svar även resonemang om vad SeQF tillför i förhållande till egna valideringssystem. De intervjuades svar berör även den nationella referensramens möjlighet att integrera utländsk arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Dessa studiedeltagare uppger att de arbetar aktivt med att implementera den nationella referensramen för kvalifikationer. En av dessa framhåller att SeQF kan kvalitetssäkra utbildningar och på så sätt förenkla branschorganisationernas eget valideringssystem. En annan respondent säger att:

Jag kan absolut se fördelarna med det. Så vi kan inte ha en valideringsmodell som inte flätas in i SeQF.

Därutöver skulle SeQF kunna göra branschens validering billigare. Samma respondent berättar att en del tyder på att branscherna har varit mindre intresserade av att ha ett kostnadseffektivt valideringssystem, just på grund av att det finns pengar att tjäna på validering. Detta anses till viss del kunna förklara en del branschorganisationers motvilja att ta till sig SeQF, eller vara avvaktande och därmed låta den nationella referensramen löpa parallellt med branschens eget valideringssystem.

En annan respondent berättar att den egna branschorganisationens valideringssystem omarbetas just för att kunna gå över till ett arbetssätt som överensstämmer med den nationella referensramen. Genom SeQF skulle branschen kunna råda bot på kompetensbrist. Medlemsföretagen skulle ha lättare att anställa utländsk arbetskraft om arbetssökanden kommer från ett land som följer SeQF och som därmed har ett erkännandeintyg som visar den egna kompetensnivån. Detta skulle i sin tur göra den svenska arbetsmarknaden mer attraktiv och anställningsförfarandet mer förutsägbart om arbetssökanden i förväg känner till vad som krävs för att kunna anställas. På så sätt skulle både arbetssökande och arbetsgivare undvika en lång och dyr valideringsprocess:

De [valideringar] blir så omfattande, så onödigt att tvinga på individerna en validering. Det blir ganska dyrt också, om det är individer som kommer från ett annat land och som ska vara verksamma i Sverige, varför ska de tvingas genomgå en validering som är omfattande när de redan har dokument som styrker utbildningen?

Det nämns vidare att SeQF har potential att validera även den enskildes informella samt icke-formella kompetens. Dessa komponenter anses vara mycket viktiga delar i den enskildes reella kompetens. Det förklaras att det informella samt icke-formella lärandet underbygger en stor del av enskildas yrkeskunnande. Den nationella referensramen anses möjliggöra dokumentation och bedömning av den enskildes sammanlagda kompetens oavsett lärandeform. Respondenten säger att:

Genom att EQF skapas nu i hela Europa så ser vi ju klara fördelar med det här [refereras till validering] och vi ser också klara fördelar med att

det blir möjligt i framtiden på ett mycket bra sätt att erkänna det som är icke-formella kompetenser och det som är informella kompetenser genom bra validering. Så strukturen känns väldigt riktig och logisk som man bygger upp. Så jag tycker att utvecklingen med europeiska ramverket för kvalifikationer och allt som hör ihop med det utav initiativ från EU, det känns som att det är riktigt bra. Det är inte bara en byråkratisk apparat utan det finns verkligen en seriös bakgrund till det som känns bra.

En ytterligare aspekt som framkommer i det empiriska materialet är att SeQF skulle kunna användas som marknadsföring och som prissättning på den utförda tjänsten. Genom den nivåbestämning som görs med hjälp av den nationella referensramen kan både företagaren och kunden göra en differentiering mellan olika tjänster som efterfrågas. Ju högre kompetensnivå tjänsten kräver desto mer betalt kan man ta för det utförda jobbet. Detta kan man inte riktigt göra idag eftersom man saknar ett kvalifikationssystem som kan avspegla den kompetensnivå som tjänsten förutsätter. Med nuvarande arbetssätt är risken stor att det inte går att skilja mellan enkla och avancerade tjänster på ett övertygande sätt för kunden.

3.3.3 Ytterligare aspekter med SeQF

På frågan om branschorganisationen klarar sig utan SeQF svarar de flesta studiedeltagare att de skulle kunna göra det. Några respondenter nämner att den nationella referensramen endast utgör ett komplement till branschorganisationens eget valideringssystem. Flera påpekar att branschorganisationerna har funnits under lång tid och kunnat klara sig utan en nationell referensram för kvalifikationer. Det betonas också att branschorganisationerna redan har ett eget valideringssystem eller är på väg att utveckla ett sådant. Många studiedeltagare anser att SeQF kan innebära en del förbättringar för branscherna, såsom att avhjälpa kompetensbristen och öka rörligheten mellan europeiska arbetsmarknader samt höja branschernas status. Men allt detta förutsätter en genomtänkt och en välfungerande nationell referensram för kvalifikationer, krav som flera anser att SeQF inte ännu uppfyller.

Vi har ju en valideringsmodell redan. Varför så bråttom med allt detta kring SeQF? Jag inser att det är ju en lång resa innan våra medlemsföretag förstår vad detta är för någonting. Vi får agera lite pedagoger och försöka

förklara vad detta är, det viktigaste är att inte vara ett system som försvårar /.../ Men man har bestämt att Europa ska ha en gemensam standard på olika nivåer /.../ Då har Europa bestämt att såhär ska det vara och så har Sverige beslutat att vi ska vara med. Ingen har frågat oss. I alla fall, då säger jag att då ska vi vara med nu, vi ska inte sitta på kammaren och inte vilja vara med, det vinner vi ingenting på. Vi ska finnas i systemet, vi ska ha våra roller in i SeQF standarden så att man vet vad de är någonstans /.../ Men vi har klarat oss utan SeQF och det kommer vi att kunna fortsätta finnas till utan det också. Men om det visar sig vara en genomtänkt modell då kan det bli ett bra komplement men inte mer än så.

En särskild aspekt som flera har reflekterat kring är begreppsapparaten som hör till SeQF. Den nationella referensramen för kvalifikationer fokuserar på resultat av lärande i form av tre konceptuella kategorier: kunskaper, färdigheter och kompetens. Bedömningen av varje kategori görs utifrån särskilda kriterier kopplade till åtta nivåer (se Bilaga 2 – SeQF, de olika nivåerna). Distinktionen mellan kunskaper, färdigheter och kompetens utgör kärnan i begreppsapparaten som står till grund för det nationella kvalifikationssystemet. Några respondenter uppger att den nämnda konceptuella distinktionen inte har betydelse för medlemsföretagen. Begreppsapparaten kan utgöra en diskussion för byråkrater som arbetar med SeQF och för valideringsutförare. Men en sådan diskussion anses vara frikopplad från företagen på lokal nivå som vill anställa medarbetare med just den kompetens som arbetsgivaren är i behov av. En respondent säger att konceptuella kategorier som ska avgöra den enskildes reella kompetens inte ska definieras av EU och myndigheter utan direkt av den enskilda arbetsgivaren. Det konstateras att innebörden i begreppsapparaten bör inhämtas från de resonemang som förs på lokal nivå bland arbetsgivare. En annan studiedeltagare uppger att:

Jag tror att, missförstå mig rätt om jag säger så här, att företagen, för företagets del spelar inte det här [refereras till begreppsapparaten] så stor roll. De [företagen] är pragmatiska. Om du och jag kommer överens om vad vi lägger i de här begreppen så spelar det ingen roll för företaget på andra sidan gatan när de ska anställa. Men det är klart att för att förstå skillnader och förklara ett system, så måste man naturligtvis ha byggstenar /.../ Jag har svårt, vet du vad, att kommentera just de där begreppen. Det är klart att de förklarar system och bidrar till att bygga system. Men när

det gäller om man pratar om att validera i syfte att få någon anställningsbar så är de sekundära. Det är liksom relationen mellan en arbetsökande och arbetsgivaren som är viktig. Sen kan du och jag kalla det vad vi vill.

Åtskilliga studiedeltagare pekar på att den konceptuella distinktionen mellan kunskaper, färdigheter och kompetens är dock mycket viktig. Men denna begreppsapparat dras enligt flera respondenter med svårigheter trots ett långvarigt arbete med att definiera dem. En studiedeltagare nämner att:

De där begreppen har ju stötts och blötts nu i, vad är det? Sju år?

Även om arbetsgivare på lokal nivå inte visar intresse för begreppsapparaten är det ändå den nämnda konceptuella distinktionen som utgör grunden för nivåbestämningen av utbildningar, vilket vidare påverkar valideringen av den enskildes reella kompetens. Detta innebär att den enskildes reella kompetens kartläggs och därmed valideras i relation till vad som menas med kunskaper, färdigheter och kompetens. Utan riktigt kalibrerade bedömningsverktyg kan det knappast åstadkommas en genomtänkt validering på ett enhetligt sätt. Enligt flera studiedeltagare finns det därmed en risk att den nationella referensramen för kvalifikationerna dräneras på relevans. En företrädare för en branschorganisation reflekterar kring den konceptuella distinktionen på följande sätt:

Jag menar att kunskap handlar om att ha kännedom om en viss sak. Kompetensen för mig är någonting, den skapar helheten, kunnigheten. Och färdigheten för mig är att kunna utföra problemlösningen. Det beror på vad man laddar begreppen med. Om du förstår hur jag tänker. Och där är jag ju inte helt införstådd med hur de [Myndigheten för yrkeshögskolan] tänker /.../ Det är väldigt flummigt fortfarande. Väldigt mycket flum.

En återkommande kritik handlar om att innebörden i ordet kompetens täcker och sammanfattar vad som menas med kunskap och färdighet. Flera respondenter pekar på att kompetens förutsätter kunskaper och färdigheter. Den enskilde kan inte anses vara kompetent om han/hon inte har kunskaper och färdigheter. En studiedeltagare nämner att man kan använda sig av det omvända resonemanget, nämligen om den enskilde bedöms ha adekvata kunskaper och färdigheter har densamma per automatik också den rätta kompetensen.

Med andra ord, om den reella kompetensen vilar på tre överenskomna konceptuella kategorier såsom kunskap, färdighet och kompetens står den tredje sistnämnda komponenten för en tautologi eftersom kompetens förutsätter de två förstnämnda komponenterna.

Några respondenter uppger att begreppsapparaten är importerad från engelska varför det på EU-nivå har uppfattats som att de tre konceptuella kategorierna vilka underbygger referensramen utgör en korrekt beskrivning – oavsett vad dessa begrepp betyder i det egna språket. Emellertid berättar en respondent att denna distinktion är problematisk även på engelska:

Jag har ju tjatat om det här hela tiden /.../ och påtalat det här att det är ju inte rätt att använda kunskaper, färdigheter och kompetens, eftersom kompetens står för kunskaper, färdigheter. Och därför så blir det väldigt fel, och det här har jag påtalat också internationellt men då har man förklarat för mig att: nja, men competence står för någonting annat på engelska. Och till min stora förtjusning så har ju mött engelsmän som lyfter samma argument och som påtalar samma sak. De tycker att det är fel att använda begreppet competence. Men nu har man ju bestämt sig för det i hela EU och då går det tydligen inte att ändra på, och då kan man ju säga så här: okej, då får man ge upp /.../ Jag vet inte varför det har blivit så /.../ och ingen verkar vara intresserad av att gå i strid för det här. Utan alla anpassar sig efter systemet. Jag bara tjarar om det och påtalar det här så ofta jag kan.

Det omnämns att begreppet kompetens definieras på skilda sätt även i Sverige där Skolverket har en egen definition som skiljer sig från den innebörd som samma ord laddas med av Universitets- och högskolerådet.

