

Eva Nordlund

Validering av utländsk kompetens

Validering nämns ofta som en metod för att underlätta för personer med utländsk kompetens att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Tanken är att underlätta individens inträde på arbetsmarknaden genom att identifiera och dokumentera individens yrkeskompetens. Genom detta synliggörande kan rekryteringsprocessen effektiviseras genom en mer korrekt matchning, till gagn både för den arbetssökande och för arbetsgivaren. Validering kan även användas som en metod för att individanpassa en utbildning, eller för att konstatera vilka insatser som krävs för att individen ska kunna ta sig vidare inom arbetslivet.

Valideringsdelegationen

Valideringsdelegationen är en myndighet som har ett tidsbegränsat uppdrag under åren 2004–2007. Myndighetens övergripande mål är att initiera, organisera och genomföra utvecklings- och spridningsinsatser i syfte att höja kvaliteten, stärka legitimiteten och öka likvärdigheten avseende validering av vuxnas kompetens och kunskaper. Valideringsdelegationen ska medverka till ett medvetet förhållningssätt inom validering, synliggöra pågående verksamhet samt verka för ett utvecklat samarbete mellan samtliga parter på området. Vidare ska man främja ett regionalt samarbete i syfte att uppnå ändamålsenliga arbetsformer för utveckling, rådgivning och uppföljning, samt informera och utforma förslag om vilka åtgärder som kan behöva vidtas för att säkerställa en verksamhet med validering efter år 2007.

Myndigheten leds av en delegation. Förutom de organisationer och myndigheter som ingår i delegationens styrelse sker samverkan med övriga myndigheter och organisationer som arbetar med validering. Till sitt förfogande har delegationen ett kansli.

Begreppet validering

Validering handlar om att *synliggöra redan befintliga kunskaper och kompetenser* oavsett vilken individ som är bärare av dessa och oavsett var, hur eller när individen har inhämtat dessa kunskaper och kompetenser. Vali-

dering kan leda till ett direkt tillträde till arbetsmarknaden, eller påvisa vilka insatser som krävs för att komma vidare på arbetsmarknaden eller inom utbildning. Förändringar inom olika yrkesområden ställer nya krav på både dem som står utanför arbetsmarknaden och dem som redan finns i ett arbete. Därmed kan olika valideringsinsatser medverka till ett breddat rekryteringsunderlag.

Olika målgrupper behöver olika stöd och uppbackning i en valideringsprocess. Det offentliga ansvaret att hjälpa de individer som står utanför utbildning eller arbetsmarknad behöver klargöras för samtliga som arbetar med valideringsfrågor. Men det är också viktigt att påpeka att validering aldrig får bli ett självändamål. Validering bör inte ses som ett obligatorium så snart en individ befinner sig utanför arbetsmarknaden eller utbildningssystemet. I stället bör validering vara en möjlighet att ta del av när det är uppenbart att förutsättningarna för individen att få ett arbete eller ta del av kompletterande utbildningsinslag ökar. Validering får aldrig överetableras till att bli en kontinuerlig "prövningsverksamhet" för kunskaper och kompetenser.

Varför validering?

De som främst har nytta av att delta i validering är de individer som inte har sina studie- och arbetslivsmeriter dokumenterade eller en tillgänglig referensperson att hänvisa till kring sitt kunnande och sina kompetenser. Validering leder för individen ofta till en ökad självinsikt och ett ökat självförtroende kring den egna kompetensen och därmed också en större tilltro till att våga söka arbete eller utbildning. Att få ett erkännande för sitt kunnande och en referensperson som står bakom detta erkännande kan aldrig överskattas.

Utifrån ett individperspektiv är det viktigt att betona vad valideringen står för – att det är en hjälp på vägen eller ibland en förutsättning för att få tillträde till arbetsmarknad eller utbildning. Det är också viktigt att väcka rätta förväntningar. Det som står i centrum för de flesta individer är att få möjlighet till egen försörjning så snart som möjligt. För den som förvärvat kunskaper på annat sätt än genom formell utbildning eller som har utländsk utbildning och kanske inte har sin kompetens dokumenterad eller som förlorat sina dokument, behöver det därför finnas en möjlighet till validering av faktisk kunskap och kompetens. Vad valideringen får för värde avgörs egentligen inte förrän individen möter avnämaren, t.ex. arbetsmarknaden.

