

# INTERNATIONELL JÄMFÖRELSESTUDIE AV VALIDERING

VALIDERING AV UTLÄNDSK YRKESKOMPETENS I KANADA,  
NEDERLÄNDERNA OCH FRANKRIKE

Denna bilaga är en samproduktion av  
Valideringsdelegationen och Integrationsverket.  
Den utgör även en underlagsrapport till  
Integrationsverkets Rapport Integration 2005.

---

Ramböll Management AB: *Internationell jämförelsestudie av validering*

© Valideringsdelegationen, Integrationsverket och författarna

Valideringsdelegationen  
Box 2024  
600 02 Norrköping  
[www.valideringsdelegationen.se](http://www.valideringsdelegationen.se)

Integrationsverket  
Box 633  
601 14 Norrköping  
[www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)

ISSN 1651-1662

© omslagsfoto: Doug Scott, Scanpix

Grafisk form: Anna-Sofia Quensel, Integrationsverket

Grafisk produktion och tryck: Elanders AB 2006

# INNEHÅLL

Förord	5
Sammanfattning	7
Sammanfattande kommentar och några lärdomar	9
Uppdraget	11
Validering för integration på arbetsmarknaden	11
Validering i ett internationellt perspektiv	11
Introduktion	11
Syfte och avgränsningar	12
Material	12
Disposition	13
Kort om validering –begrepp och sammanhang	14
Definitioner av validering – internationellt och i Sverige	14
Formativt och summativt förhållningssätt till validering	15
Validering i Kanada	16
Inledning	16
Validering i Kanada – en översikt	16
Digitala initiativ – e-portfolio och portalen Going to Canada	18
British Columbia – en provinsöversikt	19
Att lära av Kanada	20
Validering i Nederländerna	25
Inledning	25
Validering i Nederländerna – en översikt	25
Målgrupp, omfattning och yrken	28
Att lära av Nederländerna	29
Validering i Frankrike	32
Inledning	32
Validering i Frankrike – en översikt	32
Målgrupp, omfattning och yrken	35
Att lära av Frankrike	36
Referenser	38
Bilaga	41



## FÖRORD

Integrationsverket har i uppdrag av regeringen att lämna en årlig rapport om tillståndet och utvecklingen inom olika samhällsområden när det gäller situationen för invånare med utländsk bakgrund. I *Rapport Integration 2005* analyseras utvecklingen på arbetsmarknaden, inom utbildningsväsendet, boende, folkhälsa och barns och ungdomars uppväxtvillkor. Internationella jämförelser ska utvecklas.

Valideringsdelegationen har i uppdrag bl.a. att till och med år 2007 verka för att främja kvalitet, legitimitet och likvärdighet i validering och bedriva och stödja utvecklingsarbete. I Valideringsdelegationens uppdrag ingår också att titta närmare på internationella valideringssystem och modeller som skulle kunna bidra till utvecklingen av valideringsverksamheten i Sverige.

Föreliggande rapporten som kommer att användas som underlagsrapport till Rapport Integration har beställts av Integrationsverket och Valideringsdelegationen. Uppdraget att göra en översiktlig jämförelsestudie kring valideringsverksamheterna i Kanada, Frankrike och Nederländerna har utförts av Ramböll Management AB. Ramböll Management AB ansvarar själv för innehållet i rapporten och Integrationsverket och Valideringsdelegationen tar inte ställning till innehållet.

Norrköping mars 2006

Abdullahi Aress  
Avdelningschef  
Integrationsverket

Eva Nordlund  
Direktör  
Valideringsdelegationen



## SAMMANFATTNING

### *Om studien*

Studien belyser några aspekter av hur Kanada, Nederländerna och Frankrike arbetar med validering av yrkeskompetens, med fokus på utländsk yrkeskompetens. Förhållningssätt, organisation, metoder liksom legitimitet och kvalitetssäkring är några av de aspekter som beskrivs och analyseras.

Validering handlar om att på ett strukturerat sätt synliggöra och erkänna en persons hela kunskap och kompetens, och utgångspunkten för den här studien är förståelsen för att validering kan vara ett kraftfullt verktyg för att förbättra förutsättningarna för enskilda personer att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. För personer med utländsk bakgrund kan en fungerande validering vara särskilt betydelsefullt, eftersom den innebär en metod att på ett legitimt och rättvisande sätt synliggöra utländsk yrkeskompetens.

Avgränsningen till Kanada, Nederländerna och Frankrike gjordes i samråd mellan uppdragsgivaren (Integrationsverket och Valideringsdelegationen) och Ramböll Management med utgångspunkt i en kartläggning av 15 länder (bilaga).

Studien baseras på material i form av litteratur och intervjuer. Därutöver har Internet tjänat som källa för kunskap om validering av yrkeskompetens i de olika länderna.

### *Drivkrafter för validering*

Studien visar att Kanada, Nederländerna och Frankrike har delvis skilda drivkrafter för att utveckla och utöka validering av yrkeskompetens. I Frankrike verkar motivet vara att öka tillgängligheten till for-

mella certifikat, intyg, diplom och liknande. I Nederländerna ses validering av yrkeskompetens i första hand som ett sätt att förbättra kopplingen mellan det befintliga utbildningssystemet och arbetsmarknaden. Därutöver som ett verktyg för att öka motivationen för utbildning. I Kanada ses validering av utländsk yrkeskompetens som ett sätt att säkerställa landets långsiktiga ekonomiska tillväxt.

De skilda drivkrafterna har haft stor betydelse för hur den faktiska valideringsverksamheten kommit att organiseras i de olika länderna.

### *Målgrupper för validering*

Studien visar att Kanada likväl som Nederländerna och Frankrike har en bred syn på validering. Validering betraktas i hög grad som *mainstream* med potentialen att omfatta hela befolkningen i ett perspektiv av livslångt lärande. De befintliga valideringssystemen är också i hög grad utformade för att tillgodose detta behov.

Att validering av yrkeskompetens uppfattas som något som rör alla, med endast begränsad orientering mot vissa målgrupper, kan sägas innebära en framgångsfaktor, eftersom legitimiteten blir högre än i fall där validering kommit att förknippas med vissa grupper och vissa aktörer.

### *Legala och institutionella perspektiv*

Förekomsten av lagar, regler och riktlinjer samt institutioner som svarar för en infrastruktur varierar mellan de tre länderna.

Kanada är en federal nation som saknar enhetlig policy på nationell nivå. I stället är det provinserna som utvecklar policyer och infrastrukturen för

validering. Själva valideringen sker inom ramen för utbildningssystemet eller för de professionella yrkesorganisationerna på provinsnivå. Centrumbildningar för validering av yrkeskompetens finns i mycket liten utsträckning. I Kanada finns vissa stödsystem, exempelvis manualer, benchmarking och utvecklingsverktyg. De flesta av dessa är sentida. För närvarande utvecklas och kompletteras dessa stödsystem.

Nederländerna har ett decentraliserat förhållningssätt med ett underifrånperspektiv som syftar till att fånga upp de olika aktörernas intresseriktningar. Exempel på aktörer är fackföreningar, arbetsgivare och utbildningsinstitutioner. Utvecklingen tycks dock gå emot ett mer centraliserat förhållningssätt, eftersom det nuvarande systemet är för oskarpt i konturerna.

Frankrike har utvecklat en detaljerad styrning av validering genom instiftandet av ett flertal lagar. Därutöver finns en väl utvecklad infrastruktur i form av organisationer och institutioner som arbetar med validering av yrkeskompetens.

### *Validering och kvalifikationskrav*

Kvalifikationskrav (standarder eller bedömningskriterier) kan ses som en förutsättning för att validering ska kunna genomföras. Kvalifikationskrav blir den måttstock mot vilken en persons kunskap och kompetens värderas och erkänns.

I de studerade länderna sker validering gentemot formella och accepterade kvalifikationskrav. Detta innebär att resultatet av en validering blir tydligt i förhållande till aktörer på arbetsmarknaden eller i utbildningssystemet. I Nederländerna kan till exempel en arbetsgivare vanligtvis inte se om en person fått sitt kompetensbevis genom validering eller genom utbildning, eftersom kompetensbeviset består av ett erkänt certifikat eller betyg. Detsamma gäller i Frankrike, där resultatet av validering är ett formellt erkänt certifikat som utfärdats av en organisation eller ministerium.

I de undersökta länderna finns också exempel på att validering har en vägledande, formativ ansats. Det tydligaste exemplet på detta förhållningssätt är det franska systemet med »Bilan de Compétences«.

Kopplingen till erkända certifikat med hög grad av legitimitet, som en följd av att de utarbetats av många aktörer tillsammans, förefaller, med stöd av de resultat som framkommit under kartläggningsfasen, vara en framgångsfaktor vid validering av yrkeskompetens. Det omvända, dvs. att valideringens resultat är ett intyg utan kopplingar till befintliga strukturer, torde innebära stora svårigheter ur användbarhets-synpunkt.

I sammanhanget kan det vara värt att notera att det i samtliga undersökta länder för närvarande pågår aktiviteter för att på ett bättre sätt samordna kvalifikationskraven. I Frankrike finns till exempel sedan 2002 en särskild kommission med detta uppdrag.

Exempel på att kvalifikationskraven anpassas, eller att nya kvalifikationskrav införts, för att i högre grad möjliggöra validering av utländsk yrkeskompetens, har inte identifierats inom ramen för studien.

### *Validering och legitimitet*

Valideringsresultatets legitimitet måste grundas på att berörda aktörer på olika nivåer involveras och ges möjlighet att påverka systemet för validering. Legitimitet beror också i hög grad på vilken tillit som olika aktörer är beredda att sätta till valideringsprocessen och på att de som genomför valideringen uppfattas som oberoende. Som berördes i förgående avsnitt kan kopplingen till existerande strukturer vara ett sätt att öka legitimiteten.

Resultatet visar att de undersökta länderna på olika sätt arbetar med att ge validering ökad legitimitet på arbetsmarknaden. Ett exempel på ett förhållningssätt som tycks ge hög legitimitet är de valideringar som genomförs av yrkesorganisationer på provinsnivå i Kanada. Det kanadensiska förhållningssättet tycks dock innebära ett dilemma, eftersom de organisationer som genomför valideringarna i huvudsak är olika yrkessamfund vilka tenderar att ha ett protektionistiskt synsätt såtillvida att deras intresse främst ligger i att främja den egna yrkesgruppen, snarare än arbetsmarknaden i stort. Den starka kopplingen till utbildningssystemet som finns i Nederländerna tycks också innebära ett dilemma i det här avseendet, eftersom valideringsverksamheten i viss mån riskerar att begränsas till den utbildning som bedrivs vid en viss institution.

### *Finansiering av validering*

Finansiering av validering är en viktig aspekt, främst ur tillgänglighetsperspektiv. I de undersökta länderna söker denna fråga i flera avseende fortfarande sitt svar. För närvarande är grundtanken i de tre länderna att individen själv ska finansiera validering av yrkeskunskap – vilket kan vara mycket kostsamt – alternativt att arbetsgivare bekostar valideringen. I samtliga länder finns sociala stödsystem för att bistå individer vid validering. I Nederländerna finns en fond som individer och arbetsgivare kan få stöd ifrån. Diskussioner pågår både i Nederländerna och i Kanada om hur befintliga sociala stödsystem kan anpassas för att



på ett bättre sätt stödja individer vars yrkeskompetens ska valideras, oavsett om det rör sig om utländsk yrkeskompetens eller annan kompetens. På provinsnivå i Kanada finns förslag om att individen ska få möjlighet till ett särskilt lån för att genomgå validering. Samtliga diskussioner om finansiering syftar ytterst till att öka valideringens tillgänglighet.

### *Rättssäkerhetsaspekter*

En aspekt på individens rättssäkerhet vid validering är möjligheten att överklaga resultatet av en valideringsprocess. Sådana mekanismer finns i liten utsträckning i de undersökta länderna. Ett exempel där en sådan mekanism existerar är i Kanada, där resultatet kan överklagas till den professionella yrkesorganisation som genomför valideringen. Mekanismen är dock intern, vilket upplevs som ett problem. En möjlighet som diskuteras är att införa ett ombudsmannasystem för överklagan av valideringsresultat.

Huruvida de personer som genomför valideringen är oberoende och kompetenta är en annan aspekt av rättssäkerhet i systemet och för individen. De strikta regler som finns för sammansättningen av en valideringsjury i Frankrike är ett sätt att säkerställa oberoende och undvika intressekonflikter. I Nederländerna förefaller oberoende hos de personer som utför validering fortfarande vara ett problemområde, eftersom dessa personer ofta är lärare som verkar inom utbildningssystemet.

## Sammanfattande kommentar och några lärdomar

I samtliga tre studerade länder är de system och metoder som används för att validera yrkeskompetens relativt nya och det pågår aktiviteter för att på olika sätt utveckla dem. Detta gäller för övrigt samtliga länder i Europa. I Frankrike infördes så sent som år 2002 den lag som för närvarande reglerar hur validering ska gå till och på vilka premisser validering kan ske. Allmänt kan sägas att mycket dock återstår att omvandla till konkret verksamhet. Även i Kanada är validering av yrkeskompetens i större omfattning en relativt ny företeelse och både provinserna och de federala myndigheterna söker för närvarande former för hur utländsk yrkeskompetens bättre kan tillvaratas genom validering. Enligt intervjuuppgifter inspireras utvecklingen i Kanada för närvarande av utvecklingen i Europa men framförallt i Australien. Nederländerna har under 1990-talet börjat arbeta med validering av yrkeskompetens och landets erfa-

renheter av validering av utländsk yrkeskompetens är förhållandevis begränsande. Den begränsade erfarenheten liksom det faktum att uppföljningar och utvärderingar tycks finnas i mycket liten utsträckning gör det svårt att uttala sig om resultatet av de ansträngningar som gjorts och för närvarande görs för att validera utländsk yrkeskompetens. Här vill vi ändå lyfta fram fem övergripande aspekter av lärdomar som finns i länderna.

*Behov av samordning och styrning:* I de undersökta länderna tycks utvecklingen gå mot ett allt mer centraliserat och strukturerat förhållningssätt i meningen att behovet av nationell samordning och styrning alltmer uppmärksammas vid validering. Undantaget är Frankrike, där former för styrningen och strukturer redan existerar. Utvecklingen av fastare strukturer sker för att bland annat öka effektiviteten, rättssäkerheten, kvaliteten, legitimiteten samt för att öka giltigheten på olika platser inom landet. En utmaning framöver blir att balansera denna utveckling mot nödvändigheten av förankring på lokal och regional nivå och inom olika sektorer.

*Tydliga värden för aktörer på arbetsmarknaden:* En framgångsfaktor tycks vara en god förståelse för valideringens betydelse för den ekonomiska utvecklingen bland arbetsgivare. Erfarenheterna från Kanada indikerar att denna process kräver stora informationsinsatser och kan ta lång tid men är nödvändig för att valideringen av yrkeskompetens ska få genomslag.

*Tidig förankring bland berörda aktörer:* Erfarenheterna från andra länder vittnar om en strävan att inkludera berörda aktörer såsom arbetsgivare, fackföreningar, företag, utbildningsinstitutioner och inte minst branscher, lokalt, regionalt såväl som nationellt. En kanske självklar men ändå viktig erfarenhet är att med svag acceptans av valideringsprocessens och kvalifikationskravens utformning, så minskar värdet av validering väsentligt.

*Bred målgruppsorientering inom ramen för ett livslångt lärande:* I länderna existerar validering av yrkeskompetens i ett sammanhang av livslångt lärande. Målgruppsorienteringen tycks förhållandevis svag, bl.a. har få exempel på anpassningar för validering av specifik utländsk yrkeskompetens identifierats. Att validering uppfattas som tillgänglig för många grupper och erbjuds av många aktörer, tycks med utgångspunkt i de resultat som här presenteras vara en framgångsfaktor, inte minst ur legitimitetsaspekt.

*Individens kostnader för validering minimeras:* Erfarenhet från de tre länderna visar att individens kostnader för validering måste minimeras för att tillgängligheten ska öka. Intervjuresultat ger vid handen att alltför höga egenavgifter i samband

med validering resulterar i ett betydande bortfall av individer, till individens och samhällets nackdel. Befintliga stödstrukturer måste anpassas, vilket för närvarande diskuteras i bland annat Kanada och Nederländerna.

# INTRODUKTION

## Uppdraget

Föreliggande rapport har sammanställts av Ramböll Management AB på uppdrag av Integrationsverket i samverkan med Valideringsdelegationen. Rapporten åskådliggör några grundläggande aspekter av validering i Frankrike, Nederländerna och Kanada genom att belysa organisation, metoder, målgrupper och initiativ för att säkerställa legitimitet.

Genomförandet av studien har sitt ursprung i de båda myndigheternas uppdrag. Integrationsverket betraktar validering i första hand som ett viktigt instrument för att synliggöra den utländska yrkeskompetensen och på så sätt ge arbetsmarknaden bättre möjligheter att tillvarata individers kunskaper och erfarenheter som förvärvats utanför Sverige. Valideringsdelegationen bildades 2004 med uppdrag att främja, utveckla och samordna validering på nationell nivå. Valideringsdelegationen utesluter inte valideringens instrumentella betydelse för arbetsmarknaden, men applicerar ett bredare åskådningssätt mot bakgrund av sitt uppdrag. I enlighet med båda myndigheternas uppdrag vill man studera internationella valideringssystem och modeller.

## Validering för integration på arbetsmarknaden

Validering handlar om att synliggöra en persons hela kunskap och kompetens och kan vara ett kraftfullt verktyg för att förbättra förutsättningarna för enskilda personer att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

I dagsläget tillräknas inte utländsk kompetens

samma värde som kompetens som inhämtats på den svenska arbetsmarknaden eller i det svenska utbildningssystemet. Detta är en anledning till varför individer med utländsk bakgrund har det svårare än andra att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, trots att de ofta har en god utbildningsbakgrund. Det i sin tur leder till att sysselsättningen för personer med utländsk bakgrund i många fall inte motsvarar deras faktiska kvalifikationer. För vissa individer förvärras situationen ytterligare av att de saknar dokumentation i form av utbildningsbevis eller referenser.

Svårigheten för utrikes födda personer att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden ligger till grund för flera av de initiativ som under de senaste åren tagits på nationell, regional och lokal nivå för att utveckla validering i Sverige. För närvarande pågår valideringsprojekt på flera platser i landet, vilket vittnar om att validering i allt högre grad uppmärksammas.

## Validering i ett internationellt perspektiv

Att vidta åtgärder för att aktivt främja utvecklingen av validering är långt ifrån unikt för Sverige. Många länder har sedan många år tillbaka arbetat med att utveckla metoder och system för att bättre ta tillvara människors kunskaper och kompetens. Först ut var USA och Kanada som redan under slutet av 1970-talet insåg behovet av att i olika sammanhang beakta en persons faktiska kompetens utan begränsning till formella betyg, certifikat och legitimationer. Ett stort antal länder har under de senaste 10–15 åren introdu-

cerat olika metoder och system för att erkänna kunskap och kompetens.

I flertalet av EU:s medlemsländer pågår för närvarande aktiviteter för att utveckla validering. I en nyligen publicerad kartläggning av olika länders arbete med att formulera policyer och utveckla praktiker för validering urskiljer Colardyn och Björnåvold (Colardyn & Björnåvold 2004) tre stadier i medlemsländernas utveckling:

- Länder som kännetecknas av experiment och osäkerhet. Behovet av att utveckla validering är accepterat men länderna är osäkra på om och på vilket sätt framväxten av validering kan påverka existerande system och strukturer på utbildningsområdet och på arbetsmarknadsområdet. Sverige är ett av de länder som befinner sig på det här stadiet, tillsammans med exempelvis Belgien, Danmark, Italien, Österrike och Tyskland.
- Länder som rör sig i riktning mot att utveckla enhetliga nationella system för validering grundade på en rättslig och institutionell bas. Frankrike, Irland, Norge, Portugal, Spanien och Nederländerna används av Colardyn och Björnåvold för att illustrera detta angreppssätt.
- Länder där permanenta nationella system för validering existerar. Finland och Storbritannien är exempel. Existensen av ett nationellt system innebär dock inte att fortsatt utveckling är inaktuell. Både i Finland och i Storbritannien pågår en intensiv debatt om validering.

Sammanfattningsvis pågår internationellt en rad initiativ som på olika sätt främjar validering.

## Syfte och avgränsningar

I den här studien försöker vi se på några av de erfarenheter som andra länder gjort för att på så sätt lära oss mer om olika sätt att förhålla sig till validering av yrkeskompetens med fokus på utländsk yrkeskompetens.

Med utgångspunkt i en bred förståelse av begreppet validering beaktar studien inte enbart validering av utländsk yrkeskompetens, utan försöker även belysa det sammanhang inom vilket validering av utländsk yrkeskompetens existerar i det enskilda landet. Konkret innebär detta att utgångspunkten tas i *validering av yrkeskompetens* för att därefter betrakta vilka särskilda möjligheter, hinder och erfarenheter som finns när det gäller validering av *utländsk yrkeskompetens*. Nyckelordet är således validering. Arbets sättet har synts nödvändigt av två skäl. Dels för att vi skulle kunna fånga de skilda förhållningssätten och

ge en förståelse för validering i de olika länderna, men också för att den inledande kartläggningsfasen visade att det i få, om ens i några, länder tycks finnas en uttalad ambition att använda validering som ett sätt att främja etableringen av individer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden.