Vidare framkommer det att flera respondenter har egna lösningar gällande begreppsapparaten. Istället för den aktuella begreppsapparaten föreslås konceptuella kategorier som anses stå till grund för vad som menas med ett koncept för kompetensförsörjning och som består av fyra komponenter: kunskaper, färdigheter, förmåga och vilja. En annan studiedeltagare förklarar att den enskildes reella kompetens kan bedömas om man diskuterar i termer av kunskaper, färdigheter, förståelse och anpassning. Flera respondenter nämner att de skulle vilja byta kompetens mot förmåga. Den reella kompetensen bedöms kunna göras begripligare om valideringen kartlägger den enskildes kunskaper, färdigheter och förmåga. Det förtydligas att kunskaper och färdigheter bildar förmågan att

utföra arbetsuppgifter, vilket utgör ett tydligt mått på yrkesskicklighet i konkreta arbetssituationer. Det anses att kunskaper, färdigheter och förmåga avspeglar därefter den enskildes reella kompetens:

Det som vi uppfattar eller som arbetsgivarna tänker när de rekryterar är att de ser väl kompetens som själva helhetsbegreppet. Om en person har rätt kompetens så att säga. Och då vore det lämpligare att se det [kompetens] som en /.../ synergi av de andra begreppen. Att man mer pratar om kunskap, färdighet och förmåga, istället för kunskap, färdighet och kompetens. Men det här beror väl delvis på att, jag vet faktiskt inte hur de har tänkt, men det är väl också beroende på kanske att det är mycket en teoretisk produkt, det är kompromisser på EU-nivå och liknande, det finns lite semantiska skillnader mellan olika länder, hur man hanterar olika begrepp på det här området.

De flesta intervjuade berättar att de har gett upp denna begreppsdiskussion. Den påtvingade överenskomna distinktionen på EU-nivå fortsätter att användas trots framförd kritik. Det påpekas att den innebördsmässigt felaktiga distinktionen används formellt medan företrädare för flera branschorganisationer har en egen begreppsapparat för att verbalisera och förklara komponenterna som formar den reella kompetensen på ett tydligare sätt. En studiedeltagare berättar att benämningen av konceptuella kategorier egentligen saknar betydelse för branschen, dessa diskussioner har en akademisk och byråkratisk karaktär utan betydelse för branschen:

De får använda vilka begrepp de vill i SeQF, vi använder våra som är begripliga för oss.

En respondent säger att oavsett argumentation leder inte detta till någon ändring eftersom ingen lyssnar på argumentet att kompetens är en omsägning av det som menas med summan av kunskap och färdighet. Det viktigaste är att man lyckas förmedla den innebörd branschen visar intresse för så att Myndigheten för yrkeshögskolan tänker på samma sätt. Både branschorganisationen och nämnda myndighet kan fortsätta använda det kritiserade begreppet kompetens men ladda ordet med en annan, för branschen passande, innebörd. Det viktigaste anses vara vad som menas, inte själva benämningen:

Om vi gör kompetensbeskrivningen utifrån förmåga-tänket /.../ så blir det ju förmåga. Så det är liksom så jag tänker, att huvudsaken är ju att vi beskriver det så, och att myndigheten, när de ska godkänna kvalifikationer /.../ att det är förmågor som är uttryckta /.../ Det är lite svårt att förklara vilken lobbyverksamhet som ligger bakom att ha fått igenom det här [refererar till innebördsförskjutningen]. Då är det ju inte detta vi ska bråka om nu. Alltså, det är fel sak att bråka om. Nu ska vi försöka få det här [SeQF] på plats och skapa en organisation för att kunna hantera allt det här. Det är väldigt mycket viktigare. Sen kanske det blir, när det väl är etablerat och alla beskriver massa förmågor, då kanske vi byter ord då.

En majoritet av de intervjuade har använt ordet förmåga i en vidare bemärkelse genom att lyfta fram kompetenser med förankring i varierande lärandeprocesser som sträcker sig utöver det som förvärvas inom ramen för formella utbildningsinstitutioner. Dessa aspekter kommer att diskuteras i nästa avsnitt då fokus kommer att ligga på generiska kompetenser.

3.4 Förhållningssätt till generiska kompetenser

Det visar sig att enstaka respondenter förhåller sig kritiska till generiska kompetenser. Dessa studiedeltagare menar att yrkesspecifika kompetenser inte är överförbara mellan branscher, såvida det inte rör sig om okvalificerade arbetsuppgifter. Men okvalificerade arbetsuppgifter kan inte kopplas till den kompetens som krävs för ett yrke. Ambitionen att ringa in generiska kompetenser bedöms vila på felaktiga föreställningar i att vem som helst kan bli hantverkare, att det inte behövs några fördjupade kunskaper och yrkesskicklighet för att etablera sig i ett yrke och att det, i de fall någon grundläggande kompetens krävs, räcker det med någon form av förenklad utbildning. Tanken om generella kompetenser uppfattas följaktligen som felaktig och innehållandes en nedvärderande syn på yrken:

Om man lever med den villfarelsen [refereras till generiska kompetenser] så innebär ju det bara att man nedvärderar alla hantverksyrken till att vara någonting som alla kan bara göra, man är som Martin Timell. Men så är det inte. Du ska veta hur vi skrattar åt Martin Timell när han ger sig på xxx. Han har inte en susning om vad han sysslar med. Det blir fel. Det skulle

kosta våra medlemsföretag miljontals kronor om de skulle hantera xxx som han gör. För att det är fel. Och det där är ett nedvärderande av hantverksyrken, helt enkelt, att tro att vem som helst kan göra det. Jag fattar inte. Och det är irriterande. Och det hänger också ihop med den här gymnasierformen där man då liksom i princip sade: nej, det duger inte riktigt att du har valt att bli hantverkare eller yrkesarbetare. Det duger inte, vi måste koppla på dig ett tredje år så att du får teorin, så att du kan läsa vidare till ett riktigt yrke någon gång senare. Den synen är det jag känner igen i det här: ja, men hantverkare kan väl vem som helst bli /.../ Det är ett systematiskt nedvärderande av hantverksyrken, som är bedrövligt /.../ hela tanken [om generiska kompetenser] bottnar sig ju i att det inte behövs någon speciell kompetens, bara du kan hålla i xxx så kan du väl göra vilket som helst inom xxxbranschen. Det är fullständigt koko, om jag får vara rakt fram.

En annan respondent reflekterar på samma sätt och menar att generiska kompetenser avslöjar okunskap hos dem som driver fram frågan. Det innebär att man dränerar branscher på yrkesspecifika kompetenser i strävan efter att hitta:

/.../ folk som har multikompetens. De kan lite av varje, ungefär som en sådan här schweizisk armékniv. Bra på mycket, men inte bra på någonting, egentligen.

En tredje studiedeltagare tycker att man bör reflektera över den reella möjligheten gällande rörlighet mellan europeiska arbetsmarknader. Även om man lyckas ringa in generella kompetenser blir det rimligen ingen verklighet av den efterfrågade rörligheten eftersom varje land har egna regler kring försäkringar, pensioner och arbetstider och därtill egna kollektivavtal som försvårar enskildas etablering i olika länder. Härutöver nämns språket. Det räcker inte att klara sig på ett annat språk, man måste också kunna hantera språkliga nyanseringar och fackspråket. Här nämns vikten av det egna landets geografiska placering, där exempelvis Tysklands centrala läge i Europa underlättar för tyska medborgare att etablera sig i grannländer vars befolkningar inte sällan pratar flytande tyska. Den intervjuade ger ett exempel på andra aspekter som man vanligtvis inte tänker på men som kan försvåra rörligheten mellan europeiska arbetsmarknader, vilket gör diskussionen om betydelsen av generiska kompetenser mindre intressant:

/.../ om du till exempel som svensk arkitekt vill flytta till Frankrike, vill bo i Paris och rita där då, då måste du för att kunna verka som arkitekt ha med dig ett intyg från Sverige som visar på att du är en ärlig och redlig medborgare. Och då frågar jag, vart ska den svenska arkitekten gå för att få det pappret? Och då visar det sig att någon sådan institution inte finns i Sverige. Du kan inte få det från Skatteverket. Du kan inte få det från polisen. Du kan inte få det från Landstinget eller Länsstyrelsen.

En ytterligare aspekt som leder till att generiska kunskaper uppfattas som irrelevanta är att individen varken uppmuntras eller premieras för att flytta sig mellan branscher. Incitamenten för att byta yrke bedöms vara mycket låga:

Då får du byta från IF Metall till Kommunal och istället för att skruva på bilar, så får du vara ute i pulkabacken med barn. Men det händer aldrig.

Inte ens i fall där den enskilde har erforderliga generiska kompetenser blir det ekonomiskt lönsamt eller karriärsfrämjande att röra sig mellan yrken. De strukturer som står till grund för löneutveckling och progression förutsätter sysselsättning inom samma profession. Det poängteras att det går att byta arbetsplats om man vill få bättre arbetsvillkor, men däremot inte yrke. Generiska kompetenser uppfattas således sakna värde för den enskilde. Studiedeltagaren exemplifierar detta med min karriär som forskare och min yrkesrörlighet, vilken kan jämföras med den för en montör:

Man får nog bara gå till sig, tror jag, och fråga hur pass öppen är jag. Gå bara till dig själv, säg att du får alla fördelar du har och din ersättning och så säger din arbetsgivare att: nej, nu har vi lite dåligt här. Det kommer inte så många studenter nästa år /.../ men vi har ett dotterbolag här /.../ som gör olika konsultuppdrag. Du får jobba där nu ett år. Då säger du: nej, men jag vill jobba med mitt forskningsprojekt. Jag är ju bara mitt i och jag ska avsluta det /.../ Hur pass öppen är du och hur pass mycket värderar du att få med i ditt CV om du är montör inom industrin. Hur mycket värderar du som individ att få med tre månader på förskolan? Och ännu viktigare, hur mycket värderar någon annan. Är det liksom ett plus över huvud taget? Är det ett plus för dig att hoppa lite av då även med bibehållna förmåner och göra consulting /.../ Nej. För om du går mot full professor /.../ då är det ju definitivt ingen bra lösning för dig. Det kommer inte se bra ut i ditt CV heller.

Emellertid har en majoritet av studiedeltagarna ett positivt förhållningssätt till generiska kompetenser. Företrädare för några branschorganisationer nämner att ambitionen att kartlägga generella kompetenser i sig är mycket bra, men att det krävs mycket arbete för att förtydliga vad som mer exakt menas med generiska kompetenser. En respondent reflekterar som följande:

Så att en del generiska kompetenser tror jag är, jag har inte sett någon som har beskrivit hur man skulle kunna beskriva de på ett klokt sätt /.../ vi har inte hittat rätt redskap för det. Och också i många fall att för att identifiera de så måste de först brytas ner i sina delkomponenter och sen tror jag att det finns vissa - eftersom människan inte är en maskin - så finns det vissa saker /.../ Alltså det finns ju saker som gör oss till människor som egentligen är svåra att testa av.

Det anses dessutom vara viktigt att klargöra hur generiska kompetenser kan valideras på ett genomtänkt sätt som gynnar såväl bransch som medarbetare, och som redogör för vilka branscher och yrken denna kompetens kan vara intressant. En respondent betonar vikten av att kunna förklara nyttan med generiska kompetenser för den egna branschen och därigenom undvika att diskussionen reduceras till, såsom det uttrycks, ”tjusinga ord” som saknar värde för medlemsföretagen:

Förtydliga motivbilden kring varför den här frågan är viktig för oss. Varför ska vi jobba med generiska kompetenser? Varför är det här viktigt för arbetsgivarna? De som anställer direkt, har de nytta av det här? Kan de förbättra sin rekrytering? Eller kanske indirekt, genom att utbildningsanordningarna förändras och förbättrar sina utbildningar så att kompetensförsörjningen förbättras. Eller via en tredje kanal, kanske via bättre matchning på arbetsmarknaden och bättre integration. Om man kan synliggöra möjligheterna till förbättring. Kan man visa på något sätt det här med generiska kompetenser, att det verkligen innehåller olika typer av värden, kanske till och med ekonomiska värden, som man kan påvisa. Då tror jag att det kan bli väldigt mycket mer intressant fråga för oss att engagera oss i. Idag känns det som /.../ en väldigt stor och komplex fråga, man skulle behöva lägga väldigt mycket tid och resurser på att förstå vad är generiska kompetenser, och vem ska jobba med det?