För att skapa tilltro till valideringsprocessen och se den som ett "bevis" på individers kunnande, är det viktigt hur denna kunskap och kompetens

presenteras. Den dokumentation som utfaller av en validering måste med andra ord äga hög legitimitet hos såväl avnämarna som individen. Det gäller även processen för själva synliggörandet. Om berörda parter är överens om att validering har ett värde kommer validering inte bara att handla om att individen ska få ett "kvitto" på sin kompetens. Det ger även arbetsgivare ökade möjligheter att hitta rätt person till de arbetsuppgifter som ska utföras. Det är således viktigt att påvisa för arbetsgivarna vad validering innebär och vilken nytta de kan ha av väl genomförda valideringar. Arbetsgivaren kan lättare se den reella kompetensen hos individen och kan därmed se vad den arbetssökande eller redan anställde kan eller skulle kunna göra. Validering kan då betyda att fler individer med "rätt" kompetens kan anställas. Följaktligen kan produktiviteten komma att öka när fler anställda har relevant kompetens.

Valideringsmetoder och valideringsmodeller

Ofta inleds valideringsprocessen med att en vägledare gör en generell kartläggning av individens kunskaper och kompetenser. Därefter kan vägledaren initiera en kontakt med en yrkesbedömare, yrkeslärare eller annan yrkesverksam person som kan vara behjälplig i en mer fördjupad kartläggning. Dessa två insatser kan ofta vara tillräckliga för att en individ ska få den referens eller det utlåtande som behövs för att söka ett arbete eller komplettera sin utbildning. Om det finns skäl att erhålla intyg, betyg, certifikat eller licens på kunskaperna bör individen ges möjlighet till sådan bedömning.

I samband med kompletterande utbildning eller praktik på arbetsplats kan det erbjudas möjlighet att värdera yrkeserfarenheter. Det är inte alltid det behövs en kompletterande utbildning för att vara anställningsbar. Däremot kan det behövas en kompletterande utbildning för att uppnå krav för utfärdande av betyg, certifikat eller dylikt. Det är viktigt att upprätthålla en kvalitetssäkring kring kunskaper och kompetenser som av olika skäl måste vara "lika", t.ex. måste en elektriker från Kina som kan de kinesiska säkerhetsbestämmelserna även kunna de svenska säkerhetsbestämmelserna.

Validering av utländsk kompetens

En bidragande orsak till att utlandsfödda ofta kan ha svårt att få ett arbete som motsvarar deras kompetensnivå är att det på många håll finns en osäkerhet kring vad deras utbildningar och yrkeserfarenheter egentligen omfattar. Genom validering kan dessa kunskaper och kompetenser

relateras till svenska utbildningar och yrkesroller och det blir därigenom lättare att påvisa att det kanske handlar om likvärdiga kunskaper utan att vara exakt lika. Detta skulle avsevärt kunna reducera osäkerheten kring utländsk kompetens och förmodligen minska arbetsgivares tveksamhet till att anställa dessa individer. En validering kan också påvisa kunskaper och kompetenser utöver det som finns beskrivet i svenska kursplaner eller yrkeskriterier. För att kunna ta tillvara även sådan kompetens är det viktigt att individen får möjlighet att göra en uttömmande beskrivning för en objektiv yrkesbedömare som har till uppgift att lyfta fram individens samlade kompetens i ett explorativt syfte. Värdefull kunskap och kompetens som inhämtats i andra delar av världen kan gå förlorad om allt arbete med validering utgår från dessa förutbestämda kriterier och inte synliggör andra kunskaper som inte rymts inom ramen för dessa kriterier. I dagens globaliserade näringsliv finns det utrymme för en mer internationell och mångfacetterad kompetens inom olika sektorer. Det är viktigt att poängtera att validering ska synliggöra vad individen har för kunskaper och kompetenser – sedan är det upp till varje arbetsgivare att avgöra om dessa är värdefulla inför en anställning.