Studien belyser några centrala aspekter kring validering av yrkeskompetens, med fokus på utländsk yrkeskompetens:

- drivkrafter, begrepp och metoder
- organisation och struktur
- målgrupper och yrkesområden
- legitimitet och kvalitetssäkring.

Att välja ut några länder vars förhållningssätt och erfarenheter kan bidra till utvecklingen i Sverige är ingen lätt uppgift. Med en lärande ansats blir ett stort antal länder, främst i Europa och i den anglosaxiska kultursfären, möjliga studieobjekt. I den här studien har valet fallit på Kanada, Nederländerna och Frankrike. Avgränsningen till dessa länder gjordes i samråd med uppdragsgivaren och med utgångspunkt i en kartläggning av 15 länder samt med hänsyn till uppdragets utformning. Avgränsningen gjordes under beaktande av följande två aspekter:

- Övergripande likheter jämfört med Sverige i fråga om kontextuella faktorer som till exempel struktur på invandring. Med detta menas att samtliga studerade länder uppvisar en relativt hög grad av invandring, för att på så viss säkerställa att frågan om validering av utländsk yrkeskompetens är relevant i landet i fråga. Länder med betydligt lägre invandringskvot, som till exempel Finland, har med andra ord inte kommit i fråga.
- Inbördes skillnader i fråga om ansatser och metoder för validering.

Avslutningsvis ska påpekas att studien inte har ambitionen att på ett heltäckande sätt beskriva och analysera de aktuella ländernas erfarenheter av att arbeta med validering av utländsk yrkeskompetens, utan snarare att ge en insikt i vilka problem andra länder möter, hur långt man kommit på vägen till lösningar och hur dessa lösningar kan se ut.

## Material

Studien grundas på en genomgång av litteratur som beskriver de aktuella ländernas valideringsverksamhet, med fokus på validering av utländsk yrkeskompetens. Den använda litteraturen kan delas in i två kategorier. För det första har övergripande sammanställningar använts. Dessa är i hög grad publicerade av *European Centre for the Development of Voca-*

*tional Training* (CEDEFOP). I sammanhanget kan också nämnas en nyligen genomförd översiktsstudie, *National policies and practices in validation of non-formal and informal learning*, vilken genomförts inom ramen för den europeiska inventeringen av validering (Colardyn & Björnåvold 2004). För det andra finns material som beskriver enskilda organisationers arbete med validering. Detta material har främst hämtats från respektive organisations webbplats.

Parallellt med litteraturgenomgången har företrädare för olika aktörer i de tre länderna intervjuats. Totalt har 13 intervjuer genomförts. Intervjupersonerna representerar i första hand myndigheter och organisationer som arbetar med validering. Intervjuerna har använts dels för att samla information, dels

för att klarlägga aktörers erfarenhet av validering av yrkeskompetens. Även Internet har använts som en källa för information om validering av yrkeskompetens i länderna.

## Disposition

Framställningen inleds med en orientering om begreppet validering, några viktiga definitioner samt några påpekanden om i vilka sammanhang som validering kan vara aktuellt. Därefter följer beskrivning och analys av validering av yrkeskompetens i Kanada, Nederländerna och Frankrike. De tre länderna beskrivs enligt i stort sett en och samma struktur.

## KORT OM VALIDERING – BEGREPP OCH SAMMANHANG

Användningen av begreppet validering har blivit frekvent under de senaste åren i takt med att intresset för validering ökat och dess betydelse i samhället aktualiserats. Internationellt används ett stort antal olika begrepp. I det här avsnittet redovisas dessa tillsammans med den för närvarande gällande svenska definitionen av validering. Därutöver diskuteras det sammanhang i vilket begreppet finns internationellt.

### Definitioner av validering – internationellt och i Sverige

Inledningsvis kan det vara intressant att ta del av några vanliga definitioner av validering. I CEDEFOP: s ordbok över begrepp som har med lärande att skaffa definieras validering som en

... process of identifying, assessing, and recognizing, a wider range of skills and competences which people develop through their lives and in different contexts, for example through education, work and leisure activities. (CEDEFOP 2002)

I några länder, som exempelvis Belgien och Norge, används denna definition officiellt. Den svenska definitionen av validering är bred. Regeringen definierar validering som en

... process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. (Ds 2003:23).

Genom den här definitionen ansluter sig Sverige till den definition som anges i Europeiska kommissio-

nens memorandum om livslångt lärande från år 2000. Definitionen är i princip densamma som används av CEDEFOP. Den internationella diskussionen om validering förs många gånger främst i ett sammanhang av livslångt lärande. Detta är viktigt att understryka, eftersom det innebär att referenser till validering av specifik yrkeskompetens, oavsett om den är inhemsk eller utländsk, förekommer i varierad men överlag begränsad utsträckning. I stället är det just lärandet i olika situationer som betonas.

Som framgår av definitionerna innebär validering kartläggning och dokumentation av de faktiska kunskaper och den kompetens en individ tillägnat sig. För att understryka att det inte endast handlar om formell kompetens utan om all kompetens som en individ har, används ibland begreppet reell kompetens eller faktisk kompetens.

Individen kan ha tillägnat sig kunskaper och kompetens på olika sätt. Individen kan ha tillägnat sig kunskapen genom ett formellt lärande, dvs. inom ramen för organiserad utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet eller genom icke-formellt lärande, dvs. utbildning organiserad vid sidan av det offentliga utbildningsväsendet eller genom informellt lärande. Kunskaperna och kompetensen kan också ha inhämtats i arbetslivet eller i vardagen (hemma eller i föreningar) där lärande ofta är en effekt som inte är planerad eller organiserad på något särskilt sätt (informellt lärande).

Det kan vara aktuellt med validering i främst tre olika sammanhang. För det första som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån och anpassa innehållet i eller förkorta tiden för studierna för den enskilde. För det andra kan validering vara aktuell i anslutning till vägledning för att

definiera ingångsnivå för vidare studier. Avslutningsvis kan validering vara aktuell för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför en ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.

## Formativt och summativt förhållningssätt till validering

Förutom definitioner finns i litteraturen riktligt med beskrivningar av olika teoretiska aspekter, begrepp och definitioner rörande validering. En bra genom-

gång av dessa återfinns i Colardyn och Björnåvold (Colardyn & Björnåvold 2004).

Här nöjer vi oss med att konstatera att det är möjligt att urskilja å ena sidan ett formativt och å andra sidan ett summativt förhållningssätt till validering. Med ett formativt förhållningssätt blir validering ett sätt att stödja en persons pågående utveckling inom utbildning eller inom yrkeslivet. Vid ett summativt förhållningssätt ses validering i höge grad som ett verktyg för att mäta en persons kunskaper och kompetenser i ett specifikt sammanhang, till exempel inför utfärdandet av ett yrkescertifikat eller inför en anställning.

# VALIDERING I KANADA

## Inledning

Kanada har ända sedan 1980-talets början varit ett framträdande land när det gäller synliggörande av kunskap som inhämtats på andra ställen och i andra sammanhang än inom det formella utbildningsväsendet. Främst har det dock handlat om tillträde till college- och universitetsutbildningar. Det är först under senare år som synen på validering som ett sätt att ta till vara befolkningens kompetenser på ett bredare plan har utvecklats. Detta har lett till en rad initiativ inom flera av Kanadas provinser och i dag kan man enligt många av de intervjuade tala om en nationell rörelse som syftar till att utveckla validering.

## Begrepp

Den vanligast förekommande termen för validering i Kanada är PLAR (Prior Learning Assessment and Recognition) vilket ungefär betyder »värdering och erkännande av tidigare lärande«. PLAR definieras som en process som involverar tillerkännande och värdering av informellt lärande som skett genom anställning, frivilligarbete, militär utbildning, hobbyer, läsning och andra livserfarenheter. Även begreppen PLA (Prior Learning Assessment) och RPL (Recognition of Prior Learning) används. I studien används begreppet validering synonymt med PLAR, PLA och RPL.

I Kanada liksom i Sverige och andra länder som Nederländerna och Frankrike görs en åtskillnad mellan validering och »Qualifications Recognition« (QR, i Sverige »värdering av utländska examina«), vilket betyder erkännande av kvalifikationer. QR är snävare i sin betydelse, dels för att främst ekvivalering av

betyg, formella certifikat och diplom åsyftas, dels för att målgruppen i första hand är invandrare.

## *Motiv för validering av (utländsk) yrkeskompetens*

Eftersom Kanada är en federal stat varierar självfallet motiven till validering mellan de olika provinserna. I de provinser som har undersökts inom ramen för den här studien framgår att validering främst ses som ett sätt att öka individens anställbarhet.

Synsättet gäller inte minst validering av utländsk yrkeskompetens, som ofta betraktas ur ett starkt tillväxtorienterat perspektiv. Detta förhållande hänger ihop med att arbetskraftsinvandringen utgör den största delen av invandringen till Kanada och de validerade yrkena i hög grad bestäms av efterfrågan på arbetsmarknaden. Validering av utländsk yrkeskompetens ses därmed i första hand inte som en åtgärd riktad mot invandrare, utan mer som en del av en övergripande nationell strategi för att, genom att bättre dra nytta av de kunskaper som befolkningen faktiskt besitter, öka landets ekonomiska tillväxt.

Sammanfattningsvis ses validering av utländsk kompetens som ett sätt att utnyttja den kompetens som på grund av skillnader i utbildningssystem och arbetsmarknad annars riskerar att förbli oanvänd, och den har således främst ekonomiska förtecken.

## Validering i Kanada – en översikt

Under mitten av 1990-talet skapades genom Canadian Labour Force Development Board (CLFDB), en



nationell organisation som bestod av företag, arbetsgivarorganisationer och utbildningsinstitutioner, ett nationellt ramverk för validering. Arbetet ledde fram till en nationell policy och implementeringsstrategi, nationella kvalitetsstandarder och metoder för kvalitetssäkring. Dessa var dock övergripande till sin karaktär. Perspektivet var att öka anställningsbarheten och att göra arbetsmarknaden mer tillgänglig.

År 2002 publicerades rapporten *Brain Gain – The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*. Rapporten innehåller en beskrivning av situationen i Kanada i dag, där ekonomiska vinster och kostnader i samband med validering av tidigare lärande (främst formellt sådant) presenteras jämte förslag på förbättringar. Enligt intervjupersoner tjänade rapporten som utgångspunkt för många av de provinsiella projekt inom valideringsområdet som initierats under senare år.

### *Några viktiga aktörer*

Kanada är en federal nation och de 13 provinserna är i flera viktiga avseenden självstyrande. Ett av de områden som helt styrs av provinserna är utbildningsområdet, vilket innebär att validering i Kanada existerar i ett regionalt sammanhang. Detta har också inneburit en av de svåraste utmaningarna för validering i Kanada, nämligen överföringen av valideringsresultat mellan olika provinser. Det finns ingen lagstiftning på nationell nivå.

### *Federal nivå*

Inte heller finns någon nationell organisation eller myndighet som är ansvarig för att fastställa kvalifikationskrav. I stället ligger ansvaret på enskilda utbildningsinstitutioner, yrkesorganisationer och branschorganisationer på provinsnivå. Intervjuresultatet ger dock vid handen att nödvändigheten av federal samordning allt mer ger sig tillkänna på området, främst för att öka möjligheten att överföra valideringsresultaten mellan olika provinser. Detta har bland annat lett till att det bildats en federal kommission, Canadian Council of Learning, som ska bidra till ökad samordning.

Även om det inte finns någon nationell myndighet som har ett övergripande ansvar för att etablera kvalifikationskrav, är flera ministerier involverade i utvecklingen av validering av yrkeskompetens: Citizenship and Immigration Canada, Human Resource and Skills Development Canada, Industry Canada och Canadian Heritage. Den federala myndighet som har ett särskilt ansvar för att utveckla validering av

yrkeskompetens är Human Resource Development Canada (HRDC). Myndigheten finansierar bland annat projekt för att främja validering och öka dess genomslag i samhället.

På nationell nivå finns förutom de statliga myndigheterna andra organisationer som verkar för utvecklingen av validering. Den främsta av dessa är Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA). Organisationen har funnits sedan 1994 och medlemmarna består av fackförbund, branschorganisationer, näringsliv, frivilligorganisationer och universitet och högskolor.

CAPLA leds av en styrelse med tolv medlemmar från olika organisationer som är berörda av validering. CAPLA stödjer lokala och regionala initiativ inom validering, bland annat genom en årligen återkommande konferens. CAPLA medverkar vid utarbetandet av policyer på nationell och regional nivå. Organisationens arbete är nätverksbaserat och nätverket av valideringsledare, rådgivare och yrkesbedömare finns över hela landet.

### *Provinsnivå*

Som nämnts finns de viktiga aktörerna på provinsnivå. Ett exempel är de professionella yrkesorganisationerna vilka spelar en central roll i validering inom reglerade yrken såsom sjuksköterskeyrket eller ingenjörsyrket. För vissa av dessa finns federala paraplyorganisationer, vilket beskrivs som en fördel eftersom det möjliggör samordning när det gäller kvalifikationskrav och möjlighet att överföra valideringsresultat. I många fall saknas dock paraplyorganisationer, vilket innebär en utmaning för utvecklingen av validering. Ofta sker ett samarbete mellan myndigheter med ansvar för utbildning och myndigheter med ansvar för immigration när det gäller validering av utländsk yrkeskompetens. Ett exempel är provinsen Saskatchewan, där det federala utbildningsministeriet utvecklar validering av utländsk yrkeskompetens i nära samarbete med den myndighet som ansvarar för immigration och integration på provinsnivå. Vikten av samverkan mellan myndigheter understryks av intervjupersoner.

Andra aktörer som spelar en betydande roll i utvecklingen och för acceptansen av validering på provinsnivå är fackförbund, arbetsgivarorganisationer, lokala myndigheter, företag, handelskammare med flera. Ett försök att spegla de roller och synsätt som dessa har när det gäller validering görs i beskrivningen av validering av yrkeskompetens i provinserna British Columbia och Saskatchewan.

## Metoder för validering

I Kanada finns självfallet en mängd metodologiska varianter för att validera utländsk yrkeskunskap. Varje enskild organisation på provinsnivå har utvecklat sin egen metodologi. Canadian Association for Prior Learning Assessment urskiljer likväl två generella steg i valideringsprocessen: sammanställning av en meritportfölj och användning av meritportföljen.

### Sammanställning av meritportfölj

En meritportfölj definieras som en organiserad sammanställning av material som synliggör och verifierar en persons kunskaper och kompetenser samt relaterar dessa kunskaper och kompetenser till utbildningskrav, yrkesstandard, yrkeskvalifikation eller liknande. Slutresultatet, dvs. meritportföljen, är viktig men också den process det innebär att sammanställa meritportföljen, eftersom den hjälper personen att analysera och för andra beskriva sina kunskaper och kompetenser och behov av ytterligare kompetenser. Vad som ska ingå i en meritportfölj är upp till personen att bestämma, eftersom det är han eller hon som i slutändan ska äga resultatet. En meritportfölj består vanligtvis av tre delar: en översiktlig beskrivning av personens tidigare utbildning och yrkes- eller karriärmål, en personlig beskrivning av de kompetenser som personen besitter samt dokumentation som verifierar de kunskaper och kompetenser som har beskrivits. Därutöver kan en meritportfölj innehålla exempelvis en kronologi över personens erfarenheter, en personlig livsbeskrivning, betyg och certifikat.

### Användning av meritportföljen

Meritportföljen är endast en sammanställning över personens kunskaper och kompetenser. Nästa steg är att på olika sätt använda innehållet i meritportföljen. Den här processen skiljer sig åt mellan utbildningsinstitutioner, branscher och myndigheter. Vanligtvis inkluderas ett eller flera av följande steg:

- värdering av utbildningsbevis
- standardiserade test
- värdering av produkter
- intervjuer och muntliga examinationer
- praktiska kunskapstest och färdighetsdemonstrationer
- uppsatsskrivning
- skriftliga examinationer
- självvärdering.

Sedan några år tillbaka finns ett benchmarksystem för dem som arbetar med validering, som syftar till att förbättra metoder och kunskaper men också till

att öka likvärdigheten i bedömningar. I stort består detta system av ett antal återkommande konferenser som arrangeras av CAPLA. Ursprunget till detta står att finna i en studie som CAPLA genomförde år 2000 och som finansierades av HRDC, *Developing Benchmarks for Prior Learning Assessment – Practitioner Perspectives*. I sammanhanget kan noteras att just likvärdighet och möjlighet att överföra valideringsresultat varit ett problem i Kanada, dvs. svårigheten att skapa ett system som innebär att färdigheter värderas lika och kan användas på olika platser i landet.

## Digitala initiativ – e-portfolio och portalen *Going to Canada*

För att bättre tillvarata den utländska kunskap och kompetens som invandrare förvärvat i sitt hemland, har initiativ tagits för att utveckla ett digitalt system för validering av utländsk kompetens, en s.k. e-portfolio (meritportfölj). Förutsättningarna för meritportföljen skiljer sig något mot de svenska, då Kanada till största delen har arbetskraftsinvandring, vilket gör att immigranten ofta kan påbörja arbetet med portfolion i sitt hemland. Delar av de kanadensiska erfarenheterna kan dock vara intressanta även ur ett svenskt perspektiv, exempelvis med avseende på hur meritportföljen sammanställs och organiseras, varför denna kortfattat presenteras nedan.

E-portfolio är som namnet antyder webbaserad och syftar till att redan på ett mycket tidigt stadium identifiera och erkänna immigranternas tidigare lärande (både det formella och det informella), för att på så sätt påskynda inträdet på arbetsmarknaden. Även om huvudfokus ligger på meritportföljens innehåll, ses själva valideringsprocessen också som ett viktigt verktyg för att underlätta integrationen, då immigranten genom denna process får såväl språklig träning som utökad kunskap om den kanadensiska kulturen.

E-portfolion är tänkt att integreras med immigrationsprocessen i stort och ska enligt förslag vara länkad till »Going to Canada«, en immigrationsportal. Genom denna portal ska immigranten få kontakt med en så kallad e-facilitator, som ska fungera som stöd genom hela meritportföljsutvecklingsprocessen. Tillsammans med e-facilitatorn utvecklar immigranten en handlingsplan för vad meritportföljen ska innehålla samt hur detta ska uppnås. E-facilitatorn förmedlar sedan kontakt med stödpersoner relevanta för immigranternas fortsatta meritportföljsutveckling, på både nationell, provinsial och lokal nivå. Dessa personer kan, beroende på meritportföljens inriktning och omfattning, återfinnas inom utbildnings-

väsendet, arbetsmarknaden eller ESL (engelska som andraspråk), och ska hjälpa till i arbetet med att sammanställa immigrantens portfolio.

För att underlätta utarbetandet av meritportföljen finns en rad mallar utformade med specifikationer av vad meritportföljen kan innehålla. I meritportföljen för utländsk yrkeskompetens kan till exempel arbetsprover, referenser från tidigare arbetsgivare samt immigrantens egen beskrivning av tidigare arbetslivserfarenhet ingå. Förutom att sammanställa tidigare kompetens ska immigranten också undersöka och beskriva hur hans eller hennes erfarenhet passar in i en kanadensisk kontext, det vill säga beskriva vilken typ av kanadensiskt arbete som han eller hon tror sig kunna få på basis av tidigare förvärvad kunskap i hemlandet.

Utöver generella rekommendationer, innehåller mallarna än så länge inte mer specifika krav på vad meritportföljen måste innehålla för att anses som giltig. Inte heller anges hur de olika arbetsproverna ska framställas eller bedömas. Detta har inneburit att mottagandet av e-portfolion kan skifta betydligt från arbetsgivare till arbetsgivare. CAPLA betonar, som en följd av detta, vikten av att man för immigranten understryker att meritportföljen inte automatiskt innebär att man får ett arbete. För att immigranten inte ska betrakta hela meritportföljsprocessen som irrelevant, betonas även vikten av att meritportföljen ses ur ett bredare perspektiv, där processen och de lärdomar som erhållits genom denna är minst lika viktiga som själva utfallet.

Att använda e-portfolion ska vara gratis för immigranten. Kostnaderna ska i stället bäras upp av de statliga medel som normalt avsätts åt introduktions- och mottagandeverksamhet. Enligt intervjuuppgifter kommer inspirationen till e-portfolion till stor del från USA.

## British Columbia

### – en provinsöversikt

Som en följd av Kanadas provinsiella system, saknar landet som tidigare nämnts ett enhetligt nationellt system för validering, vilket i sin tur medfört att stora skillnader uppkommit mellan de olika provinsernas valideringsverksamhet. För att ändå ge en bild av hur validering kan organiseras mer i detalj i Kanada, kommer British Columbia (BC) närmare att presenteras nedan. Provinsen har en mycket bred erfarenhet av validering, i synnerhet validering av utländsk kompetens.