En annan studiedeltagare visar stor entusiasm för generiska kompetenser. Det uppges att den egna branschen omfattar flera yrken. Stora delar av den yrkesspecifika kompetensen är densamma mellan branschens yrken varför diskussionen om generella kompetenser är mycket relevant. Däremot saknas resurser för att kunna filtrera fram de branschrelevanta generiska kompetenserna och för att utveckla ett eget system som kan validera dessa. Respondenten menar, på samma sätt som andra studiedeltagare, att det är staten som borde finansiera ett sådant arbete.

I det empiriska materialet framkommer att majoriteten av branschorganisationernas företrädare diskuterar generiska kompetenser i termer av såväl yrkeskvalifikationer som informell kompetens, många gånger med fokus på mjuka kompetenser uttryckta i termer av förmågor, karaktärsdrag och inlärd beteenden.

Vad gäller yrkeskvalifikationer av generisk karaktär refereras mestadels till de kunskaper som förvärfvas i någon form av skolutbildning, därmed hänvisas till ett formellt lärande som styrks med intyg och betyg. En generell observation utifrån respondenternas reflektioner är att ju tydligare valideringssystem branschorganisationen har, desto svårare blir det att diskutera generiska kompetenser. Därmed blev min studiefråga till respondenterna om kriterierna för yrkeskvalifikationer mellan branscher är kompatibla för att kunna ringa in branschöverskridande generiska kompetenser sällan relevant. Detta gör att en annan fråga i studien, huruvida generiska kompetenser kan identifieras med hjälp av SeQF, har visat sig vara än mindre relevant.

Generella kompetenser, med fokus på yrkeskvalifikationer, anser man kunna hitta genom branschens eget valideringssystem där det tydliggörs vad som formellt krävs för att etablera sig inom varje yrke. Få studiedeltagare har initierat en sådan process, men det bedöms som möjligt. Sådana processer, menar man, får diskuteras längre fram eftersom fokus nu ligger på det egna valideringssystemet:

Än så länge har vi fullt med att hitta bra valideringssystem för oss själva, för den egna branschen. Vi har inte tid för att hjälpa andra branscher också med någon generisk kompetens.

Citatet ovan avspeglar en missuppfattning som flera intervjuade ger uttryck för, nämligen att generiska kompetenser handlar om att underlätta för andra branscher, snarare än att skapa bättre förutsättningar för omställningar. Identifieringen av generella kompetenser kan riskera dränera den egna branschen på kvalificerade medarbetare:

Någonstans så finns det ju också ett intresse utav branschen att behålla de egna. Och att det inte är för lätt att gå över skranket. Men jag tror att det här handlar mest om revirtänkande och att bevaka den egna branschen /-- / Det är klart att det är spänningar runt det här [generiska kompetenser], det gör det lite svårt att gå över de här gränserna [refereras till branschens egna gränser för kompetens].

En studiedeltagare hävdar att:

Det är bäst att vi stannar inom familjen.

En annan respondent ger ett konkret exempel på några branscher som har närliggande kompetenser, men som inte vill samarbeta genom att förklara det egna valideringssystemet eller redogöra för hur valideringskriterierna är tänkta att användas. Med ett bättre samarbete hade annars andra valideringssystem kunnat inspirera och bidra till att förbättra branschens egna valideringskriterier. Ett annat syfte skulle vara att reda ut om det går att abstrahera fram branschöverskridande kvalifikationer. Respondenten får inte riktigt gehör för önskemålet att bekanta sig med närliggande branschers valideringssystem och inte heller för att ringa in generiska kompetenser. Enligt studiedeltagaren förefaller ”de gamla skråyrkena” skydda sig mot konkurrens från andra branscher, däribland från närliggande branscher.

En studiedeltagare berättar att den egna branschen visar försiktighet inför diskussionen om generiska kunskaper på grund av risken att förlora medarbetare till en annan bransch:

Det är klart att det finns en risk för det /.../ men ärligt talat /.../ det råder ju en konkurrens om arbetskraften redan idag. Vi vet att våra typer av /.../ kunniga människor flyter ut i andra branscher och vi får in folk från andra branscher också, med motsvarande kunskap /.../ Och då blir ju frågan: hur förhåller vi oss till det? Är det här början på någonting imorgon, så finns det andra exempel. Alltså man gör exempelvis arbetsmarknadspolitiska insatser av annat slag där man inkluderar kanske tre eller fyra av våra yrkesroller för att gå in i en annan bransch. Hur förhåller vi oss till det? Eller ska vi göra på motsvarande sätt? /.../ Så köper man det resonemanget [om generiska kompetenser], så kommer ju gränserna, branschgränserna, att bli otydliga i kompetenshänseende framöver.

Enstaka respondenter påpekar att även branschens fackförening kan opponera sig om de märker att generiska kompetenser leder till att branschgränser börjar suddas ut. Anledningen uppges vara att branschens egen fackförening inte vill bli av med sina medlemmar.

Samma avvaktande inställning finns även när det gäller arbetet med att ringa in yrkesöverskridande kompetenser inom den egna branschen. Åtskilliga branschorganisationer i denna studie omfattar flera yrken. Respondenterna pekar på nytta med ett valideringssystem som skulle kunna fånga överförbara kvalifikationer mellan olika yrken inom den egna branschen, men någon sådan identifieringsprocess har än så länge inte initierats. Brist på resurser uppges vara anledningen till detta.

De flesta som ställer sig positiva till generiska kompetenser anger att kompetenser av icke-formell karaktär (resultat av lärande utanför det formella regeljära utbildningssystemet) har stor betydelse. Detta framförallt för att denna typ av kompetens avspeglar färdigheter i form av den enskildes yrkesskicklighet. Dessa färdigheter kontrolleras vanligtvis med hjälp av branschorganisationens eget valideringssystem. Företrädare för flera branscher exemplifierar hur det egna valideringssystemet bygger på ett test som verifierar både kunskaper och färdigheter. En respondent förklarar att:

Vi använder oss av ett test med frågor relevanta för branschen och dess olika yrkesroller. Mycket av det som testas /.../ gör att man kan kolla både teoretiska kunskaper och färdigheter. Du kan inte svara på färdighetsfrågor om du inte har kunskaperna. Kan du använda de teoretiska kunskaperna praktiskt? Du kan inte ha färdigheter utan att veta vad du gör, eller? Man ska göra praktiska moment också men man måste ha de teoretiska kunskaperna. Då blir du validerad.

En ännu viktigare dimension, egentligen en nyckelaspekt som avgör om den enskilde ska anställas, anses, enligt en övervägande del av respondenterna, vara individens informella kompetens som en av studiedeltagarna förklarar innebär:

Den informella kompetensen är sådant som jag inte har paper på att jag kan.

En annan studiedeltagare uppger att det kan visa sig att en individ med rätt formell kompetens inte passar i verksamheten:

Man kan se den formella kunskapen och vad man formellt har klarat, och sen så gör man ett antal, ett par intervjuer, och kanske i något fall något test och så försöker man skaffa sig en bild av vad är det här för person. Och där har jag varit med om att man har haft alldeles fel.

Det framkommer att den formella kompetensen inte säger särskilt mycket om arbetssökandes anställningsbarhet. En respondent uppger att den som ”saknar de underliggande dygderna” inte kommer att anställas, även om man uppvisar rätt formell kompetens. Det är just den informella kompetensen som är avgörande för att ”hitta personer som är klippta och skurna för yrket”, som en annan studiedeltagare uttrycker det. En respondent säger att ”varje yrkesroll har en egen informell kompetens” vilket komplicerar ambitionen att fånga informell kompetens av generisk karaktär. Samtidigt är det svårt att ringa in vad som mer exakt menas med informell kompetens. Det kan handla om tyst kunskap såsom det förklaras i följande citat:

Du måste bli dräng i den egna branschen för att lära dig branschens informella kompetens. Varje bransch har en egen tyst kunskap.

Betydelsen av den tysta kunskapen nämns visserligen i citatet, men det framkommer inte vad som menas med densamma och vad denna kunskap omfattar och baseras på. Det blir i själva verket svårt att utifrån det empiriska materialet förstå vad som åsyftas när studiedeltagarna reflekterar kring informell kompetens. I följande citat illustreras svårigheter att förtydliga vad som refereras till när informell kompetens är på tal:

Det är inte yrkesskicklighet, utan det är egentligen mer en... Ja men, jag ser framför mig att det inte räcker att du är allmänt trevlig och bra person, du måste ha någonting i bagaget för att kunna klara jobbet. Men det räcker inte med bara kompetensen, för det fixar du inte jobbet i alla fall. Det här är ju normalt vad man brukar känna när man har en person på en arbetsplats ett tag, om man är rätt eller fel.

Det är många gånger svårt att utifrån det empiriska materialet avgöra om det handlar om kompetenser som vilar på ett informellt lärande byggt på oavsiktligt, spontan inlärning i det dagliga arbetet (yrkesrollens tysta kunskap) eller

förankrad i mjuka kompetenser. Tyngdpunkten i empirin visar sig ändå ligga på mjuka kompetenser såsom förmågor, medfödda och/eller inlärdade karaktärsdrag samt personliga och moraliska egenskaper – vanligtast förekommande är inlärdade beteenden och sociala mönster som följer uppförandenormer och förhållningssätt premierade i samhällslivet. Dessa mjuka kompetenser anses göra den enskilde anställningsbar. Respondenterna har lättare för att ge exempel på förmågor, karaktärsdrag och inlärdade beteenden än att förtydliga vad dessa egentligen står för och hur de relateras till såväl branschens som det enskilda yrkets informella kompetens samt vidare till generiska kompetenser, se nedan tabell 2.

Tabell 2 Exempel på mjuka kompetenser som gör den enskilde anställningsbar och som kan underbygga generiska kompetenser

Ambitiös	Företagsam	Lyhörd	Riskmedveten
Analysförmåga	Hantera gruppdynamik	Läraktig	Rätt förhållningssätt till överordnade
Ansvarsfull	Glad	Motiverad	Samarbetsvillig
Arbeta under arbetstid	Hel och ren	Målinriktad	Självständig
Artig	Initiativförmåga	Människokännedom	Smart
Egenskaper som värnplikten medför	Klara sig-kunskaper	Noggrann	Snabb
Eget driv	Komma i tid	Nyfiken	Språkbegåvad
Engagerad	Kommunikativ	Ordningsam	Stresstålig
Entreprenöriellt tänkande	Kreativ	Planeringsorienterad	Säkerhetsmedveten
Estetisk förmåga	Kulturkänslig	Positiv	Trevlig
Etiskt förhållningssätt	Kundorienterad	Prestigelös	Uthållig
Ihärdig	Kvalitetstänkande	Problemlösare	Utvecklingsbenägen

Källa: det empiriska materialet i denna studie.