Med tanke på alla svenskar som reser till andra delar av världen för att arbeta är det viktigt att klargöra att det inte är *var* individen är född som står i fokus när det gäller validering, utan *vilka kunskaper och kompetenser* individen innehar. Ibland finns det givetvis särskilda skäl för att bedöma dessa kunskaper och kompetenser i relation till nationella kriterier inom utbildning och arbetsmarknad, men det bör inte ses som en nödvändig förutsättning för att få möjlighet att delta i en validering.

Det är vanligt att yrken kräver olika kompetenser i olika länder och det finns yrken i andra länder som saknar motsvarighet i Sverige. Arbetsuppgifter kan vara mer eller mindre specialiserade och uppdelade eller mer eller mindre tekniskt krävande. En individ har kanske under flera år i sitt gamla hemland arbetat i en verkstad med en arbetsuppgift, t.ex. träsvärving. I Sverige har utvecklingen under ett antal år inom det yrkesområdet blivit mer varierande. Det behöver inte innebära att denne individ inte har förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden – det kan finnas en arbetsgivare som är intresserad av sådan specialistkompetens. Samme arbetsgivare kanske tar på sig ett ansvar att ytterligare kompetensutveckla individen utifrån företagets behov.

Ofta upplever säkert individen att den kunskap och kompetens som vederbörande har med sig från tidigare yrkesliv i annat land inte får ett tillräckligt erkännande i Sverige. Det kan bero på osäkerhet hos den som genomför valideringen, men det kan också bero på att kompetensen inte är tillämplig i ett framtida yrkesliv. Det som däremot nästan alltid finns

hos varje individ är viljan att få ett arbete och därmed är individen ofta beredd att underkasta sig de krav som ställs för att få tillträde till arbetsmarknaden. Då är det också viktigt att det inte ställs för höga krav för att få detta tillträde, t.ex. att kraven överstiger de arbetsuppgifter som ska utföras. När det råder högkonjunktur på arbetsmarknaden anpassas ofta kraven till andra nivåer än vad som gäller vid lågkonjunktur.

Validering kan ofta innebära att individens möjligheter till egen försörjning ökar, t.ex. genom egen företagsverksamhet. Oavsett var individen bor är det viktigt att hon/han ges tillfälle att synliggöra och dokumentera sin kompetens och att inte möjligheten begränsas till ett strikt "bristyrkestänkande". Om validering endast erbjuds utifrån dessa förutsättningar, kommer många personer att gå miste om möjligheten till validering – endast på grund av att de hamnar utanför de för tillfället rådande yrkeskategorierna som är i akut behov av arbetskraft.

Det är ofta enklare att validera praktiska yrken än teoretiska yrken. Bristen på vårdpersonal har inneburit en stor omfattning av validering just inom vårdyrken. Det framgår också tydligt att yrkeserfarenheter inom vård och omsorg är ganska likvärdiga mellan olika länder. Erfarenheterna från validering inom vård sprider sig till andra yrkeskategorier och därigenom ökar kunskaperna om validering snabbare.

Kan man validera redan under asyltiden?

Asylsökande bör så tidigt som möjligt åtminstone få kunskaper och kompetenser kartlagda. De mer kontrollerande eller prövande inslagen i valideringsprocessen (vilka ofta sker genom tester eller prov) kan det dock finnas skäl att vänta med tills individen känner sig tryggare i sin nya situation. Det måste därför göras individuella bedömningar när det är möjligt att genomföra validering i bedömande och värderande syften. Men att påbörja en kartläggning tidigt sänder positiva signaler till de asylsökande och kan därigenom öka motivationen att ta till sig ett nytt språk. Det är viktigt att beakta vad individen själv har för tankar kring sin tidigare yrkesroll och om vederbörande har en önskan att arbeta vidare inom samma yrke i Sverige. Om individen hellre vill hitta en ny framtid inom nya yrken bör kartläggningen och/eller valideringen fokusera på överförbara kunskaper och kompetenser, dvs. sådana kompetenser som individen redan besitter och kan använda i andra yrkesroller.