## Organisation

Validering av utländsk yrkeskompetens i British Columbia har en stark koppling till arbetslivet, och genomförs ofta av de institutioner som normalt utfärdar legitimationer för yrket i fråga, såsom exempelvis The Pharmacy Examining Board of Canada och The National Dental Assisting Board. Provinsen saknar ett enhetligt system för validering, vilket innebär att valideringsprocessen kan skilja sig åt mellan olika institutioner och yrkesområden. I gengäld säkerställer systemet likvärdighet inom varje yrkessektor, då all validering inom ett yrkesområde ofta sköts av en och samma institution. Bedömningskriterier och organisation för validering fastställs i en konsultativ process där arbetsgivare, yrkesutövare, utbildningsrepresentanter (för den aktuella akademiska disciplinen) och fackförbunds företrädare ingår. Ofta går det färdiga förslaget ut på remiss till utvalda företag och arbetsplatser innan det slutligen antas.

Av intresse i detta sammanhang är också den federala myndigheten International Credential Evaluation Service (ICES). Myndigheten arbetar främst med så kallad Qualification Recognition, det vill säga översättning och ekvivalering eller bedömning av utländsk formell kompetens, ofta baserad på olika typer av betyg, certifikat och intyg. Under senare år har dock ett ökat behov av ackreditering av utländsk informell kompetens identifierats. Utvecklingen är än så länge i sin linda, men diskussion om att utöka verksamheten pågår enligt den ansvariga chefen som menar att behovet av detta är ett resultat av en allmänt ökad fokusering på validering av informellt lärande i Kanada, vilket i sin tur har sitt ursprung i nödvändigheten att använda alla resurser för att säkerställa långsiktig ekonomisk tillväxt.

## Kvalitetssäkring

För att säkerställa att valideringsprocessen håller hög likvärdighet och kvalitet, praktiserar British Columbia i likhet med många andra provinser kvalitetssäkring av valideringskoordinatorerna. Kvalitetssäkringen syftar främst till att fastställa att koordinatorerna har den bakgrund och utbildning som behövs, men också att de riktlinjer och regler som finns för validering inom en enskild institution tillämpas lika. Som en del i arbetet att skapa kvalificerade och välutbildade koordinatörer, har det federala Ministeriet för avancerad utbildning, träning och teknik (MAETT) utvecklat en valideringsguide kallad *Developing, Implementing and Evaluating PLA Service*. Guiden innehåller en rad olika råd gällande såväl själva koordinatorsrollen som valideringsverksam-

heten i sig. Här anges riktlinjer för bedömning och uppföljning, råd gällande marknadsföring och informationsspridning, men också anvisningar rörande det administrativa arbetet samt ett detaljerat exempel på hur en vanlig dag för en koordinator kan se ut.

Ministeriet gör även uppföljningar av hur valideringsverksamheten fungerat inom de olika institutionerna. Uppföljningarna bygger främst på enkätundersökningar bland valideringskoordinatorerna, vilka bland annat får svara på om de anser sig ha tillräckligt med resurser, i vilken utsträckning de tycker att riktlinjerna för validering tillämpas lika samt hur de uppfattar behovet av validering i regionen.

### *Metoder för validering av utländsk yrkeskompetens*

Eftersom validering av utländsk yrkeskompetens i Kanada ofta planeras av samma institutioner som sedan genomför valideringen, kan valideringsprocessen ofta skifta betydligt mellan olika institutioner. Vanligtvis innehåller dock processen någon form av skriftlig och praktisk examination, där individen, förutom att visa prov på yrkeskunskap, även får demonstrera att han eller hon är införstådd med den kanadensiska lagstiftningen som är kopplad till yrket. Ibland förekommer också intervjuer samt någon form av språkligt test, vilket dock inte alltid är fallet eftersom somliga institutioner anser att den språkliga nivån indirekt examineras genom de andra examinationsformerna. Emellanåt används också meritportföljs, ofta som ett komplement till den praktiska examinationen.

#### *Skriftlig examination*

Den skriftliga examinationen kan pågå under allt från fyra timmar till två dagar, och inbegriper ofta en kombination av flervalsfrågor, sant eller falskt-frågor, matchning samt uppsatsfrågor, vilka ofta är baserade på ett scenario i arbetslivet. Ibland kompletteras den skriftliga examinationen av en skriftlig rapport, i vilken individen ombeds beskriva sin utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Vid vissa institutioner, såsom ABCFP (Professional Forester), ska validanten i stället beskriva ett problem eller en situation relevant för yrkesområdet i fråga, med tydliga slutsatser och rekommendationer för fortsatt agerande. Den skriftliga examinationen avslutas ofta av ett test av validantens kunskap avseende de lagar som är kopplade till det aktuella yrkesområdet. Testet består vanligtvis av flervalsfrågor och praktiseras av flertalet institutioner inom bland annat vårdsektorn.

De skriftliga examinationerna, liksom övriga

former för examination, bekostas i de flesta fall av validanten. Avgiften kan sträcka sig från allt mellan 187 CAD (kanadensisk dollar) för en universitetsexamen till 1 200 CAD för själva yrkeslegitimationen.<sup>1</sup>

#### *Praktisk examination*

Den praktiska examinationen följer ofta direkt på den skriftliga och pågår vanligtvis i en till fyra dagar. De praktiska examinationerna syftar till att förutom praktisk yrkeskunskap demonstrera generella färdigheter såsom kommunikationsförmåga, sinne för problemlösning och samarbetsförmåga. The Pharmacy Examining Board of Canada praktiserar en examinationsform baserad på ett antal stationer som individen får alternera kring. Varje station innehåller olika scenarion från arbetslivet, vilka både kan involvera skådespelare och riktiga patienter. Validanten stannar 7–15 minuter på varje station för att handla med patienten samt yrkeskunskap ska kunna bedöms.

De praktiska examinationerna varierar i pris, men kostar ofta kring 6 500 CAD och bekostas av individen själv.

#### *Intervjuer*

Ett urval institutioner använder också muntliga intervjuer som ett komplement till de skriftliga och praktiska examinationsformerna. Intervjuerna syftar först och främst till att ge en uppfattning om validantens kunskap inom en speciell yrkesfråga, men kan också tjäna som underlag för bedömning av individens förmåga att uttrycka sig muntligt samt hans eller hennes kulturella förståelse av Kanada.

## Att lära av Kanada

Förutsättningarna för validering av utländsk (yrkes-) kompetens i Kanada skiljer sig till viss del från dem i Sverige, dels på grund av landets provinsiella system, men också då en stor del av invandringen till Kanada består av arbetskraftsinvandring, i synnerhet av akademiker. Trots dessa skillnader kan de kanadensiska erfarenheterna många gånger finna bärkraft även i en svensk kontext. I följande avsnitt diskuteras de viktigaste slutsatserna från validering av utländsk yrkeskompetens i Kanada, med särskilt fokus på valideringens roll och de särskilda hinder som kan uppstå vid validering av utländsk kompetens. Avsnittet avslutas med en sammanfattning av de sju riktlinjer för validering som den kanadensiska provinsen Saskatchewan utvecklat, i samband med att de 2004 tog fram ett ramverk för hur ett provinsiellt system för validering kan utarbetas.

## *Synen på valideringens syfte*

Kanada saknar, som tidigare nämnts, ett nationellt system för validering av (utländsk) yrkeskompetens, och även stora skillnader beträffande valideringens organisation och uppbyggnad kan noteras inom de olika provinserna. Som framkommit under intervjuer och i tidigare forskningsrapporter förefaller dock valideringsprocessen och dess utfall trots detta åtnjuta förhållandevis hög legitimitet på den kanadensiska arbetsmarknaden, åtminstone i de provinser som denna studie rymmer. En av anledningarna till detta är att valideringsverksamheten i Kanada har en tydlig resursfokus, där utbyggnaden av systemet framför allt bottnar i ett ökat behov på arbetsmarknaden. Initiativen till utveckling av nuvarande system, också gällande validering av utländsk kompetens, har ofta kommit från näringslivet, där utvecklingen främst motiverats av ekonomiska incitament. Denna syn på validering som främst ekonomiskt betingad går igen även på statlig nivå i Kanada. I rapporten *Knowledge Matters* från 2002, slår den federala regeringen fast att bättre tillvaratagande av utländsk kompetens utgör en av grunderna för landets fortsatta ekonomiska tillväxt. Ofta är det också arbetsmarknads- och tillväxtorienterade myndigheter som i första hand drivit frågan om validering av yrkeskompetens i Kanada.

Genom att arbeta för att skapa ökat medvetande om validering som en resurs samt att på ett tidigt stadium involvera arbetsmarknadsparter i valideringsprocessen, kan legitimiteten på arbetsmarknaden höjas väsentligt. Det kanadensiska exemplet visar att detta kan göras dels genom att involvera flera näringslivsorienterade aktörer på statlig nivå och genom att föra en tät, kontinuerlig dialog med arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer, dels genom att sprida kunskap om validering nedåt i organisationen. För att åstadkomma acceptans måste fördelarna med validering tydligt framträda för näringslivsföreträdare och arbetsgivare, vilket sannolikt kräver en lång period av förankring och diskussioner.

I Kanada finns en pågående diskussion rörande risken med att låta professionella yrkessamfund sköta validering av yrkeskompetens. Ofta har dessa sammanslutningar protektionistiska tendenser, eftersom deras intresse främst ligger i att främja den egna yrkesgruppen, snarare än arbetsmarknaden i stort. För att komma till rätta med problemet, och skapa en överblick över systemet, har inrättandet av övergripande organisation diskuterats i vissa provinser, däribland i provinsen Saskatchewan. En sådan organisation skulle ha till uppgift att koordinera de aktörer som validerar yrkeskompetens.

Att överlåta all validering av informell kompetens på yrkessamfund rymmer dock även andra risker, framför allt ur rättssäkerhetssynpunkt. I dag finns det visserligen möjlighet att överklaga ett avslag i en valideringsprocess i Kanada, åtminstone i provinsen Saskatchewan, men överklagandeförfarandet sköts internt, vilket innebär att samma person som fungerat som valideringskoordinator ofta också sitter i den styrelse som ska ta ställning till överklagan. För att öka rättssäkerheten för den enskilda individen diskuteras, enligt intervjuuppgifter, därför även inrättandet av en självständig, provinsiell besvärmyndighet för validering. Det ska dock understrykas att detta initiativ fortfarande är på diskussionsstadiet och att andra lösningar möjligen utkristalliseras i framtiden.

Vad det gäller synen på syftet med validering i ett snävare perspektiv, betonas det ofta i Kanada att valideringsprocessen inte bara ska resultera i att individen får sitt tidigare lärande identifierat och erkänt. Ett delmål för validering av utländsk (yrkes-)kompetens är också att invandraren får kunskap om den kanadensiska kulturen samt träning i det engelska språket. Vikten av att individen har rätt förväntningar på vad valideringen kan leda till understryks också.

## *Kvalitetssäkring*

För att säkerhetsställa att validering av (utländsk) kompetens håller hög legitimitet på arbetsmarknaden trots bristen på ett enhetligt nationellt system, är valideringsverksamheten i Kanada uppbyggd kring två principer. Den första är, som redogjorts för ovan, att förankra validering hos arbetsmarknadens parter på regional och lokal nivå. Den andra är att fastställa att valideringskoordinatorerna är kvalificerade. På detta sätt blir skillnaderna mellan olika institutioners och provinser valideringsprocess av mindre betydelse, eftersom resultatet ändå kan förväntas hålla hög kvalitet. Med utgångspunkt i de kanadensiska erfarenheterna kan det således vara en god idé även ur ett svenskt perspektiv att satsa på en ökad kvalitetssäkring av valideringskoordinatorer, i synnerhet som Sverige i likhet med Kanada saknar ett nationellt, enhetligt system för validering.

## *Hinder för validering av utländsk yrkeskompetens*

Över lag fungerar validering av utländsk kompetens på samma sätt som validering av inhemsk kompetens och tillmäts inga särskilda svårigheter med undantag av den språkliga dimensionen. I en uppföljning från 2004 av valideringsinriktad verksamhet inom provin-

sen British Columbia med omnejd identifieras dock ett antal hinder som kan uppstå i samband med validering av utländsk yrkeskompetens (BC Ministry of Community 2004).

Ett av de mest centrala problemen rör kulturkrockar. Rapporten pekar här på att svårigheter ibland kan uppstå under den praktiska examinationen, om yrkesrollen i individens hemland väsentligt skiljer sig från motsvarande yrkesroll i Kanada. Individen kan till exempel ha haft en mer formell yrkesroll i sitt hemland, vilket kan skapa problem om han/hon fortsätter tillämpa den i en kanadensisk kontext. Sådana problem har alltså inte med brister i själva sakkunskapen att göra. För att förebygga dessa hinder, läggs stor vikt vid att förstå individens kulturella bakgrund så att individen i ett initialt skede får hjälp att sätta sig in i de delar av den kanadensiska kulturen som skiljer sig från hemlandets.

Kulturella svårigheter kan dock inte bara uppstå som en följd av olika yrkesroller, utan kan också botten i stereotypa bilder. I rapporten identifieras en risk för att valideringskoordinatorerna ibland kan ha svårt att skaka av sig förutfattade meningar om invandrare, vilket kan medföra att bedömningen stundtals riskerar att bygga på stereotypa bilder av den grupp invandraren tillhör snarare än på individen i sig. Detta bekräftas av intervjuresultatet. För att försöka komma tillrätta med problemet uppmärksammas det i de riktlinjer och guider som vänder sig till valideringskoordinatorer i landet. Problemet diskuteras också i de valideringsnätverk som finns inom och mellan olika provinser.

### *Saskatchewan – exempel på hinder och bemötanden i en provins*

För att förbättra valideringsverksamheten i provinsen Saskatchewan och skänka den högre legitimitet och rättsäkerhet, arbetade den federala myndigheten Labour Force Development Board (SLFDB) i fyra år med att utveckla en ram för validering inom provinsen. I den här studien får Saskatchewan tjäna som ett exempel på hur en provins valt att möta de frågeställningar som uppkommit kring validering av yrkeskompetens inklusive utländsk yrkeskompetens.

#### *Identifierade problem inom validering av yrkeskompetens*

Enligt en representant för den provinsiella myndigheten lades en stor del av vikten på förberedande arbete; att tillsammans med berörda aktörer som arbetsgivare, arbetsmarknadens parter, yrkesorganisationer

och myndigheter diskutera och förankra validering samt diskutera vilka konsekvenserna skulle kunna bli för olika aktörer, för arbetsmarknaden och för samhället i stort. Arbetet resulterade i att flera möjliga orsaker till problem identifierades. Dessa är intressanta dels eftersom de ger en bild av den problematik som finns generellt i Kanada men också för att denna problematik till stor del berör andra länder, däribland sannolikt Sverige. Följande möjliga orsaker till problem identifierades:

- En rädsla för att validering kan leda till försämringar av kvalitet och standard på arbetsplatser eller inom utbildningsinstitutioner.
- Frågeställningar kring resurser för att stödja validering och om huruvida validering kan leda till behov av organisationsförändringar och nya sätt att rekrytera och behålla arbetskraft.
- En oro för att befintlig resursfördelning och resursbegränsningar inom utbildningsinstitutioner kan leda till att utveckling och implementering av valideringsprocesser begränsas.
- Höga kostnader för validering, vilket kan leda till att låginkomsttagare och arbetslösa avstår från att söka arbete eller vidareutbildning.
- Valideringsprocessens längd. Aktörer gav uttryck för att valideringsprocessen tar lika lång eller längre tid jämfört med relevant vidareutbildning. Valideringens värde kan därför ifrågasättas.
- Brist på förståelse för valideringen och dess resultat, särskilt bland småföretagare och medelstora företag.
- Frånvaron av samordning i fråga om olika institutioners erbjudanden om validering.
- Svårigheter att införliva validering av yrkeskunskap i det befintliga systemet för att erkänna utländska formella betyg etc.
- Oro över frånvaron av riktlinjer och standarder för validering på nationell nivå samt för att samma möjligheter att överföra valideringsresultaten (akademiska betyg likväl som erkända yrkeskunskaper) inte kommer att råda över hela landet.

#### *Principer och handlingsplan för utveckling av validering*

Arbetet kulminerade 2005 i rapporten *Recognizing Prior Learning (RPL) in Saskatchewan – Provincial Policy Framework*, där sju vägledande principer för det framtida arbetet formulerades för att motverka de möjliga orsaker till problem som identifierats av de berörda aktörerna. Dessa principer är som följer och har stora likheter med EU:s Common Principles of Validation of Informal and Non-formal Learning:

- *Tillgänglighet.* Valideringsverksamheten måste vara tillgänglig för alla och kunna tillmötesgå individens personliga behov. För att öka tillgängligheten bör koordinatörerna utgöra ett tvärsnitt av befolkningen i stort.
- *Transparens.* Valideringsprocessen måste vara transparent och tydlig. Bedömningskriterier, likväl som själva processen, måste vara klar och lättförståelig.
- *Service.* Samtliga personer som är involverade i validering ska besitta de färdigheter och kunskaper som är relevanta i förhållande till den roll och det ansvar som de har. (Avser inte specifikt personer som bedömer kompetens.)
- *Högkvalitativ bedömning.* Valideringsverktygen ska ha hög validitet och reliabilitet. Valideringen ska bygga på faktisk demonstrerad kunskap och kompetens, inte på erfarenheten i sig.
- *Relevans.* Valideringens utfall, det vill säga de certifikat och intyg som valideringsprocessen landar i, ska vara välkända och erkända av individer såväl som av företag och arbetsplatser, och ska kunna överföras mellan olika institutioner.
- *Flexibilitet.* Olika bedömningsmekanismer är nödvändiga för att individers olika behov ska kunna mötas.
- *Effektivitet.* Valideringsprocessen ska vara effektiv och inte ta längre tid än vad som krävs om resurserna används rätt.
- *Rätt att överklaga.* Om en individ inte är nöjd med valideringens utfall, ska han eller hon ha rätt att överklaga beslutet.

Ramverket innehöll också en detaljerad handlingsplan där de olika delmomenten och ansvaret för att vidareutveckla och implementera systemet redovisades. Ramverket uppdateras kontinuerligt, senast under våren 2005. Centralt för delmomenten är ett nära samarbete med olika arbetsmarknadsparter. Samarbetet har i huvudsak tre syften:

- sprida information om validering och förankra metoder
- matcha validerade yrken mot efterfrågan på arbetsmarknaden
- ge och få feedback och råd om hur systemet skulle kunna förbättras.

Arbetet är så pass nystartat att det enligt företrädare för berörda myndigheter än så länge är svårt att uttala sig om resultatet.

#### *Aktörer och deras synsätt*

En stor mängd aktörer har identifierats som nödvändiga för att skänka validering av yrkeskunskap, legiti-

mitet och acceptans på arbetsmarknaden och i samhället, vilket är en lärdom som också gjorts i andra delar av Kanada samt i andra länder. Företag, lokala myndigheter, utbildningsinstitutioner, arbetsgivarparter, personalorganisationer, lokala intresseorganisationer och yrkesorganisationer är några av de parter som ingår i handlingsplanen.

Intressant att notera är att fackförbund varit en av de starkare rösterna för att utveckla validering av yrkeskompetens i provinsen, enligt en av de personer som drivit arbetet med att utveckla policyn och handlingsplanen. Detta förklaras av att dessa ser validering som en mekanism som kan användas för att stödja medlemmar när företag läggs ned eller när personal måste omplaceras.

Arbetsgivarföreträdare har hittills varit mest skeptiska till validering av yrkeskompetens. Här finns dock skillnader mellan olika sektorer, där arbetsgivare inom exempelvis industrier som ställer låga krav på arbetskraftens kvalificering är mer positiva än arbetsgivare inom sektorer som kräver hög intellektuell förmåga och långvarig skolning, såsom exempelvis arbetsgivare som anställer psykologer.

#### *Integrationsperspektiv – språk och finansiering*

Enligt en företrädare för den myndighet inom Saskatchewan som ansvarar för immigrations- och integrationsfrågor, och som till vardags arbetar med att främja validering av utländsk yrkeskompetens i provinsen, finns inga principiella skillnader mellan validering av utländsk yrkeskompetens och inhemsk kompetens när det gäller förhållningssätt. Däremot har personer med utländsk bakgrund identifierats som en grupp som har särskilt mycket att tjäna på att omfattningen av validering av yrkeskompetens utökas, görs tillgänglig för flera och ges hög legitimitet på arbetsmarknaden.