Det har använts flera förklaringar till mjuka kompetenser, exempelvis att den enskilde ska vara en ”bra representant för branschen”. Respondenterna har haft som intention att bli explicita i sina reflektioner. Trots många exempel på mjuka kompetenser har uttrycket social kompetens endast lyfts fram enstaka gånger

och då har studiedeltagarna varit självkritiska. Det har varit diskussioner om att uttrycket social kompetens är alldeles för innehållslöst, varför man letar efter tydligare begrepp, däribland dem som har lyfts fram ovan i tabell 2. I följande citat pekas på svårigheter i att validera social kompetens och den eventuella kopplingen till generiska kompetenser:

/.../ validera social kompetens, vad är det för något? Alltså vad gör man om man, kan man säga att efter den här valideringen kan jag tyvärr komma och säga: du saknar social kompetens. Alltså, det blir jättekonstigt. Och när man då försöker koka ner det till vad är det vi vill validera för någonting, ja: vad blir då detta med generiska kompetenser?

I enstaka fall har respondenter lyft fram branschspecifika nyckelbegrepp som skulle kunna avspegla en blandning av tyst kunskap med olika, svåridentifierade, mjuka kompetenser. Det framkommer att branschspecifika nyckelbegrepp, som visar betydelsen av informell kompetens, inte går att koppla till branschöverskridande kompetenser. En respondent lyfter fram ett branschspecifikt nyckelbegrepp som ger uttryck för en informell kompetens som är avgörande i att kunna göra den enskilde anställningsbar, men som samtidigt tar bort möjligheten att ringa in generiska kompetenser:

- (Respondent)** Om du tar djurskötseln till exempel så absolut viktigaste som finns är att du har djuröga och det kan jag inte säga att det behövs i andra branscher. Det är knuten till det hela. Har du inte djuröga, och det har inte alla människor, då blir du aldrig en toppdjurskötare. Det kan ju aldrig träna dig upp till.
- (Intervjuare)** Och vad är djuröga för någonting? Kan man förklara, kan man verbalisera vad djuröga är får något? Kan man validera om den enskilde har djuröga?
- (Respondent)** Jag har själv djuröga så jag kan se direkt om en människa är duktig på detta. Det spelar ingen roll vilket djurslag vi pratar om. Sedan kan man vara bättre på vissa djur. Men jag kan se direkt om en gris är sjuk eller hungrig. Alla som kan hästar kan se direkt en fölunge som kan bli en kanonhopphäst. Det krävs ett djuröga för detta. Det är samma som när man är duktig på barn, du ser direkt behovet på barnet, det är en känsla du har.

- (Intervjuare)** Men kan den kompetens som ett djuröga för med sig vara tillämpbar i andra branscher också, alltså är det en generisk kompetens?
- (Respondent)** Nej, som sagt, djuröga behövs inte i andra branscher. Det är något specifikt för vår bransch, egentligen inte ens för hela branschen utan det handlar om ett yrke bland flera i vår bransch. Så där har du svaret på generisk kompetens, om du förstår vad jag menar.

Jag nämnde tidigare att tyngdpunkten i empirin om informell kompetens ligger på mjuka kompetenser som, enligt en majoritet av studiedeltagarna, gör den enskilde anställningsbar. Mjuka kompetenser visar sig vara viktigare än formell kompetens även vad gäller utveckling inom yrket och branschen. Mjuka kompetenser kan vara direkt karriärsfrämjande samtidigt som det är mycket svårt att förtydliga innehållet i denna typ av kompetenser vilket, återigen, gör det svårt att diskutera i termer av såväl validering som generiska kompetenser. En respondent ger ett exempel på hur en medarbetare utan arbetslivserfarenhet blev anställd och tack vare en svårfångad mjuk kompetens under kort tid gjorde karriär inom företagskedjan:

Jag fick höra talas om en person som saknade kunskap /.../ en medarbetare som hade varit hemmafru /.../ och blev tvingad att ta ett jobb, så hon tog jobb som att städa på någon sådan här xxxkedja /.../ och hon såg ju direkt att det här var ju illa organiserat. Så hon började sätta igång och organisera om och efter xxx månader var hon chef på den. Och efter xxx månader var hon regionchef och sen blev hon HR-chef i Sverige /.../ Men ingen kunskap. Men hon har ju någonting. Hon ser hur saker och ting bör lösas för att fungera och vem som ska göra vad, och det där är ju någon form av handlingskompetens som finns, och den typen av personer är företagen oerhört i behov av /.../ Vad ska man kalla det?

I studiedeltagarnas reflektioner framträder en paradox: mjuka kompetenser gör den enskilde anställningsbar med dessa kompetenser kan inte valideras. Som en studiedeltagare förklarar:

Det handlar om att försöka känna lite på personligheten men hur gör man detta på ett konkret och likvärdigt sätt i branschen?

Utifrån det empiriska materialet följer slutsatsen att mjuka kompetenser inte kan valideras, främst för att det saknas tydliga beskrivningar av vad som menas med denna kompetens. Samma mjuka kompetens kan dessutom laddas med skilda innebörd. Därutöver saknas det ett enhetligt språk mellan yrken inom en och samma bransch vilket gör det än svårare att åstadkomma ett tydligt och gemensamt bedömningsvokabulär mellan branscher. Även inom ett och samma yrke kan det finnas stora skillnader beroende på de informella kompetenser som efterfrågas av företag på lokal nivå. Enstaka respondenter nämner att det är mer konstruktivt att tänka i termer av situationsanpassad kompetens, i sig en annan svårdefinierad typ av kompetens. Flera studiedeltagare ger uttryck för skepticism gällande validering av mjuka kompetenser och visar en än större återhållsamhet gällande nämnda kompetenser av generisk karaktär. Svårigheterna påpekas öka när det handlar om att validera nyanländas mjuka kompetenser där kulturella aspekter anses kunna försvåra genomtänkta och enhetliga bedömningar.

4 AVSLUTANDE DISKUSSION

I denna del av forskningsrapporten analyseras det empiriska materialet utifrån centrala iakttagelser. Analysen är inte inriktad på enskilda branschorganisationer. Som redan har konstaterats resonerar inte studiedeltagarna med en röst, men de ger ofta uttryck för gemensamma övergripande reflektioner trots skillnader i detaljresonemang. Ambitionen här är att utmejsla de gemensamma reflektionerna för att därefter problematisera och därmed abstrahera fram principiella slutsatser.

De flesta branschorganisationer som ingår i denna studie har eller är på väg att utveckla ett eget valideringssystem, emellertid är detta arbete sällan initierat av branscherna själva. Sedan 1996 har intresset för valideringsfrågor i Sverige ökat genom en rad olika statliga utredningar (se SOU 1996:27; Valideringsdelegationen 2008; Andersson & Fejes 2014). Validering är dock långt ifrån ett nytt koncept för branscherna. Branscher med yrkeslegitimationer har sedan länge, med hjälp av olika metoder, kompetensbedömt den enskildes yrkesskicklighet. I denna studie uppger enstaka respondenter att den egna branschen länge har haft egna, men enkla, valideringssystem. Det som är nytt är statens arbete för att få ett helhetsgrepp om validering genom att formulera uppdrag (sedan 2009 har MYH fått i uppdrag att vara nationell samordningsorgan för NQF) och införa organisatoriska arrangemang (såsom Valideringsdelegationen tillsatt 2004 åtföljd av Valideringskommittén 2015).

Sedan 2008 arbetas det med att framställa en nationell referensram (nuvarande SeQF) för kvalifikationer utifrån EQF-skalan (Regeringskansliet 2014). Arbetssättet utgör ett typexempel på en top-down-process för att utveckla det som i valideringslitteratur benämns för systemanpassad valideringsmodell (Andersson, Sjösten & Ahn 2003). SeQF, i sig en systemanpassad valideringsmodell importerad från överstatlig nivå (EU), utgör en nationell referensram för kvalifikationer som branscherna förväntas anpassa sig till. Ett mer träffande begrepp för att beskriva SeQF skulle vara statsreglerad valideringsmodell.

En slutsats är att den nationella referensramen är en top-down statsreglerad valideringsmodell som styr upp valideringen mot ett enhetligt system. En dimension tillhörande top-down-styrningen är att branschernas egna validerings-

system ska följa samma grundregel, nämligen att validering av kompetenser ska göras oberoende av läroprocess och sammanhang där dessa har förvärvats. En annan dimension tillhörande top-down-styrningen förtydligas genom MYH:s uppdrag att ta fram nationella kriterier och riktlinjer för att säkerställa en likvärdig och rättssäker validering. Den top-down statsreglerade valideringsmodellen strävar även efter legitimitet. I valideringsforskning påpekas att ett valideringssystem får ett erkännande och hög legitimitet i samhället just genom formella politiska initiativ och beslut (Andersson, Sjösten & Ahn 2003).

I studiens empiriska material märks top-down-styrningen tydligt. En dimension som flera har lyft fram handlar om SeQF:s begreppsapparat vilken vilar på tre konceptuella kategorier: kunskaper, färdigheter och kompetens. Flera respondenter förhåller sig kritiska till dessa kategorier. Det pekas på att kompetens förutsätter kunskaper och färdigheter, och följaktligen inte kan utgöra en egen kategori. Istället för kompetens lyfts förmåga fram som en egen kategori. Samtidigt förklaras att denna invändning inte har fått gehör trots ett, enligt respondenterna, enträget arbete. Det visar sig att det som har bestämts på EU-nivå och sedermera på nationell nivå får gälla oavsett avnämarnas anmärkningar. En ytterligare slutsats är att den statsreglerade valideringsmodellen riskerar få legitimitetsproblem på grund av top-down-styrningen om denna inte tar hänsyn till avnämarnas synpunkter.

Intressant att uppmärksamma i detta sammanhang är att även MYH (2015b:24) definierar kompetens i termer av förmåga ("Kompetenser är förmåga att använda kunskaper och färdigheter /.../") men likväl använder samma, enligt flera respondenter, missvisande ord. Det kan tilläggas att en av MYH:s samarbetsparter (Högskoleverket) under arbetet med att utveckla kriterier och riktlinjer för nuvarande SeQF (Myndigheten för yrkeshögskolan 2014), följde Högskolelagen (1992:1434) som använder sig av samma distinktion som branscher efterfrågar, nämligen kunskaper, färdigheter och förmågor. I nämnda lag, 1 kapitlet, 9 § står följande: "Utbildning på avancerad nivå skall innebära fördjupning av kunskaper, färdigheter och förmågor /.../".

I det empiriska materialet framkommer att Valideringsdelegationen har initierat, inspirerat, men även drivit på branscherna att utveckla egna valideringssystem. Inledningsvis visade endast några branscher intresse för detta arbete. Stegvis har valideringsarbetet dock spridit sig till flera branscher för att i dagsläget omfatta en majoritet av dessa. Flera branschorganisationer har utvecklat eller bygger just nu upp ett eget valideringssystem, ibland utan att tydligt kunna

motivera varför detta görs. I flera fall pekas på att ett branschspecifikt valideringssystem införs för att andra branscher redan har ett sådant, även om nyttan med det är oklart. En annan anledning är att det inte längre går att stå emot förväntningar på att införa ett valideringssystem, för att upprepa ett talande citat: ”/.../ det går inte längre att tacka nej till valideringshysterin”.

Hur kan det begripliggöras att branschorganisationer anammar ett koncept, trots att det är osäkert vilken nytta ett eget valideringssystem har? Svaret kan hittas inom ramen för nyinstitutionalism som utgör den dominerande forskningsansatsen inom organisationssociologi (Johansson 2010). En teori som hör till denna forskningsansats formuleras av DiMaggio och Powell (1991) vilka diskuterar i termer av institutionell isomorfism och som presenterar flera analytiska verktyg av relevans för denna studie.

