

# SVENSK STANDARD

## SS 624000:2016

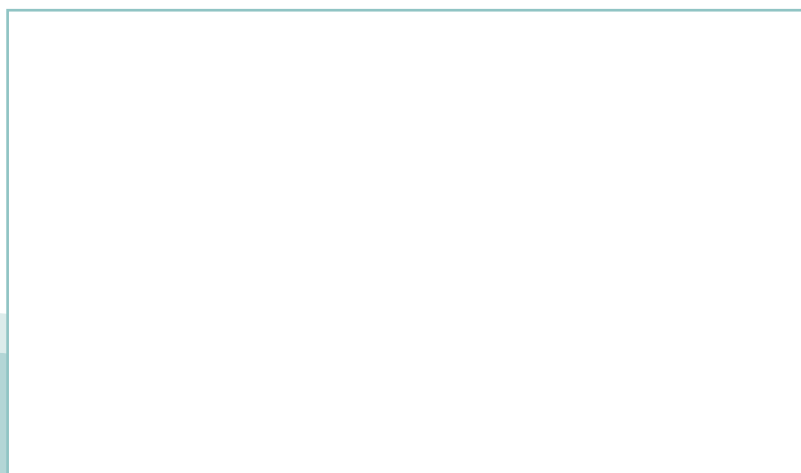


Fastställt/Approved: 2016-10-20  
Publicerad/Published: 2016-10-21  
Utgåva/Edition: 1  
Språk/Language: svenska/Swedish  
ICS: 03.120.10; 04.070; 04.080

---

### **Kvalitetsledning – Validering av individuell kompetens**

### **Quality management – Recognition of prior learning (RPL)**



# Standarder får världen att fungera

*SIS (Swedish Standards Institute) är en fristående ideell förening med medlemmar från både privat och offentlig sektor. Vi är en del av det europeiska och globala nätverk som utarbetar internationella standarder. Standarder är dokumenterad kunskap utvecklad av framstående aktörer inom industri, näringsliv och samhälle och befrämjar handel över gränser, bidrar till att processer och produkter blir säkrare samt effektiviserar din verksamhet.*

## Delta och påverka

Som medlem i SIS har du möjlighet att påverka framtida standarder inom ditt område på nationell, europeisk och global nivå. Du får samtidigt tillgång till tidig information om utvecklingen inom din bransch.

## Ta del av det färdiga arbetet

Vi erbjuder våra kunder allt som rör standarder och deras tillämpning. Hos oss kan du köpa alla publikationer du behöver – allt från enskilda standarder, tekniska rapporter och standardpaket till handböcker och onlinetjänster. Genom vår webbtjänst e-nav får du tillgång till ett lättnavigerat bibliotek där alla standarder som är aktuella för ditt företag finns tillgängliga. Standarder och handböcker är källor till kunskap. Vi säljer dem.

## Utveckla din kompetens och lyckas bättre i ditt arbete

Hos SIS kan du gå öppna eller företagsinterna utbildningar kring innehåll och tillämpning av standarder. Genom vår närhet till den internationella utvecklingen och ISO får du rätt kunskap i rätt tid, direkt från källan. Med vår kunskap om standarders möjligheter hjälper vi våra kunder att skapa verklig nytta och lönsamhet i sina verksamheter.

**Vill du veta mer om SIS eller hur standarder kan effektivisera din verksamhet är du välkommen in på [www.sis.se](http://www.sis.se) eller ta kontakt med oss på tel 08-555 523 00.**



# Standards make the world go round

*SIS (Swedish Standards Institute) is an independent non-profit organisation with members from both the private and public sectors. We are part of the European and global network that draws up international standards. Standards consist of documented knowledge developed by prominent actors within the industry, business world and society. They promote cross-border trade, they help to make processes and products safer and they streamline your organisation.*

## Take part and have influence

As a member of SIS you will have the possibility to participate in standardization activities on national, European and global level. The membership in SIS will give you the opportunity to influence future standards and gain access to early stage information about developments within your field.

## Get to know the finished work

We offer our customers everything in connection with standards and their application. You can purchase all the publications you need from us - everything from individual standards, technical reports and standard packages through to manuals and online services. Our web service e-nav gives you access to an easy-to-navigate library where all standards that are relevant to your company are available. Standards and manuals are sources of knowledge. We sell them.

