

VALIDERING SOM SORTERING
HUR VÄRDERAS UTLÄNDSK YRKESKOMPETENS?

AV

PER ANDERSSON, ÅSA HULT, ALI OSMAN

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

Per Andersson, Åsa Hult, Ali Osman: *Validering som sortering*
– *Praktik och policy i två kommuner.*

© Valideringsdelegationen, Integrationsverket och författarna

Valideringsdelegationen
Box 2024
600 02 Norrköping
www.valideringsdelegationen.se

Integrationsverket
Box 633
601 14 Norrköping
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
Författarnas förord	7
Sammanfattning	9
Summary	11
1. Inledning och syfte	13
2. Bakgrund – begrepp, historia, perspektiv	14
Validering	14
Kompetens – formell, reell, utländsk	15
Perspektiv på validering	16
Validering i Sverige	16
Tidigare analys av försöksverksamheten	18
3. Att studera validering	19
Studiens upplägg	20
Urval	20
Undersökningens genomförande	21
Analysen	21
4. Validering på tre orter	22
Validering i Malmö	22
Möjligheter till kompletterande utbildning	23
Exempel från Malmö – validering av plåtslagare	24
Validering i Göteborg	26
Möjligheter till komplettering	27
Exempel från Göteborg – validering av murare	27
Validering i Botkyrka	29
Möjligheter till kompletterande utbildning	31
Exempel från Botkyrka – validering av lärare till barnskötare	31
Sexton personer som validerats	32
5. Sammanfattande analys – organisation, process, betydelse	33
Organisering av validering	34
Utgångspunkter för validering: yrke eller individ	34

Organisationsform: integrerad eller parallell med utbildningssystemet	35
Valideringens målgrupp – vem blir validerad?	36
Valideringsprocessen	39
Dokumentation av kompetens	39
Andra bedömnings- och dokumentationsformer	39
Vad händer med de som inte får validera?	40
Valideringens betydelse för individen	40
Valideringens betydelse för positionen på arbetsmarknaden	41
Validering innebär och leder till lärande	44
Validering har personlig betydelse	44
Formativ eller summativ validering	45
Varför valideras inte fler?	46
6. Diskussion	47
Validering som sortering	47
Problematiken med »bristyrken«	48
Ekonomi påverkar	49
Generella och informella kompetenskrav	50
Tillgången till nätverk	50
Validering som socialisering	50
Till sist	51
Källförteckning	51
Bilagor	53

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.

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.

Föreliggande rapporten som kommer att användas som underlagsrapport till Rapport Integration har beställts av Integrationsverket och Valideringsdelegationen. Uppdraget är att genom intervjuer av ansvariga tjänstemän och utrikes födda som validerats på

tre orter i Sverige ta reda på vad valideringen innebär för individens position på arbetsmarknaden eller i utbildningen, vilken kompetens som synliggjorts eller inte synliggjorts genom valideringen samt validerarnas förhållningssätt till utländsk kompetens och det konkreta resultatet av valideringen. Uppdraget har utförts av Per Andersson m.fl., Linköpings universitet.

Författarna ansvarar själva för innehållet i rapporten och Integrationsverket och Valideringsdelegationen tar inte ställning till innehållet.

Norrköping mars 2006

Abdullahi Aress
Avdelningschef
Integrationsverket

Eva Nordlund
Direktör
Valideringsdelegationen

FÖRFATTARNAS FÖRORD

Detta är slutrapporten från projektet »Validering av utländsk yrkeskompetens«, ett uppdrag från Integrationsverket och Valideringsdelegationen. Projektet har genomförts inom Avdelningen för studier av vuxenutbildning, folkbildning och högre utbildning, vilken är en del av Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.

Per Andersson har varit projektledare och ansvarig för uppdraget. Ali Osman har varit biträdande projektledare. Åsa Hult har genomfört datainsamlingen med besök och intervjuer samt skrivit grundmaterialet till rapporten. Planeringen av undersökningens genomförande och analys har skett gemensamt och kontinuerligt. Per Andersson och Ali Osman har sva-

rat för färdigställandet av rapporten, med kompletteringar och bearbetningar av grundmaterialet, och Per Andersson har i detta skede svarat för huvuddelen av arbetsinsatsen.

Ett särskilt tack riktas till alla de som givit värdefulla synpunkter vid det seminarium som anordnades av uppdragsgivarna i Stockholm i augusti 2005, där en tidigare version av rapporten diskuterades med forskare och representanter för berörda myndigheter.