Med isomorfism åsyftas en homogeniseringsprocess bland institutioner som vilar på liknande strukturer och som drivs fram av likadana handlings- och tankemönster vilka därigenom bildar ett organisatoriskt fält. I samband med förändringar utsätts varje organisatoriskt fält för samma/isomorfa krafter. Isomorfismen förverkligas genom tre olika former av homogenisering: tvingande (politisk påverkan, lagstiftning, regelverk, påverkan från andra organisationer som den egna är beroende av), mimetisk (osäkerhet leder till att härra andra organisationer från samma fält som man vill bli jämförd med) och normativ isomorfism (påtryckningar från såväl experter som från vetenskaplig expertis, massmedia och myndigheter men även från organisationer tillhörande samma fält för att reproducera samma logik eller utveckla professionaliseringen åt samma håll) (ibid.).

I denna studie framkommer det tydligt att staten, genom Valideringsdelegationen, har inlett ett påverkansarbete för att få branschorganisationer att utveckla egna valideringssystem, vilket vittnar om en tvingande isomorfism. Branschorganisationerna bildar genom liknande uppdrag och rationalitet ett eget organisatoriskt fält som möter samma/isomorfa förändringskrav. Det kan diskuteras om ordet ”tvingande” är adekvat bedömt utifrån det empiriska materialet i denna studie. Det är dock uppenbart att flera branschorganisationer blev delaktiga i förverkligandet av ett koncept trots att de inte riktigt kan motivera satsningen mer än genom hänvisningar till Valideringsdelegationens ambitioner. Respondenternas resonemang avspeglar även en normativ isomorfism. Det visar sig att flera branschorganisationer använder sig av ett strategiskt förhållningssätt. Även om det är svårt att redogöra för gynnsamma faktorer med

ett eget valideringssystem väljer flera branschorganisationer att implementera ett sådant för att göra som andra inom det egna organisatoriska fältet och sålunda inte riskera tappa i anseende genom att bli bedömd som sämre eller reformfientlig. Denna inställning visar prov även på den mimetiska isomorfismen då branscher tar till sig konceptet om ett eget valideringssystem för att framställa sig i linje med de andra inom det egna organisatoriska fältet, trots osäkerhet om nyttan med en centralstyrd bedömningsmodell. DiMaggio och Powell (1991) förklarar att dessa tre former av isomorfism inte alltid är empiriskt distinkta vilket stämmer överens med empirin i denna studie. Den tvingande isomorfismen framträder tydligt men det är oklart var gränsen går mellan den normativa och den mimetiska isomorfismen. I grunden handlar det egentligen om samma utgångspunkt: branschorganisationer tillämpar eller utvecklar ett koncept, inte för att de är övertygade om nyttan med det, utan för att vara med som de andra inom det gemensamma organisatoriska fältet.

Syftet är inte att pröva teorins förklaringsvärde, men teorins analytiska verktyg visar sig delvis kunna begripliggöra ett, till synes, irrationellt handlande i att satsa på ett osäkert koncept. Oavhängigt eventuella tvivel kring konceptet, finns det en logik i att härma andra inom samma organisatoriska fält eller låta sig övertygas till att förverkliga något man i själva verket inte är intresserad av. En slutsats handlar om begripligheten i att anamma ett koncept oberoende av konceptets nytta: homogeniseringsprocesser inom ett organisatoriskt fält kan, när ett koncept anammas, bli en viktigare drivkraft än rationella överväganden.

Det förhåller sig annorlunda med SeQF. Det handlar om samma process, men i detta fall är Myndigheten för yrkeshögskolan ett nationellt samordningsorgan för en statsreglerad valideringsmodell. Den nyligen tillsatta Valideringskommittén har i uppdrag att ”följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet på den nationella och regionala nivån” (Dir. 2015:120). Branschernas organisatoriska fält utsätts återigen för samma/isomorfa förändringskrav vilket i nästa steg framkallar en tvingande isomorfism. Eftersom SeQF börjar implementeras vid samma tidpunkt som denna undersökning genomförs (även om konceptet har diskuterats i flera år) är det alldeles för tidigt att dra några slutsatser om förändringsprocessen. I denna studie visar det sig att några branscher varken har hört eller visat något intresse för SeQF. De andra branscherna som ingår i denna studie kan, utifrån respondenternas reflektioner, delas upp i tre grupper. De flesta ingår i den gruppen som ställer sig positiva till SeQF, men avvaktande. Acceptansen för referensramen för kva-

lifikationer är symbolisk och passiv. Gruppen med minst antal respondenter arbetar aktivt med att genomföra SeQF. Det är intressant att uppmärksamma att respondenter som hör till den sistnämnda gruppen representerar branscher med yrkeslegitimationer. Dessa branscher brukar ha längst erfarenhet och hög legitimitet, vilket ofta gör dem till ett föredöme inom det organisatoriska fältet. Det är upp till framtida forskning att studera den kommande utvecklingen, men det är inte långsökt att förutspå en gradvis spridning av konceptet bland samtliga branscher efter att branscherna med yrkeslegitimationer inkorporerar SeQF. Detta skulle kunna peka på en kombination mellan mimetisk (härma andra man vill bli jämförd med) och normativ isomorfism (införliva och reproducera samma logik som föredömliga organisationer inom samma fält). Den principiella slutsatsen är att beredskapen för att implementera den nationella referensramen för kvalifikationer i nuvarande läge är låg bland en majoritet av de branscher som ingår i denna studie, men homogeniseringsprocesser verk-samma inom det gemensamma organisatoriska fältet talar för en framtida spridning av SeQF bland branschorganisationer, på samma sätt som konstaterade spridningseffekter gällande utveckling av ett eget valideringssystem.

Hur reflekterar studiedeltagarna kring branschorganisationens eget valideringssystem? Som redan har konstaterats: en klar majoritet av de undersökta branschorganisationerna har eller är på väg att utveckla ett eget valideringssystem. Det visar sig att valideringssystemen används i olika syften. Ofta handlar det om att göra en strukturerad bedömning i syfte att reda ut om den enskildes faktiska reella kompetens matchar den efterfrågade kompetensen i branschen, vilket överensstämmer med vad som menas med en summativ validering (fokus på vad individen kan). Men flera respondenter lyfter fram att branschorganisationens eget valideringssystem har ytterligare ett syfte: om den enskildes kvalifikation inte visar sig vara tillräckliga för en etablering kan valideringen användas för att kartlägga vad vilken vidareutbildning som behövs för att personen ska kunna bli verksam i branschen. Detta följer definitionen av en formativ validering (fokus på vad individen bör göra för en framtida branschetablering). Det innebär att branschorganisationernas valideringssystem ofta bygger på strukturerade bedömningar med ett tudelat syfte som ger en bredare ansats än den summativa validering som lyfts fram i olika statliga utredningar. Man vill bedöma den faktiska kompetensen och därmed legitimera etablering, men också skatta det som krävs för att kunna nå erforderlig kompetens och därmed möjliggöra en etablering inom branschen. Den principiella slutsatsen är att denna tvåfaldighet,

som gör att valideringssystemet har både en summativ och en formativ karaktär, formar det som kan beskrivas vara en pluralistisk validering.

En dimension som återfinns i valideringsforskningen (Andersson, Sjösten & Ahn 2003; Wedman et al. 2007) och som överensstämmer med stora delar av det empiriska materialet i denna studie är att branscherna strävar efter strukturerade och dokumenterade bedömningar av en autentisk karaktär. Branschorganisationernas valideringssystem omfattar i de flesta fall moment som gör att den enskilde får svara på verklighetsförankrade frågor som avspeglar faktiska situationer eller att den validerade får utföra uppgifter på ett sätt som ligger nära den vardagliga praktiken.

I studien visar det sig vidare att branschorganisationernas pluralistiska validering har en inbyggd icke-önskad funktion som kan reproducera en paradox. Studiedeltagarna nämner att en av de två viktigaste aspekterna med ett valideringssystem är att tillgodose branschens kompetensförsörjning, vilket också överensstämmer med MYH:s förväntningar (Myndigheten för yrkeshögskolan 2014). Det finns stora förväntningar på att valideringssystemen ska fungera som en språngbräda genom att möjliggöra för sökande att reda ut om de är tillräckligt kvalificerade för att etablera sig i branschen, eller bringa klarhet i vad som krävs för att snabbt kunna byta yrkesbana. Detta skulle i sin tur kunna avhjälpa branschernas kompetensbrist. Paradoxen finns i att branschens eget valideringssystem kan utestänga arbetskraft genom högställda kompetenskrav. Branschens eget valideringssystem kan innefatta en gatekeeping-funktion, det vill säga en sorteringsmekanism som avgör tillträdet till något och som kan förvaltas genom regler eller individer (Lewin 1947).

Valideringssystemet som förväntas avhjälpa kompetensbristen kan vara kontraproduktivt om kvalitetskriterierna är så pass högställda att endast ett fåtal kan uppfylla dem – och därmed åstadkomma det som egentligen ska åtgärdas.

Den andra viktiga aspekten med ett valideringssystem är möjligheten att kartlägga yrkesfärdigheter. En kraftig majoritet av respondenterna nämner att valideringen fokuserar på yrkesskicklighet som navet i bedömningen av den enskildes reella kompetens. Det är yrkesfärdigheterna, snarare än den formella kompetensen, som bedöms vara av intresse för arbetsgivare. Men även här hittas en paradox. Den viktigaste kompetensdelen anses vara yrkesfärdigheter som bedöms med hjälp av branschens valideringssystem, varför den formella kompetensen har sekundär betydelse. Det visar sig emellertid att den enskilde behöver den formella kompetensen framförallt för att kunna utveckla yrkesfärdigheter.

Med formell kompetens åsyftas ofta teoretiska kunskaper som bedöms utgöra en garanti dels för att den enskilde har en erforderlig grund att bygga färdigheter på, dels för att elever med högre betyg visar prov på kvaliteter som efterfrågas av arbetsgivare. Det gör att den formella kompetensen, som anses vara av en sekundär betydelse i förhållande till yrkesfärdigheter, likväl får utgöra ett nyckelkrav för etablering inom branschen. Komplexiteten i dessa resonemang ökar genom att respondenterna ger uttryck för ett starkt missnöje med innehållet i den formella kompetensen som gymnasieutbildningssystemet tillhandahåller, för att upprepa ett citat: ”För det är så att vi hade färdigutbildade som inte kunna se skillnad på en ko och en tjur /.../ då är man inte anställningsbar.” I en annan undersökning som omfattar 3 600 företag framkommer att endast 30 procent av deltagarna anser att skolan rustar eleverna med erforderliga baskunskaper såsom att läsa, skriva och räkna (Olsson & Skälstad 2014) som utgör en del av branschernas efterfrågade formella kompetens.