## Increase understanding and improve perception

With SIS you can undergo either shared or in-house training in the content and application of standards. Thanks to our proximity to international development and ISO you receive the right knowledge at the right time, direct from the source. With our knowledge about the potential of standards, we assist our customers in creating tangible benefit and profitability in their organisations.

**If you want to know more about SIS, or how standards can streamline your organisation, please visit [www.sis.se](http://www.sis.se) or contact us on phone +46 (0)8-555 523 00**



© Copyright/Upphovsrätten till denna produkt tillhör SIS, Swedish Standards Institute, Stockholm, Sverige. Användningen av denna produkt regleras av slutanvändarlicensen som återfinns i denna produkt, se standardens sista sidor.

© Copyright SIS, Swedish Standards Institute, Stockholm, Sweden. All rights reserved. The use of this product is governed by the end-user licence for this product. You will find the licence in the end of this document.

*Upplysningar om sakinhållet i standarden lämnas av SIS, Swedish Standards Institute, telefon 08-555 520 00. Standarder kan beställas hos SIS Förlag AB som även lämnar allmänna upplysningar om svensk och utländsk standard.*

*Information about the content of the standard is available from the Swedish Standards Institute (SIS), telephone +46 8 555 520 00. Standards may be ordered from SIS Förlag AB, who can also provide general information about Swedish and foreign standards.*

Standarden är framtagen av kommittén för Svar på SIS/TK 304 3.2LÅ  
Xap^;ã \* Ác/ã áãã ^||Á[ { ] ^c} •Á

Har du synpunkter på innehållet i den här standarden, vill du delta i ett kommande revideringsarbete eller vara med och ta fram andra standarder inom området? Gå in på [www.sis.se](http://www.sis.se) - där hittar du mer information.

## Innehåll

Sida

Orientering.....	3
1 Omfattning.....	5
2 Termer och definitioner .....	5
3 Förberedelse inför validering .....	6
3.1 Allmänt.....	6
3.2 Validering på organisationsnivå .....	7
3.3 Validering på individnivå .....	8
3.4 Frågor och ställningstaganden inför en validering .....	8
3.5 Roller i valideringsprocessen .....	9
3.5.1 Krav på den som kartlägger och/eller bedömer kompetens .....	9
3.5.2 Kartläggning av kompetens .....	9
3.5.3 Bedömning av kompetens.....	9
4 Genomförande av validering .....	10
4.1 Allmänt.....	10
4.2 Nationellt kvalifikationsramverk .....	10
4.3 Information till den som blir validerad .....	10
4.4 Kartläggning av individens kompetens .....	11
4.5 Kartläggning av organisationens samlade kompetens .....	11
4.6 Bedömning av individens reella kompetens .....	11
4.7 Dokumentation .....	13
4.8 Återkoppling.....	13
4.9 Regelbunden uppföljning och utvärdering.....	13
5 Kvalitetssäkring av valideringsprocessen.....	13
Bilaga A (normativ) Myndigheter och organisationer med nationellt och internationellt ansvar för olika valideringsinsatser år 2016 .....	15
A.1 Arbetsförmedlingen .....	15
A.2 Branschorganisationer .....	15
A.3 Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH).....	15
A.4 Myndigheter med ansvar för nationellt reglerade yrken .....	15
A.5 Skolverket.....	15
A.6 Skolinspektionen.....	15
A.7 Universitets- och högskolerådet (UHR) .....	15
A.8 EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) .....	16
A.9 Europass .....	16
Bilaga B (informativ) Exempel på bedömningsverktyg .....	17
B.1 Allmänt.....	17
B.2 Bedömningssamtal .....	17
B.3 Självskattning .....	17
B.4 Bedömning i reell miljö .....	17
B.5 Fallbeskrivning .....	17
B.6 Skriftliga uppgifter.....	17
B.7 Flervalsfrågor ("multiple choice") .....	18
B.8 Tolkningar av simulerade reella exempel .....	18
B.9 Loggbok.....	18
Bilaga C (informativ) Valideringsguide för individuell kompetens.....	19
C.1 Allmänt.....	19
Litteraturförteckning.....	20

## Orientering

Denna standard är av generell karaktär och vänder sig till organisationer och branscher som vill genomföra validering av individuell kompetens, dvs. utvärdera i vilken grad en person uppfyller fastställda krav på kompetens. Standarden beskriver vad validering är, hur och av vem den kan användas samt vad som är viktigt för att det ska bli kvalitet i genomförandet av valideringen. Representanter för privata näringslivet, statliga myndigheter och universitet har deltagit i standardiseringsarbetet, alla med värdefull kunskap om, och erfarenhet av, validering.