Linköping, september 2005

Per Andersson Åsa Hult Ali Osman

Författarpresentation

Per Andersson är fil.dr i pedagogik och verksam som forskare och lärare vid Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet. Hans forskning har till stor del handlat om olika former av kunskapsbedömning, bland annat validering.

Ali Osman är fil.dr i pedagogik och verksam som forskare vid

Arbetslivsinstitutet i Norrköping. Han är även knuten till Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet. I sin forskning har Ali Osman intresserat sig för svensk vuxenutbildning och folkbildning ur etnicitetsperspektiv.

Åsa Hult är fil.mag i sociologi. Hon har tidigare medverkat i bland annat utvärderingar av försöksverksamhet med validering.

SAMMANFATTNING

Utrikes födda har en svag position på den svenska arbetsmarknaden. En av de metoder som introducerats för att komma till rätta med detta problem är validering. Idén med validering är att synliggöra, värdera, dokumentera och ge erkännande och värde åt människors tidigare lärande och kunskaper. Syftet med validering av utländsk yrkeskompetens är att främja integrationen i det svenska arbetslivet, genom att underlätta inslussningen till rätt kompetensområde.

I denna rapport beskrivs och analyseras verksamhet med validering av utländsk yrkeskompetens i Malmö, Göteborg och Botkyrka. Dessutom analyseras vad deltagande i validering har haft för betydelse för människor med främst utländsk yrkeskompetens. I studien har personer som är verksamma i valideringsverksamheten intervjuats. Därtill har 16 personer med utländsk bakgrund vilka några år tidigare deltagit i validering intervjuats. Den analys som gjorts är kvalitativ.

De 16 före detta deltagarna validerade inom tio olika yrken, 13 av de 16 hade kommit in på arbetsmarknaden inom det validerade yrkesområdet. Två av dessa hade sedan gått från att vara anställda till att bli egna företagare, några hade fortfarande tillfälliga anställningar och en hade bytt bransch. Tre var fortfarande arbetslösa. För tre av de 13 som kommit in på arbetsmarknaden innebar dock valideringen en form av »degradering«, då de validerats på en lägre nivå än vad som motsvarade deras utländska yrkeskompetens. När det gäller valideringens betydelse för positionen på arbetsmarknaden visar annars analysen att tillträdet till yrkesnätverken är centralt. Via yrkeslärare och praktikplatser (validering görs ofta på en arbetsplats) får man hjälp med de kontakter som ökar

chansen att få arbete. Valideringen kan även bidra till en ökad trygghet för den som redan fått in en fot på arbetsmarknaden. Det förekommer dock att valideringen »missar målet« – den validerade kompetensen är inte alltid efterfrågad av arbetsgivare. Validering har även betydelse för individens lärande. Valideringsprocessen handlar inte enbart om bedömning och värdering, utan man lär också något under tiden, inte minst gäller detta det svenska yrkesspråket. Dessutom kan validering ge tillträde till kompletterande utbildning, det vill säga fortsatt lärande. Slutligen kan valideringen även ha en mer personlig betydelse, i termer av bekräftelse och självkänsla.

Analysen visar att valideringsverksamheten i ett antal avseenden innebär en form av sortering av individer. Validering görs inom vissa yrken, vilket innebär att människor från andra yrken sorteras bort. Urvalet av yrken handlar om att det främst är validering inom »bristyrken« som får finansiering. Det görs även urval inom dessa yrken, för att få fram de som har förutsättningar att klara en validering som motsvarar kraven på yrket i Sverige. Möjligheten för kompletterande utbildning för de som inte uppfyller alla krav är inte heller självklar, utan även här görs en form av sortering av vem som ska få komplettera sin kompetens. Denna inriktning på komplettering kan i sig diskuteras, eftersom den innebär att valideringen fokuserar på individens brister i relation till de formella svenska kraven, snarare än att lyfta fram vad individen faktiskt kan. Sorteringsmekanismer kan även finnas inom yrkesnätverket, exempelvis när det gäller vem som blir rekommenderad till en anställning. Kunskaper i svenska språket för att klara yrket är också en viktig faktor, men här är sorteringen

informell då det saknas tydliga kriterier. Det finns även andra alternativ, till exempel för de som sorterats bort från den mer omfattande valideringen. Det

görs mer ytliga yrkesbedömningar, och deltagare får stöd med att utforma sin meritportfölj.

SUMMARY

VALIDATION AS SORTING AND SELECTION: HOW IS FOREIGN VOCATIONAL COMPETENCE EVALUATED?