Liksom i andra länder är finansiering en särskild problematik, eftersom valideringen bekostas av individen själv. För att komma till rätta med risken för utestängning av låginkomsttagare, diskuteras för närvarande – än så länge inofficiellt, enligt en företrädare för immigrationsmyndigheten – möjligheten att införa reducerade valideringsavgifter. I provinsen finns program som stödjer låginkomsttagare, frågan är om dessa kan anpassas så att även validering av utländsk yrkeskompetens blir stödberättigat. Ett alternativ som diskuteras är att individer med låg inkomst ska kunna beviljas lån eller ett medfinansieringsbidrag för att bekosta valideringsavgifterna. Diskussioner förs också om lån även i viss mån ska

beviljas individer med arbete. Detta för att inte kvalificerade individer med utländsk bakgrund, och med en sysselsättning som inte motsvarar deras kompetens, ska hamna i ett moment 22 som innebär att de

måste sluta arbeta för att få sin yrkeskompetens validerad. Möjliga gränser för lån och bidrag och för hur systemet i övrigt kan anpassas för att bättre tillgodose behoven diskuteras för närvarande.



# VALIDERING I NEDERLÄNDERNA

## Inledning

Validering har en förhållandevis kort historia i Nederländerna. Även om system och förhållningssätt skiljer sig åt i stor utsträckning, påminner utvecklingen i Nederländerna i många stycken om den som hittills har kännetecknat Sverige. Inte minst eftersom båda länderna har använt sig av pilotprojekt för att utveckla system och metoder för validering. Till skillnad från Sverige har dock Nederländerna på ett mer tydligt sätt rört sig i riktning mot ett enhetligt nationellt system för validering.

## Begrepp

Den term som används i Nederländerna för att beskriva validering är EVC, Erkennen van elders of eerder Verworven Competenties, vilket i svensk översättning ungefär betyder »erkännande av tidigare inhämtad kompetens».<sup>2</sup> I definitionen markeras att individuella kompetenser kan inhämtas både inom ramen för formella och informella sammanhang. I beskrivningen används det svenska begreppet validering med samma betydelse som EVC.

## Motiv för validering av (utländsk) yrkeskompetens

Flera drivkrafter för att utveckla validering går att urskilja i det nederländska exemplet. På policynivå ses validering som ett optimalt sätt att göra bruk av den enskilda personens kompetens, förbättra kopplingen mellan utbildning (främst yrkesutbildning) och arbetsmarknad samt som ett sätt att öka individers motivation för lärande och utbildning. Företrädare

för ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad framhåller i intervjuer valideringens betydelse för att öka människors anställningsbarhet, och därigenom minska arbetslösheten. I detta förhållningssätt finns en skillnad gentemot Frankrike, där validering (med undantag av »Bilan de Compétences«) betraktas som en metod för att erhålla ett visst formellt certifikat, och samtidigt finns likheter med Sverige där valideringens betydelse för arbetsmarknaden, särskilt för personer med utländsk bakgrund ofta betonas.

## Validering i Nederländerna – en översikt

I det här avsnittet beskrivs kortfattat hur validering utvecklats i Nederländerna under 1990-talet och fram till i dag, några viktiga aktörer samt metoder för validering.

### *Utvecklingen av validering i Nederländerna*

År 1993 publicerade utbildningsministeriet i Nederländerna ett policydokument där frågan om validering av yrkeskompetens aktualiserades. Lika som i många andra länder skedde det i ett sammanhang om livslångt lärande. Året därpå tillsattes en särskild kommission för att dra upp riktlinjer för validering. Kommissionens arbete resulterade i en rapport (*Kwaliteit Erkennen*) som placerade validering på den nederländska politiska dagordningen.

Under 1990-talet genomfördes en rad pilotprojekt med syftet att utmejsla metoder för att identifiera,

dokumentera, värdera och erkänna kompetenser samt för att bygga upp en erfarenhet. Parallellt till den försöksverksamhet som pågått i Sverige under de senaste åren kan dras. Sammanfattat var målet med pilotprojekten att ge personer tillgång till reguljär utbildning så att arbetsmarknaden kunde förses med kvalificerad arbetskraft. De flesta av pilotprojekten genomfördes inom ramen för yrkesutbildning och vissa delar av vuxenutbildningen.

För att förstärka valideringsarbetet tillsattes under slutet av 1990-talet en arbetsgrupp med företrädare för bland annat fyra av de berörda ministerierna, arbetsmarknadens parter och andra samhällsaktörer inom utbildningssektorn.<sup>3</sup> Arbetsgruppens uppdrag var att skapa en strategi för hur validering skulle kunna användas som ett verktyg för att öka personers anställningsbarhet. Gruppen lade 2001 fram sina resultat i rapporten *Your Glass is Half full* (Ministry of Economic Affairs 2001), vilken har kommit att fungera som utgångspunkt för utvecklingen i Nederländerna.

Det nederländska synsättet har varit att valideringsverksamheten ska vara decentraliserad, vilket bland annat kommer till uttryck i den ovan nämnda strategin. En förklaring till detta ställningstagande är att validering i första hand har betraktats som ett sätt att stärka kopplingen mellan arbetsmarknaden och utbildningsväsendet.

## Några viktiga aktörer

### *Statlig nivå – Direktoratet för livslångt lärande*

Ministeriet för ekonomiska frågor var tidigare huvudansvarigt för frågor som rör validering av yrkeskompetens. Detta förhållande har nyligen förändrats genom att ett särskilt direktorat för lärande och arbete har inrättats. Direktoratet är gemensamt för fyra berörda ministerier: ministeriet för ekonomiska frågor, ministeriet för arbete och sociala frågor, ministeriet för utbildning och ministeriet för folkhälsa, sport och fritid – vilket vittnar om en kraftsamling inom området. Direktoratet startade under våren 2005 och ska verka under två år, fram till 2007.

En handläggare för direktoratet beskriver uppgiften som tudelad. För det första handlar det om att bygga upp en infrastruktur för validering i landet och stimulera framväxten av validering. För det andra ska 50 000 utbildningsplatser som kombinerar arbete och utbildning skapas. Målsättningen är att öka utbildningsnivån och ge fler personer yrkesbehörighet. För att nå målet om 50 000 utbildningsplatser arbetar direktoratet med partners som man skriver kontrakt om delmål med.

Enligt samma handläggare på direktoratet finns inga större problem med att involvera arbetsgivare och få dem att acceptera resultatet av valideringen. En viktig anledning till detta är att programmet i första hand riktar sig till anställda som ett led i deras kompetensutveckling. Arbetsgivaren upplever det som värdefullt att medarbetarna tillerkänns en högre kvalifikationsgrad. I de fall motstånd hos arbetsgivarna funnits så handlar det främst om farhågor att högre kvalifikationer leder till ökade lönekrav, dvs. att valideringen ska vara kostnadsdrivande.

Den stora utmaningen framöver är enligt direktoratet att på ett konkret sätt implementera validering. Den nuvarande organisationen och förhållningssättet beskrivs som diffust. Organisationen måste ges ett tydligare innehåll, främst genom samverkan mellan aktörer på regional nivå, företrädesvis skolinstitutioner. Direktoratet ser resultatet av validering som att en person erhåller ett formellt diplom från en erkänd institution.

Inom ramen för initiativet har flyktingar och invandrare inte identifierats som en särskild målgrupp.

### *Nationellt kunskapscentrum för validering*

#### *– Kenniscentrum EVC*

Som ett led i att förstärka infrastrukturen för validering inrättades år 2001 ett nationellt kunskapscenter för validering, Kenniscentrum EVC. Centret samfinansieras av tre ministerier<sup>4</sup> tillsammans med arbetsmarknadens parter.

Centret kan beskrivas som en brobyggare mellan olika aktörer. Det har till uppgift att bedriva forskning samt sammanställa och sprida kunskap om validering. Huvudmålet är att stimulera införandet av valideringsmetoder inom olika delar av den nederländska arbetsmarknaden. Centret samarbetar med olika typer av nätverkspartners, främst branschorganisationer och näringslivsaktörer, kring standarder och goda exempel. Den breda nätverksstrukturen gör att centret kan fungera med endast ett fåtal personer anställda (13 deltidstjänster).

Kenniscentrum EVC har en nära samverkan med den nederländska myndighet som är ansvarig för att etablera kvalifikationskrav för utbildningar, COLO, som beskrivs mer utförligt nedan.

### *COLO och centren för yrkesutbildning*

Organisationen COLO (Centraal organ van der Landelijke Opleidingsorganen van het Bedrijfsleven) är oberoende och har bland annat till uppgift att samordna etablering av kvalifikationskrav inom yrkesut-

bildning. COLO kan beskrivas som en plattform för kunskap om yrkesutbildning, och organisationens arbete syftar till att sammanlänka kvalifikationskrav i yrkesutbildningen med de kompetenskrav som ställs på arbetsmarknaden.

COLO består för närvarande av 19 enskilda expertorgan inom olika yrkes- och yrkesutbildningssektorer. Expertorganen har tre uppgifter:

- utveckla och underhålla den nationella kvalifikationsstrukturen
- övervaka och främja kvaliteten på praktisk yrkesutbildning
- säkerställa kvaliteten i examinationer.

Några exempel på expertorgan är:

- ECOBO: kunskapscenter för yrkesutbildning och arbetsmarknad för sekreterare, administrativ personal, logistik, juridik, information och säkerhet
- OVDB: nationellt centrum för yrkesutbildning inom hälsovård, hushållningssektorn, sociala sektorn etc.
- VOC: stiftelsen för yrkesutbildning inom processindustrin och laboratorieyrken.

De flesta av dessa organisationer har utvecklat valideringsmetoder och främjar användning av dessa metoder i regionala yrkesskolor. Detta innebär att de samtidigt som de främjar validering, också utvecklar kvalifikationskrav och har ett tydligt ansvar för yrkesutbildning. Förhållandet är ett uttryck för den nära kopplingen mellan validering av yrkeskompetens och yrkesutbildning i Nederländerna.

### *Arbetsmarknadens parter*

De nederländska fackförbunden är en central aktör inom validering. Motivet för fackförbunden att medverka är att medlemmarnas anställningsbarhet ökar och därmed medlemmarnas position på arbetsmarknaden. Fackförbunden har drivit frågan inom ramen för förhandlingar om kollektivavtal för metallindustrin och på så sätt medverkat till att validering har kunnat etableras inom olika yrkessektorer. Arbetsgivarorganisationerna är positivt inställda till validering eftersom det leder till att kompetenser synliggörs.

### *Valideringsmetoder*

Det finns en mängd olika metodvarianter på validering i Nederländerna. Likväl är det möjligt att urskilja de grundläggande steg som är gemensamma för de flesta modeller som används i landet. Nedan beskrivs stegen i den grundläggande EVC-modellen för validering av en persons kompetens. Enligt Kenniscentrum EVC används modellen oavsett om det rör sig om

utländsk eller inhemsk yrkeskompetens. Modellen har tre huvudsakliga steg.

- Meritportföljsammanställning: En meritportfölj är en beskrivning av en persons erfarenhet. Innehållet i meritportföljen kommer sedan att jämföras med de krav som ställs för arbetet eller för vidare studier. Validanten sammanställer själv innehållet i meritportföljen. Därefter jämförs resultatet med nationella kvalifikationer.
- Genomförandet och värdering av en praktisk uppgift: Bedömning av validantens förmåga sker dels genom intervjuer, dels genom observation. Intervjuerna genomförs av yrkesbedömaren med utgångspunkt i en lista med standardiserade kriterier för att bedöma hur validanten planerat och utfört arbetsuppgiften och hur han eller hon utvärderat sitt eget arbete med uppgiften. Observationen genomförs med utgångspunkt i en checklista, vilken är baserad på de nationella kvalifikationskraven.
- Valideringsbeslut: ett slutgiltigt beslut om huruvida validanten kan tilldelas en viss kvalifikation, oftast i förhållande till det nationella kvalifikationssystemet.

Viktigt att ha i åtanke när det gäller beskrivningen av valideringsmetoder ovan är att det är en generell beskrivning. I verkligheten varierar stegen i valideringsprocessen liksom omfattningen på dessa, bland annat beroende på målet med valideringen, nyttan och kostnaden.

### *»Learning Line Portfolio«*

En metod för att synliggöra invandrares yrkeskompetenser har utvecklats inom ramen för ett projekt som under de senaste åren bedrivits i Nederländerna av Kenniscentrum EVC, bland annat med stöd av EU:s strukturfonder och från statliga myndigheter. Metoden kallas »Learning Line Portfolio« och används med små variationer dels för asylsökande i avvaktan på beslut om uppehållstillstånd, dels för flyktingar och andra invandrare som deltar i introduktionsverksamhet.

Processen bygger på ett cirkulärt förhållningssätt där språkutveckling integreras. Syftet är att flyktingen ska lära sig en metod för att sammanställa en meritportfölj som kan förstås och uppskattas av arbetsgivare och andra aktörer som han eller hon kommer i kontakt med i det nya landet.

Inledningsvis nedtecknar personen samtliga sina erfarenheter, kvalifikationer och betyg. Stöd ges under denna process. Viktigt att uppmärksamma är att sammanställningen sker på det egna språket. Med grund

i den preliminära sammanställningen görs studiebesök i samhället (myndigheter, företag, skolor) varefter meritportföljen efterhand utvecklas.

## Målgrupp, omfattning och yrken

I det här avsnittet redovisas validering ur ett målgruppsperspektiv. Därutöver redovisas några indikationer på valideringens omfattning samt yrken inom vilka validering sker.

### *Målgrupper*

I Nederländerna definieras den målgrupp som kan bli aktuell för validering brett. Enligt en handläggare på ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad finns ingen specificerad målgrupp officiellt uttalad, varken i dokument eller muntligen. Samma syn har företrädare för Kenniscentrum EVC. I praktiken handlar det dock om två delvis olika perspektiv på validering. Samhället fokuserar på grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. De initiativ som tagits av enskilda företag och branscher däremot, är inriktade på ekonomisk vinning genom förvaltning av humankapital på ett bra sätt. Exempelvis kan företag ta initiativ till validering av sin anställda personal för att på så sätt omvandla deras informella kunskap till formell kunskap. Detta sker när det ligger i arbetsgivarens intresse att utveckla personalen eller att tillerkänna högre kvalifikationer. Exempel på när detta kan vara aktuellt är vid nya produktionsmetoder eller inför en omstrukturering av verksamheten.

### *Exempel på målgruppsorienterat valideringsprojekt*

I fråga om målgrupper i ett integrationsperspektiv finns som tidigare nämnts få målgruppsinriktade initiativ. Ett undantag är ett utvecklings- och samverkansprojekt som fokuserar på validering av asylsökandes, flyktingars och andra invandrades kompetens, och som drivits av Kenniscentrum EVC. Bakgrunden till projektet är att flyktingar och invandrare i Nederländerna, liksom i många andra länder, har särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Projektet har gått ut på att dels utveckla metoder för validering av invandrades kunskaper och kompetenser, dels att få organisationer som flyktingar och invandrare kommer i kontakt med att praktiskt implementera dessa metoder som en del av sin verksamhet. Projektet har omfattat 80 personer totalt men omfattar allt fler i takt med att metoderna sprids.

Projektet har pågått under två faser, dels valide-

ring av asylsökande som befinner sig på flyktingboende (»refugeecamps«), dels har validering använts under individens introduktion i samhället. Projektet har varit lyckat när det gäller den första fasen, på det sättet att de organisationer som ansvarar för boende etc. har anammat validering som ett sätt att förbereda flyktingen på inträdet i det nederländska samhället. Projektet har varit mindre lyckats när det gäller den andra fasen, eftersom de aktörer som ansvarar för introduktionsverksamheten och språkutbildning (kommuner, sociala myndigheter, utbildningsanordnare) i betydligt mindre utsträckning tagit till sig validering som ett verktyg för integration.

Metoden som använts för validering är en utvecklad meritportfölj-modell som innebär kontinuerlig utveckling av personens meritportfölj kombinerat med språkundervisning och samhällsorientering. Individens själv ges ett stort ansvar.

En intressant lärdom av projektet är att asylsökande var betydligt mer motiverade att delta i valideringsverksamheten än dem som fått uppehållstillstånd. En förklaring kan enligt projektledare vara att de asylsökande såg valideringen som ett sätt att öka sina chanser att få uppehållstillstånd.

### *Omfattning och yrkesområden*

En undersökning som genomfördes under 2001–2002 visade att ungefär 6 000 personer genomgått valideringsprocesser i Nederländerna och att ungefär 500 olika organisationer på ett eller annat sätt var inblandade i dessa processer (Duvekot 2004). Antalet har sannolikt ökat betydligt under de senaste åren, men inga siffror finns att tillgå enligt ansvarig chef på Kenniscentrum EVC. Antalet arbetslösa invandrare som genomgått validering är sannolikt lågt, enligt samma uppgiftslämnare.

Enligt Kenniscentrum EVC förs ingen statistik på antalet valideringar eller över vilka som valideras. Inte heller genomförs uppföljningar exempelvis av hur många som får arbete som ett resultat av en validering. En viktig förklaring till detta förhållande är att resultatet av en validering formellt sett är detsamma som resultatet av en avslutad utbildning, dvs. ett diplom eller certifikat.

Ett annat sätt att se på omfattningen av validering är att titta på hur stor del av valideringen som sker gentemot det nationella kvalifikationssystemet inom yrkesutbildning. Kenniscentrum EVC kan redovisa att huvuddelen, 81 procent av valideringarna, görs mot kursplaner inom det nationella systemet, och att 19 procent görs med grund i andra kvalifikationer utvecklade inom olika branscher.

Pilotprojekten under 1990-talet omfattade validering inom en stor mängd yrken. Byggsektorn, barnomsorg och måleriyrket är några exempel. Som nämnts tidigare är det intressant att notera att validering gavs olika syften beroende på yrkesområde. Inom till exempel byggsektorn och barnomsorgen initierades valideringsprojekt för att svara mot förväntad arbetskraftsbrist. Andra valideringsprojekt initierades av arbetsgivare för att öka antalet kvalificerade medarbetare.

För närvarande arbetar Kenniscentrum EVC med fem branscher i fokus:

- metallindustrin
- livsmedelsindustrin
- byggsektorn
- hälsa och omsorg
- mattillverkningsindustrin

Målsättningen är att utveckla sex goda exempel på validering i varje bransch. Dessutom finns ett sjätte arbetsområde, nämligen yrkesutbildningsinstitutioner. Målsättningen är att stimulera dessa till att i högre grad erbjuda validering för studerande.

## Att lära av Nederländerna

Trots att de nederländska erfarenheterna av validering inte sträcker sig så långt bakåt i tiden jämförelsevis – eller kanske just därför – är flera slutsatser möjliga att dra av erfarenheterna hittills. I det här avsnittet diskuteras systemets karaktäristiska drag, erfarenheter samt några möjliga lärdomar.

### *Stark koppling till utbildningssystemet*

Validering av yrkeskompetens har vuxit fram inom ramen för den kvalificerade yrkesutbildningen och är i hög grad alltså kopplad dit. Visserligen finns en stor mängd valideringsinitiativ inom olika industrisektorer men kopplingen till yrkesutbildning är dominerande även här, genom att valideringen inom en viss sektor eller på ett företag byggs upp gemensamt, av sektorsorganisationer ansvariga för en viss del av yrkesutbildningen och av enskilda utbildningsanordnare. De kvalifikationskrav som i huvudsak används vid validering består av de nationella bedömningskriterierna inom yrkesutbildningen och i mindre utsträckning, men förekommande, av kriterier som utarbetats inom branschorganisationer. Här kan tilläggas att själva drivkraften för att utveckla validering i mångt och mycket handlar om att förbättra kopplingen mellan utbildningsväsendet och arbetsmarknaden.

Det nederländska exemplet visar att konsekvenserna av att valideringen primärt existerar i ett utbildningssammanhang kan sägas vara både positiva och negativa när det gäller validering av utländsk yrkeskompetens. För det första kan man konstatera att valideringens legitimitet blir hög men att denna samtidigt i hög utsträckning är begränsad till utbildningssystemet. Valideringen är kopplad till de nationella kvalifikationskraven vilket leder till att resultatet inte sällan är en uppmaning om kompletterande utbildning. Att valideringen i så hög grad sammankopplas med utbildningssystemet leder sannolikt till svårigheter för kompletterande initiativ att växa i omfattning. För det andra är resultatet av validering ett erkänt diplom eller certifikat, antingen från en utbildningsinstitution, mer sällan från en branschorganisation. Detta betyder att en arbetsgivare i de flesta fall inte har möjlighet att avgöra om diplom eller certifikatet är ett resultat av utbildning eller ett resultat av validering.

I Nederländerna, liksom i andra länder, går det dock att urskilja en utveckling där validering görs mer autonom från utbildningssystemet. Ett uttryck för denna utveckling är det uppmärksammande behovet att skapa autonoma ackrediteringsorganisationer för validering, som beskrivs nedan.

### *Kvalitetssäkring*

Valideringens kvalitet handlar dels om att de kvalifikationskrav som används vid validering är rättvisande, dels om kvalitet och system för ackreditering av bedömare och dels om kvalitetssäkring vid genomförandet av valideringen. Kvalitet har varit, och är fortfarande, under diskussion i Nederländerna liksom i de flesta andra länder.

Det nederländska systemet för validering är alltså relativt löst och informellt till sin natur. Något ackrediteringssystem för bedömare finns inte och kvalitetskriterier och system för att bedöma kvalitet saknas. Det är oftast lärare som, i kraft av sin utbildning, genomför en validering.