Inom EU och UNESCO benämns oftast validering av individuell kompetens ”recognition, validation and accreditation (RVA)”, vilket använts i den engelska titeln till denna standard. RVA hänvisar till organisering och genomförande av hela valideringsprocessen för att synliggöra och värdera resultat av lärande (inklusive kunskaper, färdigheter och kompetens) mot fastställda och kvalitetssäkrade kompetenskrav. (Källa: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232656e.pdf>).

Avsikten med denna standard är att underlätta arbetet med validering och att säkerställa kvaliteten i genomförandet. Standarden beskriver en övergripande arbetsgång som kan användas som utgångspunkt för all validering. Den kan vara till hjälp för arbetsgivare, utbildningsanordnare inom alla utbildningsformer, organisationer med ansvar för arbetsmarknadsfrågor, omställning och rehabilitering samt för branscher och arbetsmarknadens parter. Standarden kan anpassas till olika branscher, yrkesbehov och förutsättningar.

Nya strukturer för lärande och lärandeformer utvecklas i takt med samhällets och arbetsmarknadens ökade och förändrade krav på kompetens, flexibilitet och tillgänglighet. Instrument för validering som används inom formell utbildning ska därför även anpassas till ett mycket mer diversifierat utbildningsutbud, som inbegriper nya utbildningsanordnare och nya öppna lärandeformer som ökad digitalisering möjliggör. Exempel på sådana öppna lärandeformer är mooc-kurs (Massive Open Online Course)<sup>1</sup> och öppen lärresurs (Open Educational Resource, OER)<sup>2</sup>. Validering används såväl nationellt som internationellt för att tillvarata individers kompetens oavsett hur, var eller när den har förvärvats (genom formell utbildning eller på annat sätt, i Sverige eller utomlands, nyligen eller för länge sedan).

Ur ett samhällsperspektiv är det övergripande målet med validering att effektivisera utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser samt att bidra till att främja mångfald och matchning av kompetens på arbetsmarknaden. För organisationen ger medarbetare med dokumenterad kompetens ökad beredskap vid omställningar, förbättrade möjligheter för intern rörlighet av personal samt vid resurs- och beläggningsplanering. Validering är en naturlig del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. För individen synliggör och bekräftar validering det livslånga lärandet och ökar individens konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Validering som säkerställer resultatet av lärande genom öppna digitala lärandeformer kan bidra till att uppmuntra individer att delta i sådan utbildning.

Denna standard utgår från *Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens* (YH 2012/428), som utarbetats av Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH). MYH har enligt regeringens uppdrag (SFS 2011:1162. Ändrad: t.o.m. SFS 2016:766) att främja branschernas medverkan när strategier, metoder och information inom valideringsområdet utvecklas.

Regeringen har dessutom tillsatt *Valideringsdelegationen 2015–2019* (dir. 2015:120) vars uppdrag är att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet på den nationella och regionala nivån. Delegationen ska också lämna förslag på en nationell strategi för validering.

---

<sup>1</sup> **Mooc-kurser** (eng. *Massive Open Online Courses*) är nätkurser utformade för ett stort antal deltagare som kan nås av vem som helst så länge de har en internetuppkoppling. Kurserna är öppna och gratis för alla och det krävs inga förkunskaper för att delta. Kurserna är oftast av kortare karaktär och mellan 4–8 veckor. (Källa: <http://www.openuped.eu/>)

<sup>2</sup> **Öppna lärresurser** (kommer från engelskans *Open Educational Resources*, OER) är undervisnings-, lär- eller forskningsmaterial som är allmän egendom med en immateriell licens (oftast ”Creative Commons (CC)”). Materialet tillåter fri användning, anpassning och distribution. (Källa: <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/op-en-educational-resources/what-are-open-educational-resources-oers/>)