Dessa framfiltrerade paradoxer visar att branschorganisationernas valideringssystem är mångfacetterade och ger uttryck för en dubbelnatur: positiva dimensioner kan omvandlas till negativa sådana beroende på den infallsvinkel man betraktar valideringssystemet utifrån. I det empiriska materialet finns flera exempel av liknande karaktär: förhoppningar flätas samman med risker. Metaforiskt kan valideringssystemet liknas den romerske gudens Janus som avbildas med dubbla ansikten. Janus, omtalad som den goda skaparen men även som den äldste av gudarna, har två ansikten som är vända i motsatta riktningar. Det åligger Janus att öppna och stänga himlaljustes portar vilket visar att samma gud, i studien samma koncept uttryckt i termer av validering, kan öppna upp för eller stänga av himlaljustet med all den positiva respektive negativa laddning som detta omfattar. Studiens empiri och resultat leder till den principiella slutsatsen att valideringen bär på Janusansiktets symbolik. Valideringssystemets Janusansikte avspeglar motsatsförhållanden av en ”både och” karaktär:

- valideringssystemet kan avhjälpa eller riskera förvärra kompetensbristen
- valideringssystemet kan underlätta eller riskera hindra etablering
- valideringssystemet kan fungera som språngbräda för branschbyte eller riskera bli gate keeper
- yrkesfärdigheter utgör en viktig kompetensdel, men man förlitar sig på en, i sig kritiserad, formell kompetens som riskerar urholka efterfrågad kompetens

- den statsreglerade SeQF har för avsikt att få legitimitet genom politisk top-down-styrning men riskerar legitimitetsproblem bland avnämare på grund av just denna typ av styrning
- branschens egna centralbestämda valideringssystem fångar branschspecifik kompetens men riskerar, på grund av inbyggd generaliserbarhet och systemrigiditet, missa såväl variationer som föränderlighet av kompetens på lokal nivå
- valideringskriterier riskerar omvandlas till byråkratiska bedömningsinstrument
- branscherna ämnar inkludera genom att underlätta nyanländas etablering⁴ samtidigt som valideringssystemets högställda krav riskerar försvåra etablering och därmed exkludera nyanlända från respektive bransch
- valideringssystem är tänkta att vara ett enkelt och kostnadseffektivt bedömningsinstrument men riskerar att bli ett abstrakt, komplicerat samt tids- och kostnadskrävande verktyg
- branschcertifierade valideringsutförare utgör en garanti för valideringskvalitet men riskerar tillämpa valideringskriterierna normativt utifrån vad som borde krävas i form av kompetens istället för att strikt hålla sig till faktisk branschefterfrågad kompetens
- valideringskriterier som ämnar mäta yrkeskompetens riskerar omvandlas till utrymme för tolkningar som baseras på valideringsutförarens subjektivitet
- valideringssystemet leder till korrekt lönesättning men riskerar användas (i empiri gällande utländsk arbetskraft) till att hålla lönerna nere genom att förvägra arbetstagaren validering
- valideringssystemet är tänkt att följa upp medlemsföretagens efterfrågade kompetens men riskerar bestämma åt arbetsgivaren vad som utgör branschspecifik kompetens
- valideringssystemet bör underlätta anställning men riskerar ta över arbetsgivarens faktiska möjlighet att avgöra vem som ska anställas och därmed skapa arbetsbrist
- ju tydligare valideringskriterier desto större risk att inte kunna ringa in generiska kompetenser

4 För en kritisk granskning på detta tema se Statskontoret (2013) och Diedrich & Styhre (2013).

- den viktigaste kompetensdelen hittas inom ramen för informell kompetens (tyst kunskap, mjuka kompetenser) som riskerar falla utanför en validering i avsaknad av bedömningskriterier för denna typ av kompetens
- generiska kompetenser kan underlätta branschbyte men riskerar dränera branscher på kompetens

Den principiella slutsatsen om valideringens Janusansikte innebär att branschernas egna valideringssystem samt SeQF kan leda till goda resultat och därmed bli en framgång. Samtidigt omfattar dessa valideringssystem risker som, om de träder fram, kan leda till resultat som valideringen syftar till att åtgärda. Som inledningsvis lyftes fram i denna studie har Sverige ett tilltagande kompetensmatchningsproblem på arbetsmarknaden (Karlson & Skånberg 2012; OECD 2013; Arbetsförmedlingen 2014; Panicán 2014, 2015; Svenskt Näringsliv 2010; Karlsson 2014). Kompetensmatchningen kan förbättras genom SeQF och genomtänkta valideringssystem. Detta utgör en förhoppning som uttrycks av regeringen såväl som av myndigheter och branscher. Men de inbyggda riskerna utgör systemens akilleshäla, både branschorganisationernas valideringssystem och SeQF har en inbyggd trojansk häst.

Helt klart är att processen framöver för att utveckla gemensamma valideringssystem måste vara ”bottom-up” och branschförankrad för att bli legitim och ge positiva effekter. Samtidigt behövs centrala initiativ, såväl nationella som på EU-nivå, som kan nyttiggöras och integreras med dessa system för att åstadkomma förbättrad kompetensmatchning, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, ett minskat utbildningsgap och ett synliggörande av arbets sökandes – däribland nyanländas – anställningsbarhet.

En sista aspekt att analysera rör generiska kompetenser. En majoritet av studiedeltagarna är positiva till sådana branschöverskridande kompetenser. När respondenterna utvecklar egna resonemang framkommer det att generella kompetenser kopplade till yrkeskvalifikationer skulle kunna vara intressanta, framförallt för olika yrken som hör till samma bransch, men också för yrken som hör till näraliggande branscher. Dessa yrkeskvalifikationer av generisk karaktär har en förankring dels i den formella kompetensen (skolutbildning, formellt lärande styrkt med intyg och betyg), dels i den icke-formella kompetensen (lärande utanför det formella reguljära utbildningssystemet). Men en dimension som får betydande tyngd och som har lyfts fram av en övervägande del av respondenterna relateras till informell kompetens, vilken utgör

en del av den enskildes reella kompetensprofil som valideringssystem samt SeQF ämnar kartlägga. Det empiriska materialet visar att det är den informella kompetensen som anses avgöra en anställning. Detta stämmer överens med tidigare forskningsresultat som pekar på att mjuka generiska kompetenser är mer betydelsefulla än tidigare branschspecifik erfarenhet (Wennberg, Lindberg & Fergin 2013). Utan ”de underliggande dygderna”, som en respondent uttrycker sig, kan den enskilde inte bli anställningsbar, även om han/hon har den efterfrågade formella kompetensen. Utifrån empirin blir det svårt att reda ut exakt vad det är för kompetens som är på tal. Respondenterna refererar till en blandning av tyst kunskap och mjuka kompetenser såsom förmågor, karaktärsdrag och inlärd beteenden. Dessa mjuka kompetenser sträcker sig från ”kvalitetstänkande” till ”människokänedom” och vidare till att vara ”hel och ren”. Men vad mer exakt menas med exempelvis ”hel och ren” och hur valideras detta? Vad står ”de underliggande dygderna” för och på vilket sätt valideras dessa? I empirin kommer det fram att det än så länge saknas kalibrerade bedömningsverktyg för informell kompetens. Däremot är det uppenbart att just denna svårdefinierade del från individens reella kompetens utgör den viktigaste kompetensdelen. Det är just förmågor som relateras till den tysta kunskapen och mjuka kompetenser som gör den enskilde anställningsbar, enligt empirin. En studiedeltagare nämner att jobbkandidaten måste ha ett ”djuröga”. Men respondenten har inte kunnat förklara vad som menas med ett ”djuröga” utan hänvisar till att det handlar om en förmåga som inte går att verbalisera fast den utgör just den fallenhet som krävs för att etablera sig i branschen (se forskningsrapport om djuröga skriven av Ledin & Lema 1997). Polany har myntat uttrycket tyst kunskap (tacit knowledge) och förklarat att den är en form av implicit, intuitiv, omedveten kunskap svårt att fånga med hjälp av språkets bärande element. Han (1966:4) hävdar att:

I shall reconsider human knowledge by starting from the fact that *we can know more than we can tell*. This fact seems obvious enough; but it is not easy to say exactly what it means.

Det visar sig att somliga branschspecifika nyckelbegrepp förankrade i tyst kunskap och mjuka kompetenser som avspeglar förmågor tillhörande den informella kompetensen varken valideras (ej tillgång till tydliga valideringskriterier) eller får en branschöverskridande karaktär. Den principiella slutsatsen är att den

viktigaste kompetensdelen än så länge inte kan valideras och än mindre kan komma på tal i form av generisk kompetens.

En svårighet som följer av denna slutsats är att branscherna, gentemot utbildningssystemet, inte kan förtydliga vad de efterfrågar för kompetens. Studiedeltagarna ger uttryck för ett kraftigt missnöje med utbildningssystemet eftersom man menar att det misslyckas med att leverera rätt elevvolym och kunskapskvalitet. Men branscherna har emellertid svårt att tydligt förklara vad det är för kompetens som efterfrågas, åtminstone vad gäller den viktigaste kompetensdelen som gör den enskilde anställningsbar. Det finns en risk att hamna i positionen att klaga och vara missnöjd utan att kunna veta vad som de facto efterfrågas. Ett sådant förhållande är redan konstaterat i England (se Gleeson & Keep 2004). Utifrån denna studie är slutsatsen att branscherna har ett viktigt utvecklingsarbete framför sig. Det är problematiskt att utveckla egna valideringssystem som är eller kommer att bli kopplade till SeQF och som är tänkta att täcka även informell kompetens utan att kunna fånga denna viktigaste kompetensdel, nämligen den kompetensen som gör individen anställningsbar. Samtidigt har det svenska statsreglerade utbildningssystemet ett lika stort ansvar att tillåta branscherna att påverka innehållet i utbildningen utifrån den reella kompetensprofilen som efterfrågas och utifrån en position som övergår den tilldelade rollen som rådgörande part. Traditionellt och ideologiskt har detta hittills inte varit möjligt och det gymnasiala förändringsarbetet som pågår på nationell nivå pekar på att detta inte heller är i sikte. Oavsett vad, institutionella förändringar i det gymnasiala skolsystemet förutsätter tydlighet från branscherna om vad som efterfrågas.

5 REFERENSLISTA

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Almerud, M. & Krassén, P. (2014) *PM – Överutbildningens konsekvenser för matchningen på arbetsmarknaden – en faktasammanställning*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Alvesson, M. & Skoldberg, K. (2008) *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Allwood, C. M. (2004) *Perspektiv på kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P. (2010) "Provision of prior learning assessment" i *International Encyclopedia of Education* (Third Edition), Vol. 1, s. 169–174. Redaktörer: Penelope Peterson, Eva Baker & Barry McGaw. Oxford: Elsevier.
- Andersson, P. (2014) "Värdet av reell och formell kompetens" i Henrik Kock (red.) *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Andersson, P., Sjösten, N-Å. & Ahn, S-E. (2003) *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Perspektiv på validering*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Andersson, P. & Harris, J. (red.) (2006) *Re-theorising the Recognition of Prior Learning*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education (NIACE).
- Andersson, P. & Fejes, A. (2010) *Kunskapens värde – validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P. & Fejes, A. (2014) "Svensk forskning om validering av vuxnas lärande – trender och tendenser" i *Pedagogisk Forskning i Sverige*, Årg 19 Nr 4–5, s. 324–344.
- Andersson, P. & Stenlund, T. (2012) *Nordisk forskning och exempel på validering*. Nordiska ministerrådet.
- Arbetsförmedlingen (2014) *Tidigare statistik*. På internet (2015): <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Tidigare-statistik.html>
- Berlin, D. (2014) *Matchningsproblem på högutbildades arbetsmarknad – en översikt av den svenska debatten*. Rapport 2014:02. Göteborg: Enheten för analys och utvärdering, Göteborgs universitet.
- Bjørnåvold, J. (2000) *Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning*. Thessaloniki: Cedefop.
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