Frågan om vilken institution som ska bära ansvaret för att säkerställa kvaliteten på validering söker fortfarande sitt svar i Nederländerna, vilket sannolikt är en följd av att det genom olika projekt inom olika samhällssektorer vuxit fram en rik flora av förhållningssätt inom landet. Diskussionen handlar om att antingen skapa en organisation med ansvar för att tillerkänna organisationer rättigheten att tilldela yrkeskvalifikationer, dvs. någon form av paraplyorganisation, eller också om att skapa en organisation för ackreditering av yrkesbedömare och motsvarande.

Den senare skulle registrera yrkesbedömare och där- efter se till att dessa bedömares färdigheter upprätthålls genom att bedömarna får delta i ett visst antal valideringsprocesser per år samt genom att kontrollera att bedömarna kontinuerligt inhämtar erfarenhet av sitt yrke etc. Att ackreditera organisationer är den modell som förespråkas av flest berörda aktörer, däribland utbildningsinstitutioner, arbetsmarknadens parter och arbetsmarknadsministeriet. Om en organisation för ackreditering skapas så skulle den i någon mening bli en parallell till COLO, men med den viktiga skillnaden att den inte skulle ha ansvar för innehållet i utbildningarna.

Intressant att notera är att initiativet till att förbättra kvaliteten i valideringssystemet har tagits av ett särskilt rådgivningsorgan till regeringen, bestående av personalorganisationer och arbetsgivarförträdare. Kvalitet för dessa parter handlar inte bara om att säkerställa tillförlitligheten i valideringsresultaten. Enligt Kenniscentrum EVC handlar kvalitet lika mycket om att se till att validering bidrar till att utveckla arbetskraftens generella kompetens.

### *Kvalifikationskrav*

Lärande utanför det traditionella utbildningssystemet, som ett legitimt sätt att tillägna sig värdefull kunskap för arbetsmarknaden, ifrågasätts sällan i Nederländerna. I stället är det hur själva systemet ska byggas upp med kvalifikationskrav (standarder) som ifrågasätts. Det handlar bland annat om att balansera beskrivningen av yrkeskrav så att de inte blir alltför generella, men samtidigt tillräckligt specifika för att de ska fungera som en måttstock för validering.

Som vi sett är de nationella kvalifikationskraven inom yrkesutbildningen grund för validering i de flesta fall. Vikten av att sammanbinda kvalifikationskrav vid validering med de nationella kvalifikationskraven för yrkesutbildning underströks redan i regeringens policydokument från 2001, *The Glass is Half Full* (Ministry of Economic Affairs 2001). Samtidigt betonas att utvecklingen av kvalifikationskraven måste ske i nära samverkan med, och med stor förankring i, arbetsmarknaden. Det är arbetsmarknadens krav som ska vara styrande vid utvecklingen av kvalifikationskraven.

I Nederländerna säkerställs legitimiteten i kvalifikationskraven genom att branschorganisationer aktivt deltar i utvecklingen och anpassningen av dessa krav. I de fall validering sker utanför det formella utbildningssystemet så är det inom ramen för branschorganisationerna. Detta är centralt och får sägas vara något av en framgångsfaktor i det nederländska exemplet.

### *Institutionella och legala aspekter*

Nederländerna representerar ett förhållningssätt där staten visserligen tydligt markerat att den vill utveckla validering, oavsett om det gäller utländsk eller inhemsk yrkeskompetens, men där genomförandet i stor utsträckning lämnats till andra aktörer såsom utbildningsinstitutioner, branschaktörer samt arbetsmarknadens parter och företag.

Regionala servicecenter för validering saknas för närvarande i Nederländerna men kan komma att utvecklas framöver enligt uppgifter från Kenniscentrum EVC och från en representant för ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad. Tanken är att individen vid dessa center ska få hjälp med att sätta samman en meritportfölj och med att få den värderad för att på så sätt få stöd i sitt utbildnings- och yrkesliv.

Den relativt lösa strukturen kring validering är sannolikt en konsekvens av att riktlinjer, i form av lagar, regler eller andra styrande strukturer såsom institutioner, i stor utsträckning saknas på nationell nivå. Å andra sidan gör det decentraliserade ansvarsförhållandet att förankringen i branschorganisationerna kan bli starkare, genom att dessa organisationer och företag är aktiva både vid etableringen av kvalifikationskrav och vid etableringen av valideringsprocedurer.

Avslutningsvis kan det vara intressant att uppmärksamma att flera ministerier är involverade i utvecklingen av validering, åtminstone på policynivå. Särskilt intressant är det att ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad och ministeriet för ekonomiska frågor delvis drivit frågan om validering.

### *Finansiella aspekter*

Finansieringsfrågan är för närvarande olöst i Nederländerna, enligt Kenniscentrum EVC. Det rör sig dels om kostnader för själva infrastrukturen i form av lokaler, personal, utbildning, metodutveckling etc. – som hittills finansierats av EU:s strukturfonder, branschorganisationer och till viss del staten – och dels om kostnader för själva valideringsprocessen. Kostnaden för en validering varierar beroende på vilka resurser som är nödvändiga att använda. Enligt Kenniscentrum EVC uppgår den billigaste formen av validering av en person till omkring 750 , medan den dyraste som det finns vetskap om uppgick till 5 000 .

Problemet är att de nuvarande finansieringssystemen är starkt knutna till utbildningssystemet. Därav följer att diskussionen om förbättrad finansiering för validering handlar om förändringar av utbildningssystemet för att möjliggöra stöd till individer som genomgår validering. De yrkesskolor som har möj-

lighet att erbjuda validering känner enligt personer på Kenniscentrum EVC viss frustration, eftersom de upplever brister i finansieringen trots att staten på policynivå uppmuntrar valideringsverksamheten. Detta förhållande leder sannolikt till att antalet valideringar som i realiteten genomförs är mindre än vad det skulle kunna vara, med hänsyn till efterfrågan både bland enskilda individer, företag, branschorganisationer och utbildningsinstitutioner. Sannolikt kan det nyinrättade direktoratet komma att påverka denna situation.

Konsekvensen av bristande finansiering, decentralisering och frånvaron av ett nationellt regelverk är bland annat att den enskilda individen har en förhållandevis svag position. I de flesta fall är valideringen beroende av att det finns en arbetsgivare som är villig att betala för att den utförs, för en viss individ. Ett undantag är metallindustrin där tillgängligheten till validering stärkts genom att rätten regleras i kollektivavtal. Detta innebär att arbetsgivaren ersätts för de valideringar som genomförs. I vissa fall finansierar staten visserligen validering genom en nationell fond för utbildning och utveckling, som i sin tur finansieras genom inkomstbeskattning och arbetsgivaravgifter, men generellt är individens ställning svag, och detta gäller särskilt grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

### *Integrationsperspektiv?*

I Nederländerna finns ingen målgruppsorienterad valideringsverksamhet med undantag av det särskilda utvecklingsprojekt som nämnts. Exempelvis finns inga uppgifter om representationen av invandrare i de pilotprojekt som genomfördes under 1990-talet, eller i enskilda valideringsprojekt som finns inom olika sektorer och branscher. Sannolikt har dock även personer med utländsk bakgrund validerats inom ramen för dessa projekt. Validering av utländsk yrkeskompetens har inte setts som något särskilt problemområde. Under intervjuer redovisades dock att det är sannolikt att flyktingar och invandrare framöver kan komma att bli en väsentlig målgrupp för valideringsverksamheten.

Ingen statistik förs över vilka som valideras, vilket har att göra med att resultatet av validering likställs med ett formellt erkänt diplom eller ett certifikat som erhålls om man gått en utbildning. Av samma skäl förs ingen statistik och genomförs ingen uppföljning över hur många individer som får ett arbete som ett resultat av validering.

Det faktum att det nederländska förhållningssättet är mycket brett i sitt upplägg och knyter an till en redan befintlig utbildningsstruktur ökar Nederländernas möjligheter att ta tillvara utländsk yrkeskompetens. Det breda upplägget främjar sannolikt legitimiteten genom att validering inte sammankopplas med vissa målgrupper.

## VALIDERING I FRANKRIKE

### Inledning

Frankrike är ett av de länder som har längst erfarenhet av validering av yrkeskunskap, åtminstone om systemet med »Bilan de Compétences« beaktas. Erfarenheterna sträcker sig tillbaka till mitten av 1980-talet, även om det ibland också påpekas att det inom ingenjörsyrken var möjligt att formellt tillgodoräkna sig yrkeskunskap redan i 1930-talets Frankrike. Inspirationen under 1980-talet kom i många stycken från de erfarenheter som vid samma tid gjordes på andra sidan Atlanten, i USA och Kanada.

### Begrepp

De begrepp som i Frankrike används för att beskriva validering är nära kopplade till lagstiftningen på området. Tre begrepp är aktuella i sammanhanget: »Bilan de Compétences« (bilan), »Validation des Acquis Professionnels« (VAP) och »Validation des Acquis de l'Expérience« (VAE). Det två senare utgör mer eller mindre fullständiga system för validering, medan en *bilan* snarare är en form av vägledningsinstrument som kan jämföras med en meritportfölj. Den term som bäst överensstämmer med den svenska betydelsen av validering är »acquis de l'expérience professionnelle«, vilket ungefär betyder validering av yrkeskunskap.

Från att ursprungligen ha varit i någon mån unikt, till följd av en stark betoning på det formativa förhållningssättet med systemet för *bilan*, har Frankrike under de senaste åren utvecklats till validering mer i riktning mot ett summativt förhållningssätt, bland annat genom etableringen av systemet med »Validation des Acquis Professionnels« (VAP), men främst med systemet med »Validation des Acquis de l'Expérience«

(VAE). Det summativa förhållningssättet innebär att valideringen genomförs i ett specifikt sammanhang, med målet att tillmäta kompetenser och erfarenheter ett värde. Detta betyder att validering i Frankrike till stor del går ut på att värdera en individs kunskaper, färdigheter och kompetenser och därefter bedöma dessa i förhållande till nationella kvalifikationskrav inom yrkesutbildningssystemet.

### Motiv för validering av (utländsk) yrkeskompetens

I Frankrike tillmäts traditionellt ett stort värde till formell utbildning och de bevis i form av betyg, certifikat och liknande som utbildning ger upphov till. Detta tycks ha fått till följd att validering av yrkeskompetens i första hand ses som ett sätt att öka tillgången till dessa formella certifikat. Som vi ska se finns ett särskilt register med över 15 000 formella kvalifikationsnivåer och certifikat. Jämfört med många andra länder, däribland Sverige och Nederländerna, är kopplingen till arbetsmarknaden och utbildningssystemet uttalad i betydligt mindre grad. Eftersom formella certifikat inte har något värde i sig – förutom möjligtvis prestigemässigt för den enskilda individen – kan validering även i Frankrike beskrivas som ett sätt att bättre ta till vara människors resurser för arbete och utbildning.

### Validering i Frankrike – en översikt

Utveckling av validering av yrkeskompetens har i Frankrike till stora delar drivits fram av lagstiftning, vilket har resulterat i att Frankrike i dag har flera



lagar som på nationell nivå reglerar validering. Vad som särskiljer Frankrike från många andra länder är just förekomsten av långtgående och förhållandevis detaljerad lagstiftning på valideringsområdet tillsammans med en förhållandevis väl utbyggd institutionell infrastruktur, med en stor mängd center, institut och utbildningsanordnare som genomför valideringar. Nedan ges en kortfattad översikt av några viktiga steg i Frankrikes utveckling mot det system som i dag finns för att validera yrkeskompetens.

### *Vägledning och meritportfölj* – »*Bilan de Compétences*«

Instiftandet av lagen om »*Bilan de Compétences*« år 1985 innebar att ett system för att validera kunskap och kompetenser som inhämtats utanför det formella franska utbildningsväsendet inrättades i Frankrike.

En *bilan* kan jämföras vid en meritportfölj men fungerar inte i första hand som en metod för validering. Det omnämns ändå här av två skäl. För det första är systemet med *bilan* grunden för det system för validering av yrkeskompetens som utvecklats under senare år i Frankrike. För det andra har förekomsten av metoden spelat stor roll på arbetsmarknaden genom att den gett arbetslösa en möjlighet att stärka sina förutsättningar.

En *bilan* syftar till att tydliggöra de yrkeskompetenser och personliga förmågor som en person har samt dennes lämplighet och motivation för fortsatt yrkesutveckling. *Bilan* varken värderar kompetenser i förhållande till fasta regler eller omvandlar informell kompetens till formellt erkänd kompetens. Snarare handlar det om ett fritt utforskande som ska stärka individen.

Lagen innebar också inrättandet av särskilda center för denna verksamhet, »Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences« (CIBC), vilka beskrivs mer utförligt nedan.

År 1991 stärktes lagstiftningen genom att alla med minst fem års yrkeserfarenhet gavs en laglig rätt att under vägledning sammanställa sina meriter. Lagen gav även arbetstagare rätt till 24 timmars betald frånvaro för att sammanställa en *bilan*.

### *Två lagar för validering av yrkeskompetens – VAP och VAE*

Som Colardyn och Bjørnåvold (2004) konstaterar har lagstiftning om validering av yrkeskompetens skett i två steg, genom lagen om »Validation des Acquis Professionnels« och genom lagen om »Validation des Acquis de l'Expérience«.

Det var 1992 som möjligheten att validera yrkeskompetens först introducerades i Frankrike. Det skedde genom lagen om »Validation des Acquis Professionnels« vilket i svensk översättning ungefär betyder »validering av lärande som skett vid yrkesutövning«. Lagen innebar möjlighet för personer med minst fem års yrkeserfarenhet att kunna tillgodoräkna sig vissa moment i utbildningar som finns under det franska utbildningsministeriets huvudmannaskap. Valideringen gick till så att individen sammanställde och införde en jury framlade en meritportfölj som beskrev kunskap och kompetenser. Med grund i meritportföljens innehåll gav juryn validanten rätt att tillgodoräkna sig vissa moment i en kurs eller gav validanten tillträde till en viss kurs trots att han eller hon saknade formell behörighet.

De rättigheter som lagen innehöll utvidgades 2002 genom lagen om »Validation des Acquis de l'Expérience«, vilket i svensk översättning ungefär kan översättas med »validering av tidigare erfarenhet«. Den mest betydelsefulla skillnaden är att kravet på kompletterande utbildning för att få tillgodoräkna sig en viss kvalifikation släpptes. Valideringssystemet innebär därmed möjlighet att validera kunskaper och kompetenser inhämtade i yrkeslivet för samtliga kvalifikationskrav som finns i Frankrike. I praktiken innebär det att en enskild individ genom validering kan få vilket som helst av tillgängliga yrkescertifikat och betyg.

Jämfört med den tidigare lagstiftningen har också kraven för att få tillgång till validering av yrkeskompetens sänkts, från fem till tre år, vilket innebär att en person numera bara behöver tre i stället för som tidigare fem års erfarenhet inom ett yrke, för att vara aktuell för validering.

### *Några viktiga aktörer*

Två ministerier är i första hand involverade i utvecklingen av validering av yrkeskompetens i Frankrike, dels arbetsmarknadsministeriet (Ministry for Employment), dels utbildningsministeriet. Det var exempelvis arbetsmarknadsministeriet som 1986 tog initiativet till de statliga valideringscentren, Centres Interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC). Dessa två ministerier är ledande när det gäller att utveckla policyn kring validering av yrkeskompetens.

Flera ministerier utdelar olika former av yrkescertifikat, främst utbildningsministeriet och arbetsmarknadsministeriet men också jordbruksministeriet och ministeriet för sport och ungdomsfrågor.

## Statliga och regionala center

Som delvis redan har berörts ovan har Frankrike förutom ett detaljerat regelverk för validering, etablerat ett nätverk av center som på olika sätt arbetar med validering och certifiering. Detta arbete påbörjades redan i mitten av 1980-talet, genom instiftandet av lagen om *bilan*. Centren kallas »Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences» (CIBC), är statligt finansierade och finns under huvudmannaskap av arbetsmarknadsministeriet. Centren, som för närvarande finns på 110 platser i Frankrike, utgör tillsammans med lagstiftningen den institutionella infrastrukturen för validering av yrkeskompetens (Colardyn, Bjørnåvold 2004).

Ursprungligen skapades centren för att individer skulle få möjlighet att analysera och sammanställa sina kunskaper och kompetenser för att på så sätt sätta samman en individuell utvecklingsplan. Centrens verksamhet har utökats jämsides med lagstiftningen, vilket innebär att centren i dag är en knutpunkt för valideringsprocesser. De metodologiska angreppssätten varierar mellan centren, liksom profil och bemanning. Vid sidan av dessa statliga center finns på vissa platser privata valideringscenter.

Regionerna i Frankrike ansvarar för vuxenutbildning och andra former av utbildning, vilket gör att de spelar en central roll. Sedan möjligheten till och synen på validering vidgades i och med lagen om »Validation des Acquis de l'Expérience» år 2002, har regionerna kommit att spela en ännu aktivare roll, främst för att stödja potentiella validanter och samverka med andra intressenter.

Regionerna i Frankrike har etablerat regionala center för validering samt skapat informationsplatser om validering inom befintliga institutioner, såsom arbetsförmedlingar och utbildningsinstitutioner. Staten finansierar dessa center som går under namnet »Points-Relais-Conseil«.

## Nationella kommissionen för certifiering av yrkeskompetens

Som redovisats ovan inrättades den nationella kommissionen för certifiering av yrkeskompetens (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) i samband med den förändrade lagstiftningen för validering av yrkeskompetens. Kommissionen har tre specifika uppdrag:

- etablera och underhålla registret över yrkeskvalificering
- revidera befintliga certifikat i enlighet med utveckling på utbildnings- och arbetsmarknadsområdet

- ge rekommendationer till organisationer som utfärdar kvalifikationskrav, samt sprida information om förhållandet mellan olika typer av kvalifikationskrav.

Kommissionen består av 16 representanter för ministerier, tio representanter för arbetsmarknadens parter (fem från arbetsgivarsidan och fem från arbetstagare), tre representanter från handelskammare och tre regionala representanter. Dessutom ingår tolv specialister på certifiering (Colardyn, Bjørnåvold 2004). I mångt och mycket har kommissionen alltså en samordnande roll, vilket också framkom vid intervjuer.

Certifikat och titlar finns i ett särskilt nationellt register för certifieringar (Répertoire National des Certifications Professionnelles). Registret innehåller ett stort antal möjliga certifieringar, omkring 15 000, ses som ett administrativt verktyg och syftar till att förse individer med information om olika certifikat. De 15 000 certifieringarna fördelar sig på följande sätt:

- 700 yrkeskvalifikationer som tilldelas av utbildningsministeriet
- 600 certifikat som tilldelas av andra ministerier
- 800 certifikat som tilldelas av privata organisationer såsom handelskammare
- 400 övriga yrkescertifikat
- 11 000 kvalifikationer som fastställs av universitet.

## Organisationen för certifiering av yrkeskompetens

Initiativet till Organisationen för certifiering av yrkeskompetens (l'Association pour la certification des compétences professionnelles, ACCP) togs av de franska handels- och industrikammarna i slutet av 1990-talet och syftade till att utveckla ett system för att personer skulle ges möjlighet att tillgodoräkna sig det lärande de fått genom sitt yrkesliv.

Organisationen har etablerat ett eget certifikatssystem, »Certificats de Compétences en Entreprise» (CCE). Certifikaten finns numera i det register som administreras av den nationella kommissionen för certifiering av yrkeskompetens. För närvarande finns möjlighet till certifiering som bland annat försäljning, kundtjänst, kommunikation, service och underhåll.

Intressant att notera är att ACCP genom ett standardiserat förfarande vinnlägger sig om att involvera samtliga berörda parter, såsom arbetsmarknadens parter, branschorganisationer och liknande i sina procedurer.

Ytterligare en aspekt som kan uppmärksammas när det gäller ACCP:s sätt att fungera är den starka regelstyrningen. Till exempel har riktlinjer för reglering av valideringsledare och motsvarande funktioner

utvecklats, liksom speciella rutiner för att överklaga resultat.

### *Arbetsmarknadens parter*

Arbetsmarknadens parter i form av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har involverats i arbetet med att utveckla validering av yrkeskompetens, och är representerade exempelvis i kommissionen för certifiering av yrkeskompetens.

Även om ingen fackföreningsrepresentant har ingått i intervjustudien ger resultatet i övrigt vid handen att fackföreningarna har en positiv syn på validering av yrkeskompetens. De ser validering som ett sätt att vidareutveckla sina medlemmar och öka deras manöverutrymme vid tillfällen då företag omstruktureras eller när arbetsmarknaden förändras. Av samma skäl tycks arbetsgivare ha en positiv syn på validering av yrkeskompetens.