**SS 624000:2016 (Sv)**

Denna standard beaktar även *Europaparlamentets rekommenderade referensram för kvalifikationer för livslångt lärande* och nationella förordningen om NQF, *En nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*, beslutad 2014 med syfte att bidra till att modernisera utbildningssystemen inom Europa samt stärka kopplingarna mellan utbildning och arbetsliv. 2015-08-27 fattade regeringen beslut om en ny förordning, *Förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*, och ändrade den nationella referensramens namn till *Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF)*. Förordningen och referensramens nya namn trädde i kraft 2016-01-01.

Begreppet kompetens i denna standard utgår från SeQF:s definition enligt följande:

- Kompetens är förmåga att använda kunskaper och färdigheter, att samarbeta och ta ansvar i arbets- eller studiesituationer samt i yrkesrelaterad och personlig utveckling.

Kompetens kan förvärfvas på olika sätt; genom formellt, icke-formellt eller informellt lärande. Det väsentliga är *vad* individen lärt sig i stället för *var*, *när* eller *hur* kunskaper och färdigheter har tillägnats.

- *Formellt lärande* innebär att kompetensen förvärfvas inom det offentliga utbildningsväsendet.
- *Icke-formellt lärande* förvärfvas vid sidan om det formella utbildningssystemet, t.ex. i arbetslivet eller i vardagen. Aktiviteten har varit planerad och strukturerad med mål och en tidsplan. Det kan t.ex. handla om internutbildning, en studiecirkel, övriga utbildningar som ger intyg men inga erkända bevis eller ideell och idébaserad verksamhet.
- *Informellt lärande* förvärfvas i oorganiserad eller ostrukturerad form. Det kan t.ex. handla om kompetens som utvecklats i arbetet, på fritiden eller under en praktik.

Kompetenskrav beskriver de kunskaper, färdigheter och den kompetens som behöver verifieras för att individen ska uppfylla fastställda krav. Det är mot dessa som individen ska bedömas.

Kompetenskraven beskrivs i form av efterfrågad kompetens och den kompetens som arbetet kräver. Kraven finns i beskrivningen av arbetsuppgiften/uppdraget och fastställs av organisationen och/eller branschen.

Kompetenskraven kan nivå sättas enligt *Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF)*, vilket inte behandlas i denna standard. Mer information kan nås via [www.seqf.se](http://www.seqf.se).

Som komplement till standarden finns en digital processkarta som vägledning för genomförandet av valideringen, med vars hjälp de som genomför valideringen stegvis tar sig igenom processen. Det digitala hjälpmedlet nås via SIS webbplats. En övergripande bild av den digitala processkartan återfinns i bilaga C.

## 1 Omfattning

Denna standard kan användas i alla sammanhang där kunskaper, färdigheter och kompetens behöver synliggöras, bedömas och dokumenteras och kan därmed bidra till en rationellare hantering av individers, organisationers och samhällets kompetensförsörjning. Standarden ger vägledning i att genomföra validering av individuell kompetens och stödjer arbetet med att synliggöra, bedöma och dokumentera individers kunskaper, färdigheter och kompetens utifrån individens och/eller verksamhetens krav.

Denna standard beskriver en övergripande arbetsgång som kan användas som utgångspunkt för all validering. Den kan vara till hjälp för arbetsgivare, utbildningsanordnare inom alla utbildningsformer, organisationer med ansvar för arbetsmarknadsfrågor, omställning och rehabilitering samt för branscher och arbetsmarknadens parter. Standarden bidrar till nationell likvärdighet och till ökad rättssäkerhet för de personer som valideras.

## 2 Termer och definitioner

Följande termer och definitioner gäller för denna standard. Den terminologi som används gör inte anspråk på att ge en universellt tillämpbar definition, utan visar endast betydelsen av termerna i denna standard.

### 2.1

#### **färdighet**

förmåga att tillämpa *kunskap* (2.9) och beprövad erfarenhet för att utföra uppgifter och lösa problem

Anm. 1 till termpost: Färdigheter beskrivs som kognitiva (inbegriper användning av logiskt, intuitivt och kreativt tänkande och innovativa lösningar) eller praktiska (inbegriper manuell skicklighet och användning av metoder, material, verktyg och redskap).