- Colardyn, D. & Bjørnavåld, J. (2004) "Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States" i *European Journal of Education* 39(1), s. 69–89.
- DeWalt, K. M. & DeWalt, B. R. (2011) *Participant observation – a guide for fieldworkers*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Diedrich, A. & Styhre, A. (2013) "Constructing the employable immigrant: The uses of validation practices in Sweden" i *Ephemera: Theory and Politics in Organization* 13(4), s. 759–783.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983) "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields" i *American Sociological Review* 48(2), s. 147–160.
- Direktiv 2015:120 *Kommittédirektiv – En samordnad utveckling av validering*.
- Ellström, P-E. (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet – problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.
- EUR-Lex (2015) *Utbildning 2020*. På internet (2015): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=uriserv:ef0016>
- Forslund, A. & Åslund, O. (2015) *Underlagsrapport från analysgruppen Arbetet i framtiden*. Stockholm: Uppdrag Framtid, Regeringskansliet.
- Gleeson, D. & Keep, E. (2004) "Voice without accountability: the changing relationship between employers, the State and education in England" i *Oxford Review of Education* 30(1), s. 37–63.
- Harris, J., Breier, M. & Wihak, C. (red.) (2011) *Researching the Recognition of Prior Learning*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education (NIACE).
- Högskoleverket (2009) *Kvalitetsutvärdering för lärande – Högskoleverkets förslag till nya kvalitetsutvärderingar för högskoleutbildningar*. Rapport 2009:25R. Stockholm: Högskoleverket.
- Illeris, K. (2013) *Kompetens [vad, varför, hur]*. Lund: Studentlitteratur.
- Industrirådet (2014) *Industrirådets syn på kompetensförsörjning 2014*. På internet (2015): [http://www.industriradet.se/home/ik2/res.nsf/vRes/ik_1281449305484_industristrategi_kompetensforsorjning_2014_industriradet_pdf/\\$File/Industristrategi%20Kompetens%C3%B6rs%C3%B6rjning%202014%20Industrir%C3%A5det.pdf](http://www.industriradet.se/home/ik2/res.nsf/vRes/ik_1281449305484_industristrategi_kompetensforsorjning_2014_industriradet_pdf/$File/Industristrategi%20Kompetens%C3%B6rs%C3%B6rjning%202014%20Industrir%C3%A5det.pdf)
- Johansson, R. (2010) *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlsson, P. (2014) *Bättre matchning med fler inträdesjobb*. Rekryteringsenkäten 2014. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

- Karlson, N. & Skånberg, O. (2012) *Matchning på den svenska arbetsmarknaden. Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen*. Stockholm: Fritze.
- Karlson, N. & Fergin, E. (2013) *Vad är kompetens?* Stockholm: Ratio.
- Karlson, N. & Ronquist, F. (2016) *Yrkesutbildningens irrvägar*. Rapport nr. 20 februari 2016. Stockholm: Ratio.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lantz, A. (2007) *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Ledin, I. & Lema, A. (1997) *Djuröga: en viktig produktionsfaktor i svensk mjölkproduktion?* Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för husdjurens utfodring och vård.
- Le Grand, C., Szulkin, R., Tibajev, A. & Tählin, M. (2013) *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*. Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen S 2010:04. Stockholm.
- Lund, A., Krantz, J. & Gustafsson, B. E. (2013) *Skapande skola – En kalejdoskopisk reform och dess praktik*. Stockholm: Myndigheten för kulturanalys.
- May, T. (2013) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Meeuwisse, A., Swärd, H., Eliasson-Lappalainen, R. & Jacobsson, K. (2008) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur & Kultur.
- McGivney, V. (2006) "Informal learning: the challenge for research" i Richard Edwards, Jim Gallacher & Susan Whittaker (red.) *Learning outside the Academy – International research perspectives on lifelong learning*. New York: Routledge.
- Mustel, K. (2007) *Koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande*. Norrköping: Valideringsdelegationen.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2013) *Hur vidareutveckla den nationella strukturen för validering?* Stockholm: Myndigheten för yrkeshögskolan.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2014) *Kriterier och riktlinjer för validering av reell Kompetens*. Stockholm: Myndigheten för yrkeshögskolan.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2015a) *Så funkar det – de olika nivåerna*. På internet (2015): <https://www.seqf.se/Sa-funkar-det/De-olika-nivaerna/>
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2015b) *Sveriges referensram för kvalifikationer – UT-KAST – Referering av den svenska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande, SeqF mot den europeiska kvalifikationsreferensramen, EQF*. Stockholm: Myndigheten för yrkeshögskolan.

- Nilsson, P. (2014) ”Att utveckla ledarskap för lärande – är det möjligt?” i Henrik Kock (red.) *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- OECD (2013) *Trends Shaping Education*. OECD.
- Olofsson, J. (2011) *TCO granskar: lära för livet – hela livet*. Stockholm: TCO.
- Olofsson, J. (2015) *Yrkesutbildning i förändring: från lärlingsutbildning till yrkescollege*. Rapport nr. 18. Stockholm: Ratio.
- Olofsson, J. & Östh, J. (2008) ”Yrkesutbildningens sociala betydelse – en deskriptiv analys” i SOU 2008:27 *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola, Bilagedel*. Stockholm: Fritzes.
- Olofsson, J. & Panican, A. (2012) *Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. Rapport nr 2 maj 2012. Stockholm: Ratio.
- Olsson, J. & Skälstad, F. (2014) *Redo för jobbet? Skolans roll för företagets Kompetensförsörjning*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Panican, A. (2014) *Yrkesutbildning för morgondagens arbetsliv*. Stockholm: Dialogos.
- Panican, A. (2015) *Väljer unga fel? – grundskoleelevers attityder till gymnasievalet*. Stockholm: Ratio.
- Persdotter, K. (2009) *TCO granskar: myten om överutbildning*. Stockholm: TCO.
- Polanyi, M. (1966) *The tacit dimension*. Gloucester, Mass.: Peter Smith.
- Prop. 2014/15:1 *Budgetpropositionen för 2015. Förslag till statens budget för 2015, finansplan och skattefrågor*.
- Prop. 2014/15:100 *2015 års ekonomiska vårproposition. Förslag till riktlinjer*.
- Prop. 2014/15:107 *Vissa frågor med anledning av införandet av en nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*.
- Prop. 2015/16:1 *Utbildning och universitetsforskning – förslag till statens budget för 2016*.
- Prop. 2015/16:100 *2016 års ekonomiska vårproposition – Förslag till riktlinjer*.
- Regeringskansliet (2014) *Nationell rapport Utbildning 2020*. Utbildningsdepartementet, Promemoria 2014-07-01.
- SCB (2016a) *Antal arbetsställen och företag november 2015 fördelat på storleksklass*. På internet (2016): http://www.scb.se/sv/_/Vara-tjanster/Foretagsregistret/Aktuell-statistik-ur-Foretagsregistret/Antal-arbetsstallen-och-foretag-november-2014-fordelat-pa-storleksklass/
- SCB (2016b) *Arbetskraftsundersökningarna (AKU), februari 2016 – Minskning av Arbetslösheten*. På internet (2016): http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/400447/

- SFS 2011:1162 *Förordning med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan.*
- SKL (2013) *Öppna jämförelser. Gymnasieskola 2013.* Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Skolverket (2008) *Studieresultat i gymnasieskolan.* Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2014) *Identifiering av generella kompetenser med hjälp av EU:s nyckelkompetenser.* Stockholm: Skolverket.
- Small, M. L. (2009) "How many cases do I need?" – On science and the logic of case selection in field-based research" i *Ethnography* 10(5), s. 5–39.
- SOU 1996:27 *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande, Delbetänkande av Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna.* Stockholm: Fritzes.
- SOU 2007:112 *Nya förutsättningar för arbetsmarknadsutbildning.* Stockholm: Fritze.
- SOU 2015:29 *En yrkesinriktning inom teknikprogrammet.* Delbetänkande av Yrkesprogramsutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Statskontoret (2013) *Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda.* Stockholm: Statskontoret.
- Svenskt Näringsliv (2010) *Att söka men inte finna – Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät, del 1.* Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer.* Lund: Studentlitteratur.
- Tählin, M. (2007) "Överutbildningen i Sverige: utveckling och konsekvenser" i Jonas Olofsson (red.) *Utbildningsvägen – vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning.* Stockholm: SNS Förlag.
- Valideringsdelegationen (2008) *Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell Struktur.* Västerås: Valideringsdelegationen.
- Vetenskapsrådet (2016) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* På internet (2016): <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Wedman, I., Stoor, M., Carling, E., Djuvfeldt, G., Holmström, P. & Linder, J. (2007) *Validering av kunskaper och kompetens.* Gävle: Högskolan i Gävle.
- Wennberg, K., Lindberg, H. & Fergin, E. (2013) *Rekrytering och kompetensförsörjning i snabbväxande företag.* Rapport nr 2, Kompetens för tillväxt. Stockholm: Ratio.

BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE

Backgroundsinformation

- Vilken bransch representerar du?
- Vilken är din roll i organisationen/branschen?

Förhållningssätt till branschorganisationens eget valideringssystem

- Vilka kriterier och metoder för validering av yrkeskvalifikationer finns inom din bransch?
- Hur har branschen etablerat dessa kriterier och metoder för validering av yrkeskvalifikationer?
- Är ni nöjda med era metoder och kriterier för validering?
- På vilket sätt kvalitetssäkras användningen av dessa kriterier och metoder för validering av yrkeskvalifikationer?
- Hur bedöms och valideras icke-formellt såväl som informellt lärande?
- Hur bedöms och valideras erfarenhetsbaserat lärande?
- Används valideringen på ett enhetligt sätt inom branschen? Har ni en gemensam terminologi inom branschen gällande validering av yrkeskvalifikationer?
- När har ni börjat använda dessa kriterier och metoder för validering? Har ni utvärderat relevansen av den tillämpade valideringen av yrkeskvalifikationer i er bransch?
- Har ni tillräckligt med resurser för att tillämpa och vidareutveckla valideringen av yrkeskvalifikationer i branschen?
- Hur många har ni validerat i branschen?
- Vad anser företagen inom branschen om ert valideringssystem?
- Är valideringssystemet begripligt för företagen?
- På vilket sätt avhjälper valideringssystemet kompetensbristen?
- På vilket sätt är valideringssystemet bra för företaget och sedan för branschen?
- Har ni gjort en vetenskaplig undersökning om hur er bransch förhåller sig till den egna valideringen av yrkeskvalifikationer?

- Anser du att din bransch är bättre än andra på validering av yrkeskvalifikationer och i så fall på vilket sätt?
- Vilket system anser du vara det mest optimala för validering av yrkeskvalifikationer?
- En del av de som ska etablera sig på arbetsmarknaden finns i kommunala åtgärder – hur arbetar ni med kommunerna? Vilken roll har kommunen när det gäller validering?
- Vilken roll har branschens egna valideringsutförare?
- Hur bedöms den enskildes reella kompetensprofil, oberoende på vilket sätt man har förvärvat kunskaper och skicklighet?
- Hur ska nyanlända gå tillväga för att etablera sig på arbetsmarknaden? Hur valideras flyktingarnas reella kompetens och hur görs detta ifall han/hon inte har intyg med sig som vittnar om den formella kompetensen?
- Anställs nyanlända som klarar av arbetsuppgifter trots att han/hon saknar den formella kompetensen?
- Hur viktigt är den formella respektive icke-formella såväl som informella lärandet i er bransch?
- Vad är viktigast i er bransch: kunskap eller färdighet?
- Vad menas med yrkeskvalifikationer i er bransch?

Förhållningssätt till SeQF

- Hur förhåller sig den bransch som du representerar till SeQF?
- Vad har branschen för nytta av SeQF?
- På vilket sätt skiljer sig SeQF från det valideringssystem som den bransch du representerar redan använder?
- På vilket sätt är branschens egna specifika kvalifikationer inplacerade i SeQF?
- Används SeQF redan och hur fungerar den i de fall den nyttjas?
- Finns det resurser och kompetens inom branschen för att tillämpa SeQF?
- Har ni fått utbildning i hur SeQF ska användas?
- Bedöms SeQF som ändamålsenlig? Vilka farhågor/risker finns det med SeQF?
- Finns det en gemensam terminologi inom branschen för att tillämpa SeQF? Finns det terminologiska utmaningar och i så fall hur ska dessa lösas?
- SeQF skiljer mellan kunskap, färdighet och kompetens; hur relevant är denna indelning i den bransch du representerar? Skulle man kunna använda en annan terminologi?