### *Valideringsmetod*

#### *– meritportfölj och panelbedömning*

Två generella tillvägagångssätt för validering av yrkeskompetens kan urskiljas även om det också finns varianter på dessa; dels prov och olika typer av muntliga och skriftliga test och förhör, dels meritportföljvärdering. Den senare, vilken är vanligast, bygger på att validanten har sammanställt en meritportfölj som beskriver och dokumenterar den kunskap och kompetens som han eller hon besitter. Meritportföljen beaktas av en bedömningspanel eller jury.

Juryns sammansättning varierar beroende på det aktuella området. Följande krav ska uppmärksammas när det gäller juryn:

- Juryns sammansättning och ordförandeskap måste vara i överensstämmelse med generella regler.
- En fjärdedel av juryn måste bestå av kvalificerade företrädare för den aktuella yrkessektorn och hälften av dessa måste komma från arbetsgivare respektive arbetstagare.
- Juryn ska bestå av lika många män som kvinnor.
- Om validanten har anställning får medarbetare ingå i juryn.
- Vägledare som har bistått validanten med att sammanställa dennes meritportfölj får inte ingå i juryn. Juryn kan tillerkänna en fullständig kvalifikation eller tillerkänna en del av ett visst certifikat eller kvalifikation. Om juryn väljer att tillerkänna validanten en delkvalifikation, måste juryn visa vilka kunskaper och färdigheter som fattas för att kvalifikationen ska tillerkännas fullt ut.

Någon skillnad i metod och förfaringssätt i övrigt

tycks inte föreligga när det gäller validering av yrkeskompetens som inhämtats i utlandet jämfört med kompetens som inhämtats på den franska arbetsmarknaden eller i det franska utbildningssystemet. Språket är givetvis en viktig faktor, men här förutsätts tillräckligt goda språkkunskaper för att validanten ska kunna genomföra momenten vid validering.

Även kulturella aspekter betonas (under intervjuer) som en viktig faktor att beakta vid validering av utländsk yrkeskompetens. För viss yrkesutövning framhölls denna aspekt som mer framträdande.

### *Finansiering av validering*

Kostnaden för validering av yrkeskompetens i Frankrike varierar sannolikt i hög grad över landet och mellan sektorer. Som redovisats ger lagen utrymme för 24 timmars ledighet för validering av yrkeskompetens, vilket innebär att näringslivet till viss del står för kostnaderna. Staten och regionerna tar ett stort finansiellt ansvar för infrastrukturkostnader, som en konsekvens av att det franska systemet till sin utformning är statligt och starkt reglerat.

En validering kan kosta från i stort sett ingenting till 3 000 €. Enligt intervjuuppgifter bekostas valideringsprocessen antingen av ett företag eller av en individ. I den mån individen inte har möjlighet att bekosta sin egen validering finns möjlighet att ansöka om resurser från kommissioner med olika målgrupper, exempelvis ensamstående föräldrar och arbetslösa.

### *Målgrupp, omfattning och yrken*

Inledningsvis kan konstateras att en *bilan* kan genomföras av vem som helst, både av arbetslösa och av dem som har ett arbete samt inom olika yrkesområden.<sup>5</sup> Huvuddelen av de personer som sammanställer en *bilan* är dock arbetslösa, vilket indikerar att systemet är av väsentlig betydelse för denna målgrupp. Metoden används också som ett sätt för arbetsgivare att skapa sig en bättre bild av den arbetskraft som finns inom ett företag, för att på så sätt utveckla företagets humankapital.

Även systemet med »Validation des Acquis Professionnels« och det mer sentida »Validation des Acquis de l'Expérience« riktar sig till en bred målgrupp – arbetslösa liksom anställda och till olika sektorer. Som beskrivits tidigare erbjuder det nuvarande systemet validering till omkring 15 000 olika certifikatbetyg och diplom, vilket av naturliga skäl gör målgruppen mycket omfattande. Intervjupersonerna

understryker att validering av yrkeskunskap, och det system som finns för detta, riktar sig till alla delar av befolkningen. Enligt representanter för kommissionen för certifiering av yrkeskompetens kan validering vara särskilt intressant för dem som vill byta yrke eller som förlorat sitt arbete och behöver omskolas. Ur ett arbetsgivarperspektiv är validering intressant av samma anledning.

Trots att Frankrike under lång tid arbetat med validering är det förhållandevis få individer som på något sätt omfattats av dessa processer, vilket framgår av sammanställningen nedan.

- Omkring 600 000 personer sammanställde en personlig utvecklingsplan inom ramen för proceduren för *bilan* under perioden 1992–2002.
- Under samma period utfärdades knappt 20 000 certifikat efter validering av tidigare yrkeskunskap (»Validation des Acquis Professionnels«).
- Under 2002, det första året som möjligheten till full certifiering fanns i Frankrike utfärdades knappt 7 000 certifikat efter validering inom ramen för »Validation des Acquis de l'Expérience« (Colardyn, Bjørnåvold 2004.)

Uppgifter om hur stor del av det totala antalet valideringar av yrkeskompetens som avser validering av utländsk yrkeskompetens tycks finnas i mycket liten utsträckning. Enligt en regional koordinator för Nationella kommissionen för certifiering av yrkeskompetens i Normandie har under de senaste fem månaderna totalt 300 ansökningar om validering mottagits, varav tre avsett utländsk yrkeskompetens.

## Att lära av Frankrike

I Frankrike har under förhållandevis lång tid och på ett systematiskt sätt metoder och system utvecklats för att på olika sätt och i olika sammanhang synliggöra människors faktiska kunskaper. Systemet med »Validation des Acquis de l'Expérience« är dock relativt sentida och mycket återstår att utveckla.

I det här avsnittet sammanfattas de karaktäristiska dragen i det franska förhållningssättet, erfarenheterna hittills samt några tänkbara lärdomar. Framställningen begränsas till »Validation des Acquis de l'Expérience« men referenser till annan verksamhet görs i de fall det anses nödvändigt i sammanhanget.

### *Kvalitetssäkring och legitimitet*

Kvalitetssäkringen är beroende av att de kvalifikationskrav som används vid validering är rättvisande samt att kvaliteten på bedömare är säkerställd. Det

franska exemplet belyser flera möjliga sätt att arbeta med dessa frågor, även om systemet och erfarenheterna på intet sätt är heltäckande. Utmaningen tycks för Frankrike framöver i mångt och mycket vara att omsätta de möjligheter som systemet ger utrymme för i praktisk handling.

En väsentlig del i det franska exemplet, liksom för många andra länder som har erfarenhet på området, är behovet av att involvera arbetsmarknadens parter, företrädare för branschorganisationer och arbetsgivare, dvs. de som i olika sammanhang slutligen använder resultatet av individens validering. I det franska exemplet kan vi se att dessa parter är involverade vid definieringen av kvalifikationskrav, vid jurybedömningar, vid utformningen av policyer och i andra sammanhang vilket anses som viktigt för förankring och acceptans.

Ett generellt problem, som finns i sammanhang där kunskap värderas, är det metodologiska. I Frankrike har ett juryssystem etablerats där juryn ska tillmäta en viss erfarenhet ett värde i förhållande till fastställda kvalifikationskrav, vilket självfallet är svårt. Jurymedlemmarna är ofta betydligt mer vana vid formella examineringsprocedurer och kan i vissa fall sakna särskild utbildning för att bedöma erfarenhet i en vidare bemärkelse. Ett sätt att öka kvaliteten är att juryns sammansättning är strikt reglerad, en statlig detaljstyrning, vilken karaktäristisk för Frankrike inom validering av yrkeskompetens.

Systemet med »Validation des Acquis de l'Expérience« är fortfarande ganska nytt och i alla sina delar inte implementerat, vilket innebär att de resultat som eventuellt kan uppnås kommer att kunna bedömas bättre framöver.

### *Kvalifikationskrav*

Frankrikes förhållningssätt innebär att en individs kunskaper och kompetenser mäts i förhållande till ett specificerat kvalifikationskrav med målsättningen att individen ska tilldelas ett visst certifikat. Som nämnts tidigare utdelas certifikat av flera ministerier samt av enskilda organisationer. Utbildningsministeriet ansvarar för att tillsammans med arbetsmarknadens parter fastställa kvalifikationskrav inom utbildningsområdet. Arbetsmarknadsministeriet har tillika ett ansvar för att fastställa kvalifikationskrav inom till exempel yrkesutbildningen.

Viktigt att uppmärksamma är att arbetsmarknadens parter är starkt involverade när det gäller att sätta kvalifikationskrav mot vilka individer validering kan ske. Som så mycket annat när det gäller implementering av validering av yrkeskompetens i Frank-

rike finns en särskild kommission med ansvar för att organisera detta arbete, »Commissions Professionnelles Consultatives« I kommissionen finns samtliga berörda organisationer företrädna.

Lika viktigt att understryka ur ett legitimitetsperspektiv är att huvuddelen av dessa certifikat är formellt fastställda och erkända vilket bland annat innebär att när personen väl erhållit certifikatet, så är det överförbart mellan arbetsplatser inom den sektor, region eller liknande för vilket certifikatet gäller.

Mängden certifikat är stor, vilket i sig kan innebära ett problem. Certifikaten är utfärdade av olika organisationer, vilket innebär att kunskapen om innehållet inte alltid finns samt att överlappning kan ske. Kort sagt kan det vara svårt för både utbildningsanordnare och arbetsgivare, likväl som för enskilda individer, att hålla reda på relevanta certifikat. Den nationella kommissionen för certifiering av yrkeskompetens är ett uttryck för en strävan att göra det lättare att jämföra olika certifieringar och för behovet av en renodling inom området.

### *Institutionella och legala aspekter*

Som vi sett är validering av yrkeskompetens i Frankrike mycket reglerad, både i nationell lagstiftning och genom att regler och rutiner utvecklats på en mängd områden. Kvalifikationskrav och liknande är strikta och formella till sin utformning. Därtill ska det stora antal organisationer som genomför validering och den rikligt utbyggda infrastrukturen i form av centrumbildningar nämnas som utmärkande för Frankrike.

Huruvida detta är en framgångsrik väg att gå är svårt att bedöma, men det kan konstateras att detta är ett uttryck för en strävan att skapa legitimitet i samhället. Sannolikt är den starka regelstyrningen betingad dels av franska traditioner, dels av betoningen på formella certifikat, något som också är ett karaktäristiskt drag för det franska förhållningssättet.

## Noter

- 1 1 CAD ungefär lika med 6,50 SEK
- 2 Innan begreppet EVC introducerades i Nederländerna användes begreppet EVK (*Erkennen van eerder of elders Verworven Kwalificaties*). EVC introducerades för att markera att det handlar om kompetenser och inte endast kvalifikationer. Kvalifikationer är formella i meningen att de antingen avser krav för att få anställning eller att de utvecklas i en anställning eller ett formellt dokument (CEDEFOP 2001).
- 3 Ministeriet för ekonomiska frågor, jordbruksministeriet, ministeriet för utbildning, kultur och vetenskap samt ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad deltog i arbetet.
- 4 Ministeriet för ekonomiska frågor, utbildningsministeriet och ministeriet för sociala frågor och arbetsmarknad
- 5 Statistik som visar andelen personer med utländsk bakgrund av dem som årligen sammanställer en *bilan* har inte hittats inom ramen för den här studien.

## Referenser

- Björnåvold, J. 2000. *Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Non-formal Learning in Europe*. CEDEFOP.
- CEDEFOP. 2002. *Glossary on Transparency and Validation of Non-formal and Informal learning, Identification, Validation and Accreditation of Prior And Informal Learning*. United Kingdom.
- CEDEFOP. 1999. *Identification and Validation of Prior and Non-formal Learning*, United Kingdom.
- CEDEFOP. 2001. *Transparency of Vocational Qualifications*. United Kingdom.
- Colardyn, D., Björnåvold, J. 2003. *National Policies And Practices in Validation of Non-formal And Informal Learning*, manuscript. Brussels.
- Colardyn, D., Björnåvold, J. »Validation of Formal, Non-formal and Informal Learning: Policy and Practices in EU Member States« i *European Journal of Education*, Vol. 39, No. 1, 2004.
- Ds 2003:23. *Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*. Stockholm.
- European Commission. 2003. *Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning*, DG EAC B/1 JBJ 26.1.04. Brussels.
- Integrationsverket. 2003. *Validering av invandrare akademikers yrkeskompetens – erfarenheter från nätverk Sörmland*. Norrköping.
- Ministry for Advanced Education. 2003. *Training and Technique, Developing, Implementing and Evaluating, PLA Service*. Canada.
- Myndigheten för skolutveckling. 2003. *Att utveckla en infrastruktur för vuxnas lärande – lokalt utvecklingsarbete med statligt stöd*. Dnr 2003:797. Stockholm.
- Myndigheten för skolutveckling. 2003. *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens perspektiv på validering*. ISBN 91-85128-00-7. Stockholm.
- Prinsloo, Rachel C., Buchler, Michelle. 2002. *Challenges from the Recognition of Prior Learning (RPL) Discourses and Practices for the International Development Agenda* (work in progress). Geneva.
- Skolverket. 2000. *Validering*. Dnr 99:975. Stockholm.
- Skolverket. 2002. *Validering av utländsk yrkeskompetens*. Dnr 01-2001:03631. Stockholm.
- Skolverket. 2004. *Förslag till hur orienteringskurser kan användas vid validering inom kommunal vuxenutbildning*. Dnr 2004:00102. Stockholm.
- SOU 1998:165. 1998. *Validering av utländsk yrkeskompetens*. Utbildningsdepartementet. Stockholm.
- SOU 2001:78. 2001. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Utbildningsdepartementet. Stockholm.

## Landsspecifik referenslitteratur

### Kanada

- MC Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services International Qualifications Program. 2004. *An Inventory of Assessment Tools for Skilled Immigrants, Final Report*. British Columbia, Kanada.
- Bloom, Michael, och Michael Grant. 2002. *Brain Gain – The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*. Kanada.
- Government of Saskatchewan, Saskatchewan Learning. 2004. *A Journey of Self-Discovery – Facilitators Guide to Reflection and Meritportfölj Development*. Kanada.
- Government of Saskatchewan, Saskatchewan Learning. 2005. *Recognizing prior learning – A Provincial Policy Framework*. Kanada.
- Human Resource Development Canada (HRDC). 2000. *Developing Benchmarks for Prior Learning Assessment – Practitioner Perspectives*. Kanada.
- ICES. 2000. *Seminar on Recognition of Refugee Qualifications*. Strasbourg, Frankrike.
- Ministry of Advanced Education, Training and Technology. 2002. *Towards a Learning Province: Recognizing and Crediting Learning in British Columbia – A Vision for Prior Learning Assessment in the 12 Century*. British Columbia, Kanada.
- Prinsloo, Rachel C., Buchler, Michelle. 2002. »Challenges from the Recognition of Prior Learning (RPL) Discourses and Practices for the International Development Agenda« (Conference Paper, Geneva, November 2002). Geneva.
- PLA Centre. 2001. *The PLA Centre Story – Five-year report 1996–2001*. Halifax, Nova Scotia, Kanada.
- Ministry of Advanced Education, Training and Technology. 1998. *PLA Coordinator Guide: Developing, Implementing and Evaluation PLA Services*. British Columbia.
- Ministry of Advanced Education, Training and Technology. 2002. *Prior Learning Assessment Practices in British Columbia 2000/2001 PLA Survey – Selected Results*. British Columbia.
- Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services. 2004. *Inventory of Assessment Tools for Skilled Immigrants*. British Columbia.

## Nederländerna

- Duvekot, R. 2004. *Facts, Figures and Initiatives on EVC*. Kenniscentrum EVC. Nederländerna.
- Duvekot, R. 2004. *Lifelong learning and the Perspective on valuation of Prior learning (VPL)*. Kenniscentrum EVC. Nederländerna.
- Duvekot, R. 2004. *Your Glass is Half full! New Perspectives on the User-oriented learning & life-long learning*. Kenniscentrum EVC. Nederländerna.
- Duvekot, R., Eggert, J. 2005. *VPL in the Netherlands – The Perspective of voluntary work for civil service apprenticeship in 8 Case studies – Report Phase 1 Leonardo da Vinci-programme*. European Centre for Valuation of Prior Learning. Nederländerna.
- Duvekot, R., Kaemingh, E., Pijls, T. 2004. *The World of EVC – The Application of EVC in the Netherlands in four Spheres*. Kenniscentrum EVC. Nederländerna.
- Ministry of Economic Affairs. 2001. *The Glass is Half full! – A Broad vision of the application of EVC*. Nederländerna
- Scholten, A.M., Nuffic, R. T. 2002. *Linking ICE and PLAR – overview of the developments in the Netherlands*. Nederländerna.

## Frankrike

- Nuffic, M. C. 2002. *CE and PLAR in France – Report of a study visit*. Frankrike.

## Webbplatser

### Kanada

- [www.bcit.ca/ices/](http://www.bcit.ca/ices/) (British Columbia Foreign Credential Evaluation Services)
- [www.canadasmeritportfölj.ca](http://www.canadasmeritportfölj.ca)
- [www.cicic.ca](http://www.cicic.ca) (Canadian Information Centre for International Credentials)
- [www.capla.ca](http://www.capla.ca) (Canadian Association of Prior Learning Assessment)
- [www.recognitionforlearning.ca](http://www.recognitionforlearning.ca)
- [www.hrsdc.gc.ca](http://www.hrsdc.gc.ca)
- [www.placentre.ns.ca/visitors/whatisPLA.php](http://www.placentre.ns.ca/visitors/whatisPLA.php)
- [www.sasklearning.gov.sk.ca](http://www.sasklearning.gov.sk.ca) (Saskatchewan Government, Learning)

### Nederländerna

- [www.colo.nl](http://www.colo.nl)

- [www.employment.gov.nl](http://www.employment.gov.nl) (Ministry of Social Affairs and Employment)
- [www.Kenniscentrum.nl](http://www.Kenniscentrum.nl)
- [www.minocw.nl](http://www.minocw.nl) (Ministry of Education, Culture and Science)

## Frankrike

- [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)
- [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr) (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)
- [www.formation-emploi.cci.fr](http://www.formation-emploi.cci.fr) (L'Association pour la certification des compétences professionnelles)
- [www.infovae-idf.com](http://www.infovae-idf.com) (Information om La Validation des Acquis de l'Expérience)
- [www.transfine.net](http://www.transfine.net) (Transfer between formal, informal and non-formal education)

## Intervjuer

- Beaumier, Nicole, Regional coordinator, Commission Nationale de la Certification Professionnelle, Provence Côte d'Azur, Frankrike
- van der Bos, Roland, Ministry of education, Nederländerna.
- Bouclier, Pascale, områdesansvarig, Commission Nationale de la Certification Professionnelle, Frankrike
- Brown, Deirdre, chef, International Credential Evaluation Service (ICES), Kanada
- Celik, Sabo, Ministry of social affairs and employment, Nederländerna.
- van Drill, Liseth, Directorate of lifelong learning, Nederländerna.
- Ducroq, Aline, CNCP, Haute Normandie, Frankrike
- Duvekot, Ruud, direktör, Kenniscentrum EVC, Nederländerna
- Fournier, Nadine, *Centre Regional de Ressources Pédagogiques et du développement de la qualité de la formation*, Frankrike
- Kaemingk, Erik, projektledare, Kenniscentrum EVC, Nederländerna
- Kennedy, Bonnie, direktör, Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA), Kanada
- Kennedy, Bonnie, direktör, Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA), Kanada
- Pirro, Giovanna, Saskatchewan government, Settlement and Immigration Services, Kanada.
- Tam, Nancy, analytiker, Institution Branch, Saskatchewan government Learning, Kanada.





## BILAGA





Integrationsverket  
Valideringsdelegationen

# Internationell jämförelse- studie av validering

Kartläggning och  
förslag

April 2005

Ref	Internationell jämförelsestudie Validering
Version	Kartläggning final
Datum	2005-05-09
Godkänd	
Kontroll	
Utarbetad av	FREN/KAAR/KARA

Ramböll Management  
Kapellgränd 7  
S-10265 Stockholm  
Sweden

Tel: (+46) 8 568 494 40  
[www.ramboll-management.se](http://www.ramboll-management.se)

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>1. Introduktion</b>	<b>2</b>
1.1 Vår förståelse av uppdraget	2
1.2 Definition av validering	3
1.3 Validering i Sverige	3
<b>2. Kriterier för urval av jämförelseländer</b>	<b>5</b>
2.1 Grundkriterier	5
2.2 Bedömningskriterier	5
2.2.1 Övergripande angreppssätt	5
2.2.2 Valideringsmodeller	6
2.2.3 Erfarenhet av validering	6
<b>3. Kartläggningsresultat</b>	<b>7</b>
3.1 Frankrike	7
3.2 Grekland, Italien, Spanien	7
3.3 Tyskland och Österrike	8
3.4 Storbritannien, Irland, Nederländerna	8
3.5 Finland, Norge och Danmark	10
3.6 Australien och Kanada	11
3.7 Sammanfattning och diskussion	13
<b>4. Analysområden</b>	<b>15</b>
4.1 Metoder och omfattning/målgrupp	15
4.2 Struktur och organisation	15
4.3 Legitimitet och rättssäkerhet	15
<b>5. Litteraturredovisning</b>	<b>16</b>

Internationell jämförelsestudie av validering

Kartläggning och förslag

April 2005

## **Sammanfattning**

Ramböll Management har gjort en översiktlig kartläggning av validering i Europa samt Kanada och Australien.