[KÄLLA: Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF]

### 2.2

#### **kartläggningsutlåtande**

beskrivning av individens förutsättningar inför kommande beslut eller vägval utan att dessa relateras till *kompetenskrav* (2.7)

### 2.3

#### **kompetens**

förmåga att använda *kunskap* (2.9) och *färdigheter* (2.1), att samarbeta och ta ansvar i arbets- eller studiesituationer samt i yrkesrelaterad och personlig utveckling

Anm. 1 till termpost: Ansvar och självständighet är centrala.

[KÄLLA: Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF]

### 2.4

#### **kompetensbevis**

skriftlig bekräftelse på att individen uppfyller en specifik samling i förväg fastställda *kompetenskrav* (2.7)

Anm. 1 till termpost: Exempel på kompetensbevis är betyg, licens, certifikat och branschbevis.

### 2.5

#### **kompetensgap**

skillnaden mellan kompetensbehov och befintlig *kompetens* (2.3)

[KÄLLA: SS 624070:2009, Ledningssystem för kompetensförsörjning, definition 3.6 ]

### 2.6

#### **kompetensintyg**

bekräftelse på att individen uppfyller delar av en specifik samling i förväg fastställda *kompetenskrav* (2.7)

## SS 624000:2016 (Sv)

Anm. 1 till termpost: Eventuellt *kompetensgap* (2.5) i förhållande till valideringssyftet dokumenteras i ett *kompletteringsutlåtande* (2.8).

### 2.7

#### **kompetenskrav**

krav på *kunskaper* (2.9), *färdigheter* (2.1) och *kompetens* (2.3)

Anm. 1 till termpost: Kompetenskraven kan också beskrivas som en "kompetensstandard" (t.ex. kursplaner och betygsriterier eller kompetenskrav för en yrkesroll) eller en kvalifikation.

### 2.8

#### **kompletteringsutlåtande**

dokumentation av *kompetensgap* (2.5) i förhållande till valideringssyftet

### 2.9

#### **kunskap**

resultat av tillgodogörande av information genom lärande

Anm. 1 till termpost: Kunskaper utgörs av fakta, principer, teorier och praxis som är kopplade till ett arbets- eller studieområde.

Anm. 2 till termpost: Kunskaper kan vara erfarenhetsbaserade och/eller teoretiska.

[KÄLLA: Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF]

### 2.10

#### **läranderesultat**

*kunskaper* (2.9), *förståelse*, *färdigheter* (2.1) och *förmågor* som en individ faktiskt har uppnått efter avslutad lärandeprocess

Anm. 1 till termpost: Det en individ vet, förstår och kan göra när en lärandeprocess är avslutad.

Anm. 2 till termpost: Detta motsvarar engelskans "learning outcomes".

[KÄLLA: Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens, Myndigheten för yrkeshögskolan Diarienummer: YH 2012/428]

### 2.11

#### **reell kompetens**

individs faktiska *kunskaper* (2.9), *färdigheter* (2.1) och *förmågor*

[KÄLLA: Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens, Myndigheten för yrkeshögskolan Diarienummer: YH 2012/428]

### 2.12

#### **validering av individuell kompetens**

process som innebär en strukturerad kartläggning, bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av *kunskaper* (2.9), *färdigheter* (2.1) och *kompetens* (2.3) som en person besitter oberoende av hur de förvärvats

[KÄLLA: Baserad på Ds 2003:23 Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande samt skollagen (SFS 2010:800)]

## 3 Förberedelse inför validering

### 3.1 Allmänt

Validering innebär kartläggning och bedömning av en individs kunskaper, färdigheter och kompetens oavsett hur, var eller när den har förvärvats. Validering synliggör och erkänner resultatet av det icke-formella och informella lärande som en individ tillägnat sig, och den genomförs på organisations- eller individnivå.



Initiativet till en validering ska vara förankrat och kvalitetssäkrat. Roller och ansvar i genomförandet ska vara definierade.