- På vilket sätt hjälper SeQF att bedöma den enskildes reella kompetensprofil, oberoende på vilket sätt man har förvärvat kunskaper och skicklighet?
- På vilket sätt uppvärderas och valideras det icke-formella och informella lärandet med hjälp av SeQF?
- På vilket sätt uppvärderas och valideras det erfarenhetsbaserade lärandet med hjälp av SeQF?
- Hade branschen kunnat upprätthålla kvaliteten i det egna valideringssystemet av yrkeskvalifikationer även utan SeQF?
- Anser du att SeQF ökar matchningen på arbetsmarknaden och då på vilket sätt?
- På vilket sätt underlättar SeQF rörligheten mellan olika branscher?
- Kan SeQF bedömas stimulera mobiliteten även på den europeiska arbetsmarknaden?
- Kan SeQF främja valideringen av flyktingarnas reella kompetens och därmed underlätta deras etablering på arbetsmarknaden?
- På vilket sätt stimulerar SeQF den enskildes livslånga lärande?

Förhållningssätt till generiska (generella) kompetenser

- Hur förhåller sig den bransch du representerar till generiska kompetenser och hur ska dessa identifieras?
- Kan det diskuteras om generiska kompetenser förankrade i icke formellt och informellt lärande? I så fall, hur kompatibla är dessa kompetenser mellan branscher?
- Hur kompatibla brukar kriterierna för yrkeskvalifikationer mellan branscher vara? Hur kompatibla bör kriterierna för yrkeskvalifikationer mellan branscher vara?
- Vilka branschöverskridande mönster och generiska kompetenser kan iakttas?
- Hur förhåller du dig till branschöverskridande mönster gällande: kunskap, färdighet och kompetens?
- På vilket sätt möjliggör SeQF bedömningen av generiska kompetenser?
- På vilket sätt är SeQF ett bättre bedömningsinstrument av generiska kompetenser i förhållande till branschens egna valideringssystem?
- Avslutningsvis, finns det något annat som du vill berätta som du tycker är viktigt gällande validering av yrkeskvalifikationer och SeQF?

BILAGA 2 – SEQF:S NIVÅER

De olika nivåerna (hämtad från Myndigheten för yrkeshögskolan, 2015a-11-13, <https://www.seqf.se/Sa-funkar-det/De-olika-nivaerna/>)

	Kunskaper	Färdigheter	Kompetenser
Nivå 1	Kan visa: Grundläggande allmänna kunskaper inom ett arbets- eller studieområde, förståelse för det väsentliga i enkla instruktioner och beskrivningar inom ett arbets- eller studieområde.	Kan: Utföra rutinmässiga uppgifter inom ett arbets- eller studieområde, följa enkla instruktioner och beskrivningar inom ett arbets- eller studieområde.	Kan: Under ledning utföra enkla uppgifter och samarbeta med andra.
Nivå 2	Kan visa: Breddade kunskaper inom ett arbets- eller studieområde, kunskaper om hur fakta kan samlas, sammanställas och redovisas.	Kan: Tillämpa angivna regler, metoder och verktyg för att utföra tilldelade uppgifter, följa instruktioner och beskrivningar inom ett arbets- eller studieområde, söka och bearbeta fakta inom flera arbets- eller studieområden.	Kan: Utföra arbete eller studier med viss självständighet och ta ansvar för enklare uppgifter, samarbeta underledning och medverka till gemensamma resultat, värdera hur de egna uppgifterna utförts.
Nivå 3	Kan visa: Kunskaper som krävs för att utföra uppgifter inom ett arbets- eller studieområde, kunskap om olika arbetssätt för att samla, systematisera och redovisa information.	Kan: Välja och använda information med hjälp av anvisade metoder, verktyg och material, utföra uppgifter såväl på egen hand som i grupp inom givna tidsramar, på egen hand söka och bearbeta information, kommunicera erfarenheter och kunskaper på det egna språket.	Kan: Ta ansvar för sitt lärande och för att tilldelade uppgifter slutförs, värdera egna och gemensamma resultat, värdera information från olika källor.
Nivå 4	Kan visa: Fördjupade kunskaper inom ett arbets- eller studieområde, kunskaper om modeller och metoder inom ett arbets- eller studieområde.	Kan: Välja och använda relevanta begrepp, teorier, modeller, material, verktyg och metoder inom ett arbets- eller studieområde, följa instruktioner och utföra definierade praktiska och teoretiska uppgifter inom givna tidsramar, kommunicera på minst ett främmande språk inom aktuellt arbets- eller studieområde.	Kan: Ta initiativ, reflektera, organisera och genomföra arbete och studier självständigt, självständigt behandla innehåll i ett arbets- eller studieområde som kan leda till vidarelärande och professionell utveckling, kritiskt värdera och förhålla sig självständigt till valet av källor, värdera och dra slutsatser av egna och gemensamma resultat, ta ansvar i samarbete med andra och i begränsad utsträckning leda och utvärdera andras arbete.

Nivå 5	Kan visa: Specialisera- de kunskaper inom ett arbets- eller studieom- råde, kunskaper om och överblick över områden gränsande till detegna ar- bets- eller studieområdet, kunskaper om arbetspro- cesser och kvalitetskrite- rier inom ett arbets- eller studieområde.	Kan: Planera, utföra samt identifiera resurser för att utföra specialiserade arbetsuppgifter, lösa sam- mansatta problem inom ett arbets- eller studieområde, kommunicera åtaganden och lösningar inom ett arbets- eller studieområde på minst ett främmande språk.	Kan: Självständigt behandla innehåll i ett arbets- eller studieområde som leder till vidarelärande och professionell utveckling, övervaka arbets- eller studieverksamhet samt slutföra förelagda projekt.
Nivå 6	Kan visa: Avancerade kunskaper inom ett arbets- eller studieom- råde, insikt i områdets etablerade metoder för kunskapsutveckling, djup kunskap inom någon del av området samt orientering i områdets aktuella forsknings- och utvecklingsfrågor.	Kan: Identifiera, formulera, analysera och lösa problem samt utföra komplexa uppgif- ter, kommunicera åtaganden och lösningar inom arbets- eller studieområdet i såväl nationella som internationel- la sammanhang.	Kan: Värdera information och metoder inom arbets- eller studieområdet med hänsyn till relevanta sociala, etiska och vetenskapliga aspekter, tillämpa specialiserad kunskap för utveckling inom arbets- eller studieområdet, ta ansvar för ledning av individers och grup- pers utveckling i arbetet.
Nivå 7	Kan visa: Mycket avan- cerad kunskap inom ett arbets- eller studieom- råde, djup kunskap inom områdets forsknings- och utvecklingsmetoder, fördjupad insikt i områdets aktuella forsknings- eller utvecklingsfrågor.	Kan: Delta i forsknings- eller utvecklingsarbete, identifiera och formulera frågeställ- ningar, analysera, värdera och lösa avancerade och komplexa uppgifter, kom- municera forskningens eller områdets kunskapsbas och slutsatser i såväl nationella som internationella sam- manhang.	Kan: Värdera ett arbets- eller studieområdes informa- tion, fak- ta och metoder med hänsyn till relevanta aspekter, identifiera behov av ytterligare kunskap, värdera ett områdes möjligheter och begränsningar, ta ansvar för och leda ett eget arbets- eller studieområde, ta ansvar för resultatet av eget forsknings- eller utvecklingsarbete.
Nivå 8	Kan visa: Den mest avancerade och systema- tiska kunskapen inom ett arbets-, studie- och forsk- ningsområde, aktuell spe- cialistkunskap inom ett väl avgränsat delområde och överblick överangränsan- de områden, behärskande av metoder för kunskaps- utveckling i allmänhet och det specifika arbets-, studie- eller forsknings- områdets metoder i synnerhet.	Kan: Analysera, synteti- sera och kritiskt granska och bedöma komplexa företeelser, frågeställningar och situationer, planera och genomföra utvecklings- el- ler forskningsarbete och andra kvalificerade uppgifter, kommunicera resultat av ut- veckling och forskning i såväl nationella som internationel- la sammanhang.	Kan: Utvärdera arbets- eller studieområdets forsknings- eller utvecklingsarbete, skapa och välja egna forsknings-, innovations- eller utvecklings- uppgifter, värderat kvalifice- rade utvecklingsarbetets eller vetenskapens möjligheter och begränsningar, ta ansvar för hur resultat av utveckling eller forskning används, ta ansvar för eller leda professions- och verksamhetsutveckling.

BILAGA 3 – INTERVJUER

Namn på respondenter och den branschorganisation som representeras samt uppgift om intervjutillfället

- Intervju med Henrik Smedmark, utbildningsansvarig, Trä- och Möbelföretagen, 2015-12-18
- Intervju med Peter Thomelius, utbildning & HR-chef, Visita, Svensk Besöksnäring, 2015-12-18
- Intervju med Marina Nilsson, verksamhetschef, Utbildningsrådet för Hotell och Restaurang, 2015-12-18
- Intervju med Björn Ramse, projektledare, Svensk Handel, 2015-12-18
- Intervju med Lars Tullstedt, expert kompetensförsörjning, Sveriges Byggindustrier, 2015-12-18
- Intervju med Manne Didehvar, chef Kompetensforum & HR-strateg, VVS Företagen, 2015-12-21
- Intervju med Karin Thapper, chef Utbildning och Kompetensförsörjning, Livsmedelsföretagen, 2015-12-21
- Intervju med Torgny Martinsson, kompetensförsörjning, avdelning Industriell utveckling, Teknikföretagen, 2015-12-21
- Intervju med Inga-Kari Fryklund, förbundsdirektör, Almega Vårdföretagarna, 2015-12-21
- Intervju med Per Gradén, förhandlare/rådgivare, Almega Vårdföretagarna, 2015-12-21
- Intervju med Caj Luoma, chef Utbildning & Arbetsmarknad, Transportföretagen, 2015-12-22
- Intervju med Fredrik Gunnarsson, rådgivare kompetensförsörjning, Industriarbetsgivarna och Skogsindustrierna, 2015-12-22
- Intervju med Stefan Koskinen, förbundsdirektör, Almega Tjänsteföretagen, 2016-01-19
- Intervju med Henrik Bäckström, förbundsdirektör, Almega Bemanningsföretagen, 2016-01-19

- Intervju med Fredrik Voltaire, näringspolitisk expert på Almega med inriktning mot utbildningsfrågor, 2016-01-19
- Intervju med Pär Lundström, inriktning utbildning och ansvarig för yrkesutbildning, EIOs huvudkontor, 2016-01-25
- Intervju med Ulf Pettersson, inriktning utbildning och ansvarig för högskolefrågor och projektyrkesutbildning, EIOs huvudkontor, 2016-01-25
- Intervju med Hans Eriksson, arbetsmiljöansvarig samt ansvarig för utbildning och kompetensförsörjning, Entreprenörföretagen, 2016-01-25
- Intervju med Mathias Fors, förhandlingschef, arbetsrätt och kollektivavtalsfrågor, Maskinentreprenörerna, 2016-01-28
- Intervju med Lena Andersson, ansvar för kompetensförsörjning, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, 2016-02-03
- Intervju med Anita Dehlbom, verksamhetschef, Fastighetsbranschens utbildningsnämnd, 2016-02-11
- Intervju med Jonas Lindberg, utbildningsansvarig, Måleriföretagen, 2016-03-03