Utifrån kartläggningens resultat föreslår vi att följande länder ska omfattas av den jämförande studien:

- Frankrike
- Nederländerna
- Kanada

Vidare föreslår vi att de områden som ska studeras i dessa länder ska vara:

- Metoder och omfattning/målgrupp
- Struktur och organisation
- Legitimitet och rättssäkerhet

I rapporten presenteras underlag och motiv för förslagen.

## 1. Introduktion

Ramböll Management har av Integrationsverket och Valideringsdelegationen fått i uppdrag att genomföra en internationell jämförelsestudie av validering. Studien ska omfatta tre länder vars verksamhet och erfarenheter är relevanta för utvecklingen av validering i Sverige. För att fastställa relevanta jämförelseobjekt ska en översiktlig kartläggning genomföras.

Ramböll Management har genomfört kartläggningen, vilken presenteras i föreliggande dokument. Kartläggningen har gjorts översiktligt, eftersom den främst syftar att vara grund för val av länder och analysområden.

### 1.1 Vår förståelse av uppdraget

Integrationsverket och Valideringsdelegationen vill synliggöra andra länders metoder, erfarenheter och resultat av validering för att på så sätt berika utvecklingen av validering i Sverige.

Valideringsdelegationen och Integrationsverket ser validering som en utforskande process som syftar till att synliggöra möjligheter för enskilda individer och som ett viktigt instrument för att synliggöra den utländska kompetensen och ge arbetsmarknaden bättre möjligheter att tillvarata utländska individers kunskap och erfarenhet.

Jämförelsestudien omfattar samtliga av de tre sammanhang inom vilka validering kan bli aktuell för en individ (se avsnitt 1.3 nedan). Studien begränsas dock till att endast omfatta validering av yrkeskompetens, med fokus på utländsk yrkeskompetens, vilket innebär att fokus läggs på dokumentation av faktiska kunskaper och färdigheter inför inträde på arbetsmarknaden. Validering blir här ett sätt att undanrödja hinder för att komma in på arbetsmarknaden för dem som saknar formell och dokumenterad kompetens. För dem som har utbildning men av olika skäl saknar dokumentation bli validering ett viktigt sätt att få bekräftelse på faktiska kunskaper. Med yrkeskompetens avses här formella och informella kunskaper och erfarenheter som har inhämtats genom praktisk arbetslivserfarenhet. Det är således praktisk arbetslivserfarenhet som står i blickfånget.

Jämförelsen ska inte omfatta traditionell så kallad yrkesbedömning, eftersom detta innebär ett starkt begränsat förhållningssätt. Istället handlar det om metoder som har förmågan att på ett legitimt sätt synliggöra utländska individers kompetens på ett rättvisande sätt. I dagsläget tillräknas inte utländsk kompetens samma värde som kompetens som inhämtats på den svenska arbetsmarknaden eller i det svenska utbildningssystemet. Annorlunda uttryckt skulle man kunna säga att vi tenderar att betrakta utländsk yrkeskompetens med andra ögon.

I förhållandevis hög utsträckning handlar uppdraget om att sammanställa befintligt och aktuellt material som finns tillgänglig i myndighetsrapporter, forskningsrapporter, vetenskapliga tidskrifter etc. Dessa litteraturkällor kompletteras genom telefonintervjuer i den mån som det bedöms relevant.

I uppdragsbeskrivningen anges att framgångsfaktorer och problem ska identifieras och analyseras. En viktig del av en framgångsrik modell och förhållningssätt till validering är hållbarhet, dvs. att metoden exempelvis är legitim både i hög konjunktur och lågkonjunktur och att den är legitim i olika sammanhang.

## 1.2 Definition av validering

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

Genom validering kartläggs och dokumenteras de faktiska kunskaper och den kompetens en individ tillägnat sig genom ett formellt lärande, dvs. organiserad utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet eller genom icke formellt lärande, dvs. utbildning organiserad vid sidan om det offentliga utbildningsväsendet eller genom informellt lärande, i arbetslivet eller i vardagen där lärande ofta är en effekt som inte är planerad eller organiserat på något särskilt sätt. Beskrivningen av validering är hämtat från "Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande" (Ds 2003:23). I nämnda skrift framgår även att validering kan förekomma i tre olika sammanhang:

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

## 1.3 Validering i Sverige

I Sverige har intresset för validering, liksom i grannlandet Danmark, under flera år varit relativt svalt. På senare år har dock frågan om validering och dess betydelse i samhället aktualiserats allt mer, främst som en följd av utvecklingen på arbetsmarknaden och särskilt med hänsyn till invandrarers bristande möjligheter. Det ökade intresset för validering märks inte minst på att flera statliga utredningar genomförts och flera rapporter har presenterats. Olika projekt och försöksverksamheter har också genomförts. År 1998 kom den statliga utredningen "Validering av utländsk yrkeskompetens" (SOU 1998:165), där frågan om hur en hållbar organisation för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå bör se ut diskuteras. Två år senare publicerade Skolverket rapporten "Validering" om valideringens roll för vuxenutbildningen i Sverige samt hur denna står sig i ett internationellt perspektiv. Ytterligare ett år senare, år 2003, gav Myndigheten för skolutveckling ut rapporten "Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens – perspektiv på validering" (ISBN 91-85128-00-7). Rapporten innehåller en redogörelse för olika valideringsmodeller samt en diskussion om validering som begrepp utifrån kriterier som legitimitet och likvärdighet.

Det ökade intresset för valideringens roll är avspeglas också i de pilotprojekt inriktade mot validering som under några års tid initierats runt om i landet. År 2001 gav regeringen Skolverket i uppdrag att samordna och organisera försöksverksamhet av validering i åtta svenska kommuner. Försöksverksamheten pågick under drygt ett år och resulterade i rapporten "Validering av utländsk yrkeskompetens", där erfarenheterna från försöksverksamheten samt förslag på förbättringar presenterades. Försöksverksamhet inriktad mot validering har också genomförts i Myndigheten för skolutvecklings regi. Sedan 2003 har myndigheten haft ett uppdrag om utökad försöksverksamhet med validering av reell kompetens. Försöksverksamheten har framförallt vänt sig mot aktörer på arbetsmarknaden och har totalt omfattat nio olika arbetslivsorganisationer. Uppdraget avslutades i februari 2005, då en slutrapport publicerades.

Trots att validering åtnjuter växande uppmärksamhet under senare år, saknas dock fortfarande nationella riktlinjer och praxis för hur valideringsprocessen ska struktureras och värderas, vilket resulterat i att validering i en kommun ofta ser helt annorlunda ut i en annan kommun. Bristen på likvärdighet handlar inte bara om skillnader i vem som ansvarar för valideringen i de olika kommunerna, med andra ord hur integrerad valideringen är i det övriga utbildningssystemet, utan också om synen på valideringens syfte. Medan några kommuner framförallt ser validering som ett sätt att lotsa individer ut på arbetsmarknaden, betraktar andra kommuner främst validering som en väg in på fortsatta studier. De olika utgångspunkterna har inte bara betydelse för vilka individer som huvudsakligen rekryteras till valideringsprocessen, utan också för processens struktur och innehåll. Avsaknaden av samordning på nationell nivå har också inneburit stora skillnader mellan kommunerna i synen på vad som krävs erhålla ett visst betyg eller yrkesbevis. De skiftande bedömningskriterierna har inte minst haft konsekvenser för valideringens legitimitet, och fört med sig att statusen för yrkesbevis som erhållits genom validering generellt sett är låg bland arbetsgivare i Sverige.

I skrivelsen "Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande" (Ds 2003:23) framgår regeringens bedömning, med stöd av flera remissinstanser, att förutsättningar och behov för ett enhetligt nationellt system som har möjlighet att beakta samtliga situationer som kan uppstå för närvarande (2003) saknas. Ambitionen bör istället vara att existerande verksamheter skall vidareutveckla och stödja varandra för att på så sätt bidra till utvecklingen av validering i Sverige. Valideringsdelegationen har ett särskilt uppdrag för att stödja denna utveckling.



## 2. Kriterier för urval av jämförelseländer

I avsnittet analyseras och etableras kriterier för att identifiera relevanta jämförelseländer. Kriterierna har uppdelats i grundkriterier och bedömningskriterier.

### 2.1 Grundkriterier

Grundkriterierna handlar om att jämförelselandet måste uppvisa förhållanden som är relevanta i förhållande till den svenska kontexten. Detta betyder för det första att landets förhållanden när det gäller invandring ska vara liknande dem i Sverige. Exempelvis ska andelen personer med utländsk bakgrund i den totala befolkningen vara överensstämmande alternativt högre än i Sverige. Länder med betydligt mindre andel invånare med utländsk bakgrund har sannolikt i lägre grad mött relevanta frågeställningar om validering av utländsk yrkeskompetens. För det andra bör relevanta jämförelseländer uppfatta valideringens funktion på ett liknande sätt som i Sverige, dvs. länder där validering har en fundamentalt väsensskild funktion i samhället bör inte inkluderas.

Sammanfattningsvis ska länder som inkluderas i studien:

- uppvisa liknande förhållande i fråga om invandring – andel invånare med utländsk bakgrund och struktur på invandring
- uppfatta valideringens funktion i samhället på ett liknande sätt som i Sverige. Länder där valideringen ges en väsensskild innebörd bör inte användas för att göra jämförelser.

Omvänt kan länder som inte uppfyller dessa två grundkriterier uteslutas på ett tidigt stadium.

### 2.2 Bedömningskriterier

Länder som inkluderas i studien ska därutöver ha förutsättningar för att spegla inbördes skillnader på valideringsområdet. Dessa skillnader ska dessutom vara intressanta med beaktande av förhållningssättet till validering i Sverige.

En mängd olika förhållningssätt, system och metoder för validering finns beskriva i den förhållandevis rika litteraturen om validering. För att beskriva dessa förhållningssätt, system och metoder inom validering förekommer i litteraturen ett flertal olika kategoriseringar, beskrivningsperspektiv m.m. I Myndigheten för skolutvecklings skrift "Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetensperspektiv på validering" används Harris (1999) och VEETAC (1993) som utgångspunkt för analys av olika modeller för validering, varefter Björnåvolds (2000) data om utveckling av validering i Europa används för att beskriva utvecklingen.

#### 2.2.1 Övergripande angreppssätt

I bland annat Skolverkets rapport "Validering" (2000) uppmärksammas att två delvis skilda angreppssätt för validering kan urskiljas, en där själva processen betonas, och en där tonvikten ligger på slutresultatet, "outputen".

- Processinriktad valideringsstrategi: Den processinriktade valideringsstrategin går ut på att validanten ska stärka sitt självförtroende genom att upptäcka, identifiera och fastställa kunskaper och färdighe-

- roll.
- Det resultatnriktade angreppssättet är oftast nära knutet till utbildning. Här uppfattas validering som ett instrument för att individen ska nå arbetsmarknaden.

Valet av länder bör spegla dessa skilda angreppssätt.

#### 2.2.2 *Valideringsmodeller*

De skilda angreppssätten har gett upphov till skilda tillvägagångssätt eller modeller för validering. Även om det övergripande angreppssättet för två länder är gemensamt, kan olika valideringsmodeller inrymmas. Som vi kommer att se i kartläggningen i kapitel 5 är detta exempelvis fallet i Tyskland och Storbritannien.

Ramböll Management menar att de modeller för validering som finns inom länderna bör beaktas vid valet av land.

#### 2.2.3 *Erfarenhet av validering*

Olika länder har av olika skäl kommit olika långt i utvecklingen av sin validering. I många länder i Europa togs strukturerade initiativ under 1990-talet, medan andra länder har erfarenhet sedan början av 1980-talet.

Erfarenheter vunna i ett land har dessutom inspirerat andra länders valideringsverksamhet på olika sätt. Exempelvis är det nederländska systemet i många stycken en anpassning av det system och tänkesätt som finns i Storbritannien (se nedan). På samma sätt kommer mycket av de tankar som finns i Storbritannien ursprungligen från USA och Kanada.

Vid val av lander bör landets erfarenhet på området och typiskhet spela in. Länder som har mycket kort erfarenhet av validering bör i första hand inte väljas. Däremot kan det vara intressant att välja ett land som arbetat att med anpassa ett befintligt system till det egna nationella sammanhanget.

### 3. Kartlägningsresultat

#### 3.1 Frankrike

De franska erfarenheterna och metoderna är väl dokumenterade i litteraturen. En viktig anledning till detta är att Frankrike är ett av de länder som har kommit längst i fråga om metoder för att validera yrkeskompetens.

Vid en översiktlig analys går två intressanta aspekter av validering i Frankrike att urskilja. För det första har Frankrike anammat ett processinriktat och utforskande förhållningssätt, dvs. validering ses som ett sätt för individen att få mer kunskap om sina personliga egenskaper och yrkesmässiga kompetens. För det andra grundas valideringen enbart på individens egna uppgifter.

Det processinriktade förhållningssättet i Frankrike tar sig uttryck i användningen av så kallade "bilan de competences". Som framgår av Skolverkets skrift "Validering" (2000) består metoden i att tydliggöra de yrkeskompetenser och personliga förmågor som en person har samt dennes lämplighet och motivation för yrkesplaner. En *bilan* kan användas för att erkänna och validera yrkeskunskap, men också för att utreda eventuella utbildningsbehov, avgöra förutsättningarna för att återvända till arbetslivet som ett sätt att styra sin yrkeskarriär. Den här formen av validering syftar inte till att värdera en individs kunskap i förhållande till fasta regler utan handlar snarare om ett fritt utforskande.

Även om den i Frankrike mest dominerande modellen är *bilan* – vilken också har inspirerat andra länder till ett liknande tänkande – finns sedan 1992 genom lagstiftning möjlighet att genomföra validering av yrkeskompetens av så kallad prokustestyp. Prokustesvalidering innebär att kunskaper och kompetens bedöms utifrån på förhand bestämda kriterier. Validering av yrkeskompetens inom ramen för prokustesvalidering benämns i Frankrike "validation des acquis professionnels". Valideringen är helt öppen vilket betyder att man inte måste genomgå utbildning för att få ett yrkescertifikat eller diplom. Det finns krav kopplat till möjligheten att validera sig för yrkeskunskap, exempelvis att individen varit yrkesverksam under minst fem år. Tidigare fanns även krav på att individen måste delta i en viss del undervisning för att kunna valideras för sin yrkeskompetens men sedan 2002 kan man validera en hel utbildning. Den öppna certifieringsmodellen i kombination med avsaknad av standarder, ger i Frankrike upphov till problem när det gäller att överbrygga klyftor mellan kvalifikationsbevis utgivna av skilda institutioner.

#### 3.2 Grekland, Italien, Spanien

Greklands, Italiens, Spaniens förhållningssätt till validering omfattas av vad som har beskrivits som "medelhavsmodellen". Även Portugal kan inkluderas i i beskrivningen. Länderna förenas i ett stort intresse för validering relaterat till låg utbildningsnivå och stort intresse och behov av att synliggöra informella kunskaper.

Dokumentation i litteraturen finns endast i ganska liten utsträckning, vilket sannolikt har att göra med att de (ännu) inte utvecklat modeller för validering som andra länder. Detta förhållande har säkerligen även att göra med ländernas struktur och organisation på dels på utbildningsområdet och dels på arbetsmarknadsområdet. De flesta källor härstammar från 1999/2000.

Enligt CEDEFOP (1999) har Grekland, Italien och Spanien behandlat metodologiska och institutionella aspekter på olika sätt och med olika grader av

engagemang. Gemensamt är att de på olika sätt försökt att sammanlänka det formella utbildningssystemet med informellt lärande och de processer som är förknippade med detta.

Trots att *Grekland* är det land inom EU där rollen för icke-formellt lärande är mest dominant på arbetsmarknaden, finns få initiativ för att validera dessa yrkeskunskaper. Initiativ har funnits för att skapa system för ackreditering av vuxnas yrkesutbildning, men det tycks mest ha handlat om likvärdighet mellan olika delar av det formella utbildningssystemet. Initiativ på området har mötts av tveksamhet av fackföreningar, vars tveksamhet är relaterat till löner och rättigheter på arbetsmarknaden.

I *Italien* påbörjades under 1996/97 en reform av utbildningssystemet som särskilt skulle beröra yrkesutbildning. I en lag från 1996/97 betonas det livslånga lärandet och det klarläggs att kompetenser som fåtts genom yrkesutövning ska tillmätas samma värde som färdigheter som erhållits genom formell utbildning. Lagen innebar ett modulindelad utbildningssystem, ett system för att tillgodoräkna sig vidareutbildning samt ett system för certifiering. Målsättningen är att integrera olika utbildningssystem i en helhet med individens individuella lärande i fokus. En stark betoning på akademiskt innehåll finns i det italienska systemet, som för övrigt utstått kritik för avsaknad av definitioner och nationella standards för de verktyg som används för att se till en enskild persons kunskaper.

Utvecklingen i *Spanien* följer i stort sett den i Italien i det att lagstiftaren tagit initiativ till förändringar av utbildningssystemet, bland annat för att lyfta fram det informella lärandets betydelse men i första hand för att integrera olika utbildningssystem och olika sätt att värdera kompetenser. Initiativ har tagits för att etablera rutiner för att värdera arbetslösas kompetenser. Detta sker genom yrkesintervjuer som syftar till att identifiera intresse och kompetensprofil. Även yrkestest används, som syftar till att förbättra underlaget för vägledning och förbättra individens egen förståelse för styrkor och begränsningar. Därutöver finns möjlighet att få yrkescertifikat. Detta kan ske på två lika sätt: dels genom utbildning/fortbildning och dels genom värdering av yrkeskunskap. Den senare används i mycket liten utsträckning., Gemensamt för dessa tillvägagångssätt är att värderingen sker av en kommitté med sju ledamöter som representerar externa aktörer.

### **3.3 Tyskland och Österrike**

Tyskland och Österrike utmärks av användning av ett traditionellt lärlingssystem för yrkesutbildning. Systemet är dubbelt i den meningen att det inkluderar formell utbildning och lärande i arbetet. Intresset för validering av yrkeskunskap har inte varit stort, men kan komma att öka.

Ett enhetligt certifikatsystem och nationella examinationskrav finns för grundläggande yrkesutbildningen i Tyskland. I övrigt förekommer en mångfald av olika certifikat, intyg och diplom, till följd av det decentraliserade utbildningssystemet. För återkommande yrkesutbildning förekommer olika certifikat, intyg och diplom.

Förhållningssättet i Österrike påminner till stor del av det i Tyskland.

### **3.4 Storbritannien, Irland, Nederländerna**

Storbritannien, Irland och Nederländerna har ett system som är fokuserat på resultat och beteenden/prestationer och vanligen benämns NVW-modellen (National Vocational Qualification). Även Skottland omfattas av detta förhållningssätt (SVQ, Scottish Vocational Qualifications).

Valideringsstrategins tydligaste motsats finns i Frankrikes processinriktade system för validering. Storbritannien är ett föregångsland inom validering genom att landet redan under början av 1980-talet började arbeta med APL, Accreditation of Prior Learning.

Principen för NVQ-modellen är att man, oavsett var, hur och när kunskaper-na har inhämtats, ska kunna avlägga prov och få ett kompetensbevis. Systemet ser till hela uppsättningen av kunskaper och färdigheter som är knutna till ett specifikt arbete och tar främst sikte på praktiska färdigheter. Systemet är modulindelad. Arbetslivet är involverat genom att arbetsgivarna är representerade i de organ som tar fram kursplaner och godkänner valideringen. Det centrala momentet för att erhålla en NVQ är att demonstrera ett faktiskt kunnande. Ett viktigt antagande för systemets uppbyggnad är att de nationella målbeskrivningarna (kriterier och standard för kompetenser) och de kompetenser som utförs i arbetslivet. Svårigheterna med att fastställa kriterier och kompetenser på ett sånt sätt som innebär en balans mellan det specifika och det generella har påpekats som ett problem med modellen.

I Storbritannien existerar NVQ-systemet parallellt med det ordinarie utbildningssystemet. Det innebär att NVQ inte kan räknas som en merit vid övergång till högskolestudier. Systemet har hög legitimitet. GNVQ (General National Vocational Qualifications) är en utveckling av NVQ, vilket inneburit att NVQ integreras i grundläggande yrkesutbildning. År 2000 fanns 14 olika yrkesinriktningar på GNVQ.

Det *irländska* systemet för ackreditering av lärande är baserat på samma principer som det som finns i Storbritannien. FAS, den irländska myndigheten som ansvarar för arbetet betonar fyra principer: 1) certifiering sker av färdigheter, inte kurser (dvs. inriktningen på resultat eller output är stark, 2) ett modulindelad utbildningssystem matchas med ett system för värdering av kunskaper inom ett modulområde, 3) fokus är på praktiska och personliga färdigheter likväl som relaterad kunskap och 4) standards har etablerats genom samarbete och deltagande från relevanta intressegrupper. Irlands faktiska erfarenhet på området är dock relativt liten, åtminstone om man jämför med andra länder. I litteraturen återges exempel från försäljning, byggsektorn och elbranchen. Som framgår av beskrivningen är fokus på formell certifiering av kunskaper.