Validering diskuteras ofta i termer av att vara utforskande eller kontrollerande. Ett utforskande fokus innebär att förutsättningslöst ta reda på vad en individ kan, medan det i ett kontrollerande fokus bedöms om en individ kan något som på förhand specificerats. I en validering finns oftast båda perspektiven med i varierande grad. Grunden för validering med kontrollerande fokus är att det finns kompetenskrav att relatera kompetensen till.

Kunskaper, färdigheter och kompetens som ska bedömas, samt syftet med valideringen, ska avgöra vilka metoder och verktyg som ska användas i genomförandet av valideringen.

### 3.2 Validering på organisationsnivå

Validering är ett effektivt sätt att få överblick, ta tillvara och kvalitetssäkra kompetens hos medarbetarna. Den bör kopplas till organisationens kompetensförsörjningsarbete, vilket bidrar till en effektivare och mer hållbar hantering av kompetensförsörjningen. Därmed ökar möjligheten att vara mer precis i planeringen och genomförandet av kompetensutvecklingsinsatser. Validering bidrar till att tydliggöra medarbetares olika karriärvägar och underlätta organisationens arbete med kompetensförsörjning för att främja mångfald, vilket har stort värde för organisationens vidareutveckling.

Organisationens syfte och mål med valideringen ska vara klara, tydliga och kommunicerade. Organisationens kompetenskrav för olika befattningar ska ha legitimitet, vara aktuella och kvalitetssäkrade. En fastställd plan krävs för genomförandet av processen. Den ska vara godkänd och förankrad hos ledningen och övriga samverkande parter.

Organisationen ska välja metoder och verktyg för kartläggning och bedömning som är relevanta för målet med valideringen. Dessa ska också anpassas efter individens behov och förutsättningar. Resultatet ska vara tillförlitligt och bli detsamma om valideringen upprepas. Det ska också beslutas hur resultatet ska tas tillvara, dokumenteras och hur kompetensbeviset eller kompetensintyget för den aktuella valideringen ska utformas.

Organisationen ska följa gällande lagar, förordningar och myndigheters föreskrifter inom det aktuella kompetensområdet.

Om det sammanvägda resultatet av valideringen visar på avvikelser i förhållande till målsättningen för de aktuella kompetenskraven, bör en individuell utvecklingsplan upprättas.

Organisationen ska ansvara för att

- tillgodose individuella förutsättningar i valideringsprocessen (tolk och hjälpmedel)
- valideringens genomförande och resultat dokumenteras på ett sätt som möjliggör extern granskning, uppföljning och utvärdering med hänsyn till personuppgiftslagen (PUL)
- kompetensbeviset eller kompetensintyget värderas på samma sätt som efter en genomförd utbildnings-, kompetensutvecklings- eller certifieringsinsats
- det inte ska framgå av kompetensbeviset eller kompetensintyget att resultatet har erhållits genom validering
- överföra valideringens resultat till individen i dialogform eller skriftligt (elektroniska medier godkänns) och efter överenskommelse även till beställare av valideringsinsatsen.

Organisationens syfte med validering är att

- synliggöra och bekräfta befintlig kompetens
- synliggöra behov av kompetensutvecklingsinsatser
- öka konkurrenskraften genom verifierad kompetens

**SS 624000:2016 (Sv)**

- samordna och bekräfta kompetens i organisationer utanför det offentliga system som verkar ideellt eller kommersiellt
- underlätta rekryteringsprocessen och möjligheten att behålla värdefull kompetens i organisationen
- öka möjligheten för flexibel resurs- och beläggningsplanering baserad på bekräftad kompetens
- stimulera till utveckling av en lärande organisation.

**3.3 Validering på individnivå**

Validering ger möjligheter för en individ att lyfta fram, synliggöra och ge värde åt de kunskaper, färdigheter och den kompetens individen faktiskt har. Därmed kan individen öka sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden och vid antagning till utbildning. Synliggörande av individens kompetens kan vara betydelsefullt för självbild, självförtroende och självkänsla, men kan vid uteblivna formella resultat även leda till en känsla av misslyckande. En av grundprinciperna för validering är därför att lyfta fram det individen vet, förstår och kan. Andra grundprinciper är att validering ska vara frivillig för den enskilde och att den enskildes integritet och rättigheter ska respekteras.