Ett annat skäl till att kartläggning bör ske så snart som möjligt är det faktum att självkänsla och yrkeskunskaper snabbt går förlorade om individen inte får tillträde till arbetsmarknad eller utbildning. Verksamma inom valideringsprocesser har ibland uttryckt sig i termer av att individen "ej var

valideringsbar". Ofta beror detta på att individen saknar språkliga förutsättningar att göra sig rättvisa i en valideringssituation. Men det förekommer också situationer där den som utför valideringen saknar förutsättningar att bedöma den yrkeskompetens individen innehar och att processen därför avbrutits med samma motivering. I samtliga fall där sådant skäl åberopas bör andra åtgärder snarast sättas in för att utröna orsaken till den avbrutna valideringsprocessen. Om individen saknar språkliga förutsättningar att göra sig rättvisa kan kanske en tolk vara behjälplig i kommunikationen. Om även tolken tycker att terminologin inom yrket är svår kan det finnas skäl att kontakta någon verksam inom yrket som kan översätta individens muntliga beskrivning av tidigare yrkeserfarenheter. Inom sfi-verksamhet sker insatser av validerande karaktär ofta genom en samverkan mellan sfilärare, yrkeslärare och vägledare.

I rapporten *Validering som sortering – hur värderas utländsk kompetens?* (Integrationsverket 2006) finns ett antal fallbeskrivningar gällande validering av utländsk kompetens och vilket utfall dessa valideringar har inneburit för individen.

Vilka insatser kan utvecklas ytterligare kring validering av utländsk yrkeskompetens?

Validering har blivit ett etablerat begrepp, men det saknas en nationell överblick över vilka resultat utförda valideringar har inneburit för individen och samhället. Det finns egentligen inte heller någon undersökning kring vad som skulle ha hänt om individerna inte blivit validerade. Hur stor andel hade då fått jobb? Det vore också intressant att djupare kunna analysera om det var valideringen som ledde till jobb eller om det var möjligheten att komma ut på arbetsplatser och få visa upp sina kunskaper som var den bidragande orsaken.

Det kan nog ändå anses befogat att påstå att i de fall validering har utgått från individens förutsättningar och haft ett mer explorativt förhållningssätt har det stärkt individens möjligheter. Förmodligen är den ökande självkänslan ett viktigt inslag i individens upplevelse av valideringsresultatet. Ofta har validering genomförts i samverkan mellan utbildnings- och arbetsmarknadssektorn, vilket för individen inneburit ett större nätverk av referenspersoner och yrkesbedömare. Det har också gett individen en bättre insikt i vilka kunskaper och kompetenser som bör lyftas fram och byggas vidare på. Om resultatet av en validering bekräftas från fler aktörer, kan det också ge avnämaren en större tilltro till utförd validering. I de fall det inte finns förutsättningar eller möjlighet att skapa detta nätverk är det viktigt att de referenser och bedömningar av kunskaper och kompetenser

som görs ändå sker utifrån ett rättvist perspektiv för såväl individ som avnämare.

Ibland har valideringsprocesser tagit alltför lång tid i anspråk. Här måste de som utför validering bli skickligare på att synliggöra en individs kunskap och kompetens och på så sätt förkorta handläggningstiden.

Det har förekommit att individer – oavsett om de innehar svensk eller utländsk yrkesbakgrund – upplevt att valideringsresultatet inte har accepterats av avnämaren. Då kan det ligga nära till hands att individen riktar en stor tacksamhet mot den/dem som utförde valideringen och en lika stor ilska mot de avnämare som inte accepterar detta resultat. Därför är det viktigt att det sker en kvalitetssäkring av olika valideringsverksamheter i syfte att skapa ett gemensamt förhållningssätt till validering.

Det finns mängder av skäl till ett öppnare synsätt kring individers kunskaper och kompetenser oavsett hur, var eller när dessa har inhämtas. Därför bör det inte finnas någon rädsla eller osäkerhet kring vad utländsk yrkeskompetens innebär. Validering kan vara den viktigaste insatsen att tillhandahålla för de individer som har behov av att synliggöra sin kompetens och få den bekräftad.

Referenser

Integrationsverket (2006). Validering som sortering – hur värderas utländsk yrkeskompetens? Bilaga till *Rapport Integration 2005*. (Elektronisk) Tillgänglig: <www.integrationsverket.se/tpl/Publication___3019.aspx> (2007-05-02)