Liksom Irland är *Nederländerna* starkt influerat av det engelska NVQ-systemet, även om tillämpningen har anpassats till det inhemska sammanhanget i hög utsträckning. Tillämpning har hittills begränsats till ett fåtal yrken och arbetsmarknadsområden. Systemet utgår från att en praktisk uppgift ska utföras och består av tre olika faser: planering, genomförande och utvärdering. Inom var och en av dessa faser appliceras olika värderingsmetoder och olika perspektiv: under den första fasen, planering, är målet att värdera validantens metodologiska kompetens och förmågan att planera uppgiften. Intervjuer och observation av planeringsaktiviteter genomförs. Under den andra fasen värderas utförandet, främst genom observation men även intervjuer. Under den tredje fasen, utvärdering, ombeds validanten att reflektera över planering och genomförande för att identifiera alternativa utförandet och andra användningsområden. Tillvägagångssättet är tydligt sammanlänkat med det ordinarie systemet för yrkesutbildning, varifrån även standards och kvalifikationskrav hämtas. Flera olika parter är involverade i fastställandet av standards.

Gemensamt för förhållningssättet och metoderna i Storbritannien, Irland och Nederländerna är den starka acceptansen för ett output-orienterat och färdighetscentrerat system. Som noteras i "Identification, Evaluation and re-

cognition of non-formal learning" (1999) ifrågasätts inte lärande utanför det traditionella utbildningssystemet som ett legitimt sätt att tillägna sig värdefull kunskap för arbetsmarknaden. Istället är det hur själva systemet ska byggas upp (standards och kvalifikationskrav) som ifrågasätts. Det handlar bland annat om att balansera beskrivning av yrkeskraven så att det inte blir alltför generella men samtidigt tillräckligt specifika för att de ska fungera som en måttstock.

### 3.5 Finland, Norge och Danmark

De nordiska länderna har trots sin geografiska närhet och stora likheter i utbildningssystemen i övrigt, utvecklat tre relativt olika metoder för validering.

Den finska modellen för validering av yrkeskompetens påminner till stor del om de engelska NVQ-modellerna. Utgångspunkten är, liksom i de engelska modellerna, att det ska vara möjligt att pröva för en yrkesexamen oavsett hur eller var man förvärvat kunskaperna. Modellen har ett tydligt resultatfokus, då huvudsyftet är att ge individen ett bevis på sin kompetens som sedan kan användas för att få arbete.

En viktig förutsättning för att systemet med yrkesexamina ska fungera är att bedömningskriterierna är likvärdiga, det vill säga att samma kriterier tillämpas i hela landet. I Finland har man löst detta problem genom att utforma riksomfattande normer som specificerar den nivå av yrkeskompetens som krävs för att få examensbevis. För att säkerhetsställa att examina är tidsenliga och äger legitimitet, det vill säga att de accepteras av arbetsmarknadens parter, görs grunderna för yrkesexamina upp i samråd med representanter för arbetsgivare och arbetsorganisationer samt särskilda utbildningskommissioner som utbildningsstyrelsen tillsatt. Själva yrkesproven anordnas och övervakas av examenskommissionerna, som består av lärare och arbetsmarknadsparter. Kommissionerna utses av antingen Utbildningsstyrelsen (motsvarande Skolverket) eller huvudmannen för den läroanstalt där provet hålls. Det är också kommissionerna som utfärdar examensbevisen.

I Norge sker validering av yrkeskompetens främst genom den så kallade *praxiskandidatordningen*. Systemet är till stor del integrerad med det befintliga utbildningssystemet, och har, liksom i Finland, ett tydligt resultatfokus. Syftet är underlätta inträdet på arbetsmarknaden genom ge personer som saknar formell kompetens möjlighet att få sina yrkeskunskaper dokumenterade i ett så kallat "fagbrev", vilket motsvarar svensk studentexamen från ett yrkesprogram. Ett villkor för att man ska kunna använda sig av *praxiskandidatordningen* är att man varit yrkesverksam i minst fem år.

Invandrare som saknar betyg eller yrkesbevis från sitt hemland kan i Norge först genomgå det så kallade *yrkesprövning för fremmedsprokige*. Invandraren i fråga får under tre-fyra veckor genomgå olika yrkestest, som sedan mynnar ut i en dokumentation av dennes yrkesstatus i förhållande till motsvarande norska yrke, samt vad som han/hon behöver komplettera med för att därefter erhålla ett fagbrev. Yrkesprövningen förutsätter relativt goda kunskaper i norska språket.

För några år sedan initierades en landsomfattande så kallad *Kompetansereform* i Norge. En viktig del i denna reform har projektet "Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse" innehaft. Projektet har syftat till att etablera ett alternativt system för värdering av den så kallade realkompetensen, det vill säga sådan kompetens som individen tillägnat sig utanför utbildningssystemet. Rent konkret har projektet bland annat tagit sikte på att utforma

nationella regelverk och praxis samt att skapa en verksamhet som kan ge systemet legitimitet på arbetsmarknaden i framtiden.

I Danmark har intresset för validering tidigare varit relativt svalt, och landet saknar därför lika välutvecklade modeller för validering som exempelvis finns i Finland. På senare år har dock intresset för validering ökat. År 2004 lade den danska regeringen fram en rapport om värdering av realkompetens i Danmark. Kontentan av rapporten var att alla danska medborgare ska ha möjlighet att få kompetens som de tillägnat sig utanför utbildningssystemet identifierad, värderad och erkänd på samma sätt som formell kompetens.

Liksom i de nordiska grannländerna, betraktas validering i Danmark främst ur ett resultatorienterat perspektiv, det vill säga som ett verktyg för att underlätta individers inträde på arbetsmarknaden. Stor fokus har därför legat på att utforma ett system med hög legitimitet och likvärdighet, där valideringen mynnar ut i någon form av certifikat eller yrkesbevis, som sedan kan användas för att få arbete.

Det danska systemet för validering är huvudsakligen ett parallellt system, där validering av yrkeskompetens och eventuell därpå följande kompletterande utbildning byggts upp vid sidan av annan utbildning.

### 3.6 Australien och Kanada

Australien och Kanada har flera kännetecknande egenskaper gemensamt. Båda ländernas statsstruktur, och därmed utbildningssystemet är uppbyggt kring delstater, dess befolkning bor till största delen på landsbygden och båda har låg erfarenhet av att synliggöra informell kunskap.

*Australien* etablerade ett nationellt system för validering av yrkeskompetens för cirka 10 år sedan. Ett viktigt motiv för Australiens arbete inom området är samhällets multikulturella karaktär, och de påföljande behoven av att integrera arbetskraft från olika delar av världen på arbetsmarknad. Två viktiga utmaningar för Australien har dels varit tillgång till utbildningssystem och arbetsmarknad och dels kulturell mångfald. I Australien har nationella myndigheter, standards och klassifikationer etablerats. År 1999 fanns 120 oberoende valideringscentrum, varav majoriteten finns inom yrkesutbildningsinstitutioner. Organisationen är således decentraliserad. Validering sker av en grupp på centret som består av generalister som under valideringen arbetar utifrån nationella riktlinjer och kvalifikationskrav (utarbetas av en centrala myndigheter). Liksom vi såg i översikten om Irland och Storbritannien är validering i Australien i hög grad beroende och sammanlänkad med nationella standards.

*Kanada* tycks vara ett framstående land när det gäller att synliggöra informell kunskap. Sedan början av 1980-talet har man arbetat med "Prior Learning and Recognition" (PLAR).<sup>1</sup> PLAR definieras som en process som involverar tillerkännande och värdering av informellt lärande som har skett genom anställning, frivilligarbete, militär utbildning, hobbies, läsning och andra livserfarenheter.

I Kanada skiljs delvis mellan PLAR och "Qualifications recognition" (QR). Det senare är snävare i sin betydelse, dels för att det mer handlar om formell certifiering av kompetens och dels för att målgruppen i första hand är in-

<sup>1</sup> "Prior Learning Assessment" (PLA) och "Recognition of Prior Learning (RPL)" förekommer. Även begreppet Qualifications Recognition (QR) används, men tenderar att fokusera på formella certifikat och betyg.

vandrare/immigranter. Qualification recognition (ibland refererat till som tillgodoräkande av internationell eller utländsk kunskap) definieras som en process som vanligtvis handlar om att individer utbildade i andra länder ska ges möjlighet att konkret tillgodoräkna sig kunskap och färdigheter från utbildningsinstitutioner eller myndigheter som utfärdar licenser. I första hand handlar det om individer med hög färdighet inom sitt yrkesområde. (I British Columbia finns ett initiativ i den här riktningen, där myndigheter, arbetsgivare, fackföreningar, utbildningar och lokala myndigheter arbetar tillsammans för att invandrare ska ha lättare att komma in på reglerade yrkesområden.)

Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) har tillsammans med andra aktörer drivit frågan om validering av kompetens. Arbetet, som inleddes 1994 har lett till en nationell policy och implementeringsstrategi, nationella kvalitetsstandards och metoder för kvalitetssäkring. Målsättningen har varit att systemet för utveckling av arbetskraften ska förbättras, särskilt de delar som involverar synliggörandet av informell kunskap. Det handlar om att öka anställningsbarheten och tillgänglighet till arbetsmarknaden. Delvis är detta uttryck för en nationell strävan att erkänna och certifiera invandras kunskap, färdigheter och kompetenser.

Det kanadensiska PLA-systemet är uppbyggt kring PLA-centers, där olika aktörer, främst utbildningsinstitutioner som högskolor och universitet är representerade. Vissa av dessa har sin förankring i lokalsamhället eller regionen. Olika centers har förstås olika metoder men gemensamt tycks vara utgångspunkten i en portfoliomodell i flera steg. Sedan några år tillbaka finns ett benchmarks-system för dem som arbetar med validering, som syftar till att förbättra metoder och kunskaper men också för att öka likvärdigheten. Det senare har varit ett problem i Kanada, dvs. svårigheten att skapa ett system som innebär att färdigheter varderas lika och kan användas på olika platser i landet. Detta beror till del på att Kanada, till skillnad från exempelvis England, saknar ett nationellt enhetligt system för kvalifikationer.

I Kanada är validering starkt knuten till det ordinarie utbildningssystemet.



### 3.7 Sammanfattning och diskussion

I kapitlet har ett flertal länders förhållande till validering beskrivits. I matrisen nedan sammanfattas beskrivningen.

Tabell: sammanställning av kartläggningsresultat

Land	Grundkriterier	An-grepps-sätt	Dominerande modell	Erfarenhet - jämförelsevis
Frankrike	Ja	Process	Bilan de Competence/validation des acquis professionnels	Lång, egen utvecklade
Grekland	Nej	Resultat	-	Kort
Italien	Nej	Resultat	-	Kort
Spanien	Nej	Resultat	-	Kort
Tyskland	Ja	Resultat	Lärlingssystem	-
Österrike	Ja	Resultat	Lärlingssystem	-
Storbritannien	Ja	Resultat	NVQ	Lång, egen utvecklade
Irland	Nej	Resultat	NVQ-variant	Kort, insp. från UK
Nederländerna	Ja	Resultat	NVQ-variant	Rel. kort, insp. från UK
Danmark	Ja	Resultat	-	Kort
Finland	Nej	Resultat	Yrkesexamina/NVQ-variant	Kort
Norge	Nej	Resultat	Praxiskandiatorordningen	Kort
Kanada	Ja	Process	Portfolio development	Lång, egen utvecklade
Australien	Ja	Resultat	Portfolio	Rel. kort, insp. från UK

Som framgår av sammanställningen bedömer vi att dels Grekland, Italien och Spanien och dels Finland, Norge och Irland inte uppfyller grundkriterierna. Medelhavsländerna har visserligen en struktur på invandring som är relevant i det svenska sammanhanget men erfarenheten av att arbeta med validering är förhållandevis låg. Därutöver tycks det som om valideringen ges en något tilldelas en något annorlunda funktion i dessa länder och aktiviteten på valideringsområdet är låg. Finland och Norge tillsammans med Irland har tagit vissa initiativ på området, men har en i jämförelse med Sverige betydligt lägre andel invånare med utländsk bakgrund.

Av de länder som uppfyller grundkriterierna bedöms Frankrike, Storbritannien, Nederländerna och Kanada som mest relevanta att studera. Danmark har ännu inte utvecklade validering i samma grad som andra relevanta länder.

Genom att studien omfattar de tre föreslagna länderna Frankrike, Nederländerna och Kanada inkluderas för det första både process- och resultatperspektivet. För det andra fångas perspektivet som handlar om att anpassa ett system till nationellt kontext (Nederländerna) likväl som mer traditionsbundna förhållningssätt (Frankrike och Kanada). Dessutom har Kanada influerat utvecklingen i Frankrike, och indirekt – genom influensen på Storbritannien – Nederländerna. Både det europeiska perspektivet likväl som det utomeuropeiska perspektivet (Kanada) inkluderas.

När det gäller valiet mellan Storbritannien och Nederländerna, skulle Storbritannien också kunna vara ett relevant jämförelseland. De fördelar som finns är olika: Storbritannien har fördelen att ha ett system som implementerades för många år sedan, vilket gör att man kanske kan se resultaten i högre utsträckning här. Dessutom kanske systemet hunnit förfinats och förbättras i högre utsträckning här. Nederländerna har som nämnts influerats av Storbritannien och har ganska nyligen börjat utforma sitt system, vilket gör att det kanske kan vara lättare att se vilka problem och lösningar som kan dyka upp under implementeringsfasen.

## 4. Analysområden

I kapitlet ges förslag på analysområden. Med analysområden avses här områden som ska belysas i studien av de tre länderna. Att definiera analysområden med frågeställningar bidrar till förutsättningar för stringens i analysen och överblickbara jämförelser.

Jämförelserna kommer att fokusera på utländsk yrkeskompetens, dvs. inte omfatta studier/utbildning. Validering av inhemska yrkeskompetens kommer att belysas i den grad som det är relevant i förhållande till validering av kompetens inhämtad i utlandet.

Undersökningsvariablerna har indelats i tre områden:

- Metoder och omfattning/målgrupp
- Organisation och struktur
- Legitimitet och rättsäkerhet

Framställningen i rapporten kommer i huvudsak att följa dessa områden.

Nedan ges exempel på frågeställningar som är relevanta inom de tre områdena.

### 4.1 Metoder och omfattning/målgrupp

- Vilka/vilken metod används i landet i huvudsak?
- Vilken inriktning har valideringen? Handlar det om egen reflektion eller är inriktningen i första hand på att legitimera yrkeskompetens?
- Vilka yrken och branscher valideras huvudsakligen?
- Vilka är den primära målgruppen, dvs. vilka blir validerade?
- Är språkkunskaper en förutsättning för att valideras?

### 4.2 Struktur och organisation

- Förekomst av nationella och regionala center för validering?
- Hur ser kopplingen till utbildningssystemet ut?
- Grad av centralisering/decentralisering, regionalism/enhetlighet?
- Vem finansierar valideringsverksamheten? Vem finansierar individer under valideringen?
- Hur samverkar olika aktörer? Var sker samverkan och vilka aktörer deltar?
- Finns det en målgruppsinriktad organisatorisk inriktning?

### 4.3 Legitimitet och rättssäkerhet

- Säkerställs likvärdighet och objektiva bedömningsgrunder? Om så sker, på vilket sätt? Finns exempelvis strukturer för att säkerställa detta eller är det upp till den enskilda handläggaren och validanten att avgöra valideringens resultat och på vilka grunden den genomförs?
- Förekomst av lagar/riktlinjer/styrning? (nationella standards, kvalifikationer etc.)
- I vilken grad är ett valideringsresultat hållbar över landet? Över tid?
- Vilken position har validering på den nationella politiska agendan?
- Vilken roll har arbetsmarknadens parter intagit till validering?
- Har valideringsverksamheten utvärderats? Med vilka resultat?
- Hur väl förankrat och känt är systemet?
- Hur har EU:s Common Principles mottagits i länderna?

## 5. Litteraturredovisning

Ramböll Management har under kartlägningsfasen studerat litteratur som bedömts vara relevant. De källor som vi för närvarande har utgått ifrån återges nedan för att synliggöra underlaget för uppdragsgivarna och därigenom möjliggöra eventuell komplettering av underlaget. (Fattas något värdefullt som ni känner till?)

- **”Validering m.m – fortsatt utveckling av vuxnas lärande”, Ds 2003:23**  
Om valideringens syfte och organisation: erfarenheter och förslag på förbättringar.
- **”Validering”, dnr 99:975, Skolverket, 2000**  
Om valideringens roll i allmänhet för vuxenutbildningen i Sverige samt jämförelser med valideringsverksamhet utomlands.
- **”Validering av utländsk yrkeskompetens”, dnr 01-2001:03631, Skolverket, 2002**  
Rapporten är en redogörelse för de insatser som Skolverket genomfört med anledning av regeringens uppdrag samt Skolverkets analys av de erfarenheter som gjorts i den utbyggda försöksverksamheten som genomförts i åtta kommuner.
- **”Förslag till hur orienteringskurser kan användas vid validering inom kommunal vuxenutbildning, dnr 2004:00102, Skolverket, 2004**
- **”Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens – perspektiv på validering”, ISBN 91-85128-00-7, Myndigheten för skolutveckling, 2003**  
Rapporten diskuterar vad validering är, dess historia och olika syften. Teoretiska perspektiv på validering ges med utgångspunkt i begreppen lärande, erfarenhet och bedömning. Olika modeller för validering redovisas. Dessutom diskuteras bland annat valideringens relation till sitt sammanhang, valideringens legitimitet samt vilka möjligheter och problem som kan finnas i arbetet med och utvecklingen av validering.
- **”Att utveckla en infrastruktur för vuxnas lärande – lokalt utvecklingsarbete med statligt stöd”, dnr 2003:797, Myndigheten för skolutveckling, 2003**  
Skolverket fördelade under våren 2002 sammanlagt 350 miljoner kronor till kommunerna för utveckling av en infrastruktur för vuxnas lärande. I denna rapport redovisas hur bidraget har använts och vilka effekter det har haft.
- **”Common European principles for validation of non-formal and informal learning”, DG EAC B/1 JBJ 26.1.04, Europeiska Kommissionen, 2003**  
Gemensamma valideringsprinciper på Europainivå angående valideringens syfte, organisering och målsättning.
- **”Validering av invandrare akademikers yrkeskompetens – erfarenheter från nätverk Sörmland”, 2003:4, Integrationsverket, 2003**

- **“Validering av vuxnas kunskap och kompetens”, SOU 2001:78**  
Statlig utredning där förslag ges på metoder för validering av utländsk yrkeskompetens på bl.a. gymnasial nivå. Utredningen innehåller också erfarenheter från valideringsverksamhet i kommuner.
- **“Validering av utländsk yrkeskompetens”, SOU 1998:165**  
I rapporten läggs principförslag till uppbyggnaden av en organisation för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå – ti lämpbar även för angränsande nivåer.
- **“The PLA Centre Story”, PLA Centre i Kanada, 2001**  
Rapporten beskriver PLA Centrets valideringsverksamhet från 1996-2001 i Kanada.  
(Hemsida: <http://www.placentre.ns.ca/visitors/whatisPLA.php>)
- **Årsberättelse för “Centrum för validering av utländsk kompetens” i Danmark (CVUU), 2003**  
(Hemsida: <http://cvuu.uvm.dk/index.html>)
- **Challenges from the Recognition of Prior Learning (RPL) Discourses and Practices for the International Development Agenda (work in progress), november 2002**, Rachel C. Prinsloo och Michelle Buchler
- **“Transparency of vocational qualifications”, Cedefop, 2001**  
Rapporten tar upp svårigheterna med att hitta ett system för bedömning av EU-medborgares kompetens som fungerar i hela Europa, en fråga som särskilt aktualiseras då en medborgare i ett EU-medlemsland vill arbeta i ett annat EU-medlemsland. Som lösning på detta problem beskrivs i rapporten “The Leonardo da Vinci approach”, en modell som syftar till att skapa ett likvärdigt och legitimt valideringssystem.
- **“Identification, validation and accreditation of prior and informal learning - United Kingdom”, Cedefop, 1997**  
Om hur valideringsverksamheten har organiserats i Storbritannien.
- **“Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Spain”, Cedefop, 1999**  
Om hur valideringsverksamheten har organiserats i Spanien.
- **“Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Greece”, Cedefop, 1999**  
Om hur valideringsverksamheten har organiserats i Grekland.
- **“Identification, evaluation and recognition of non-formal learning”, Cedefop, 2002**  
Om validering i Europa, landsspecifika exempel samt diskussioner om legitimitet och likvärdighet gällande validering av non-formal education i allmänhet.
- **“Identification and validation of prior and non-formal learning”, Cedefop, 1999**  
Jämförelse av ett urval av EU:s medlemsländers valideringsverksamhet.