Validering kan också ge insikt om det egna lärandet och därmed bidra till en potentiell ökad självstyrning och egenmakt över det ständigt pågående livslånga lärandet.

Syftet med valideringen på individnivå är att

- identifiera och synliggöra reell kompetensnivå
- ge behörighet till utbildning
- tillgodoräkna tidigare utvecklad kompetens för att kunna förkorta eller anpassa en utbildning eller kompetensutvecklingsinsats
- översätta, bedöma och intyga utbildning och kompetens som inhämtats i ett annat land
- öka möjligheten till rörlighet på arbetsmarknaden såväl lokalt, regionalt som mellan olika länder
- stärka individens position på arbetsmarknaden
- stärka individer som behöver öka sin anställningsbarhet i en rehabiliteringssituation, när de har reell kompetens som inte dokumenterats
- uppmuntra och stimulera individer att ta egna initiativ och ansvar för att själva upprätthålla och utveckla aktuell kompetens genom livslångt lärande
- utveckla individens förmåga att identifiera sitt eget lärande.

**3.4 Frågor och ställningstaganden inför en validering**

Inför en validering ska följande klargöras:

- Finns det en gemensam bild hos samtliga berörda om valideringens innebörd?
- Ska valideringen motsvara nationellt eller internt formulerade kompetenskrav?
- Handlar det om kunskaper, färdigheter och kompetenser som är intressanta för andra organisationer? Är det i så fall möjligt att samordna genomförandet inom de delar som är gemensamma?
- Hur ska organisationen involvera de fackliga organisationerna i utvecklingsarbetet (om relevant)?
- Hur ska organisationen säkerställa att valideringen genomförs på ett opartiskt sätt?

- Vilka informationsinsatser krävs?
- Finns behov av språkstöd?
- Vilka mångkulturella ställningstaganden bör kartläggas och tillgodoses?

Valideringsprocessen ska vara utvecklad och dokumenterad med avseende på

- verktyg som ska användas för att kartlägga och bedöma kompetens
- informationsmaterial till individ och beställare
- hur resultat ska dokumenteras samt hur kompetensbeviset eller kompetensintyget ska utformas
- vad individens kompetens ska mätas mot (t.ex. kursplan eller kompetenskrav)
- hur genomförandet ska kvalitetssäkras
- vem som har rätt att utföra validering enligt den aktuella modellen (dvs. hur de som genomför valideringen ska utses)
- vilken kompetens som krävs av dem som genomför valideringen
- hur kompetensen hos kartläggare och bedömare ska säkerställas
- huruvida valideringen genomförs i enlighet med rättsliga förutsättningar.

### **3.5 Roller i valideringsprocessen**

#### **3.5.1 Krav på den som kartlägger och/eller bedömer kompetens**

Det kan vara en och samma person som genomför kartläggning och bedömning, men arbetet kan även vara uppdelat på flera personer. För båda uppgifterna ska det hos kartläggaren och bedömaren finnas bransch- och omvärldskännedom, kunskap om valideringsprocessen och ämneskunskap inom området. De ska ha mandat att genomföra valideringen, både från den verksamhet som tagit initiativ till, och ansvarar för, valideringen samt från eventuella andra intressenter.

ANM. Exempel på intressenter är en specifik bransch eller myndighet.

#### **3.5.2 Kartläggning av kompetens**

Kartläggning av individens kompetens är den del av valideringen som ligger till grund för fortsatt bedömning.

Kartläggarens uppdrag är att stödja individen i att synliggöra, styrka och uttrycka sin kompetens i relation till de kompetenskrav som ligger till grund för valideringen. Då flera av de vanligaste verktygen vid kartläggning baseras på muntlig och skriftlig kommunikation ska eventuella kultur- och språkbarriärer elimineras.

För att kunna utföra uppdraget med god kvalitet ska uppdragsgivaren säkerställa att kartläggaren har följande kunskaper och förmågor:

- god kännedom om kompetensområdet samt aktuella kompetenskrav
- kvalificerad förmåga att genomföra vägledande samtal eller intervjuer.

Kartläggningen ska dokumenteras.

#### **3.5.3 Bedömning av kompetens**

Bedömning av individens kompetens tar sin utgångspunkt i den information som framkommit i kartläggningen.