Immigrants have a weak position on the Swedish labour market. One of the methods that has been introduced to solve this problem is »validation.« The idea of validation is to make visible, evaluate, document and recognize prior learning and knowledge. The aim of validation of foreign vocational competence is to promote integration into Swedish working life and to make the entry and the re-entry into the vocation or profession of the individual easier.

This report describes and analyzes work with validating foreign vocational competence in Malmö, Göteborg and Botkyrka. In addition to this, the significance of validation for people with mainly foreign vocational competence is analyzed. In the study, people working in the validation organisations in these three municipalities, and 16 persons with foreign backgrounds who had participated in validation some years ago, are interviewed. The analysis is qualitative.

The validation of the 16 prior participants covered ten different vocations. 13 of the 16 participants had entered the labour market in the vocation validated. Two of them had later changed from employee to self-employed, some still held temporary positions and one had changed to another trade. Three were still unemployed. However, for three of the 13 who had entered the labour market, the validation meant a “degradation,” as the validation was on a lower level than their prior foreign vocational competence. The analysis otherwise shows that connection to vocational networks is crucial when it comes to the meaning of validation in relation to a position on the labour market. Through teachers and workplaces (the validation is often made at a workplace) the participants

made contacts that led to a job. The validation can also mean a sense of “security” for those who have already entered the labour market. Nevertheless, sometimes the validation misses its aim – the competence that is validated is not always requested by employers. Validation is also a way to increase learning. The process is not only a matter of assessment and valuing, but also learning while participating – especially when it comes to learning the Swedish language and the vocational vocabulary in Swedish. In addition, validation can give admission to supplementary training, i.e. more learning. Finally, validation can also have more personal significance in terms of improved acknowledgement and self-esteem.

The analysis shows that the validation in a number of aspects is a sorting and selection mechanism. A limited number of vocations are validated, which means that people from other vocations are excluded. The selection of vocations is a consequence of the fact that mainly validation of short-handed vocations in Sweden obtain financial support for the process. Selections are also made in these vocations to find those who have the best pre-requisites to fulfil a validation in relation to the formal demands of the vocation in Sweden. Supplementary training for those who do not fulfil all requirements is not available for everyone either: There is a special selection of individuals for this training too. This focus on supplementary training can also be discussed, as it means a focus on what is lacking in relation to formal Swedish demands for competence in a vocation, rather than on the actually existing competence of the individual. Sorting and selection mechanisms might also be present in the vocational network, for example when it

comes to recommendations for a certain position. Knowledge of the Swedish language necessary to perform in the vocation is also an important factor, but here the sorting mechanism is informal, as there are no clear criteria to meet. There are also other alter-

natives, for example for those who are excluded from the more extensive validation process. There are more superficial vocational assessments, and participants are assisted in preparing a portfolio or CV.

VALIDERING SOM SORTERING

1. Inledning och syfte

Utrikes födda, särskilt från utomeuropeiska länder, har en svag position på den svenska arbetsmarknaden. Forskning om arbetsmarknad och arbetsliv har visat att utrikes födda ofta har sysselsättning som inte motsvarar deras utbildnings- och/eller yrkesbakgrund, har lägre inkomst osv. (se Schierup & Paulson, 1994; Ekberg & Rooth, 2000; Berggren & Omarsson, 2001; Gustafsson m.fl., 2004; le Grande m.fl., 2004). En faktor som bidrar till detta är att många utrikes födda, speciellt flyktingar som kommer från en krigssituation, saknar dokumentation för att styrka sin yrkeskompetens. Validering är en av de metoder som har introducerats i mottagningen av nyanlända flyktingar och invandrare, och för utrikes födda som funnits i Sverige längre tid, för att komma till rätta med detta problem. Idén med validering är att på olika sätt synliggöra, värdera, dokumentera och ge erkännande och värde åt människors tidigare lärande och kunskaper. Förhoppningen är att detta ska kunna göras på ett sådant sätt att det blir oberoende av hur, var och när man har utvecklat kunskap. Syftet med validering är i detta sammanhang att främja integrationen i det svenska arbetslivet, genom att underlätta inslussen till rätt kompetensområde.

Grunden för den svenska integrationspolitiken är att »alla som bor i Sverige ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett etnisk och kulturell bakgrund« (Integrationsverket, 2005). Målet för statens integrationspolitik är att detta ska genomsyra alla samhällsområden och verksamheter. Integration i Sverige innebär därför en ömsesidig förändringsprocess på individuell, institutionell och strukturell nivå. Utifrån de integrationspolitiska målen innebär vali-

dering av yrkeskompetens att synliggöra och erkänna människors kunnande, för att de ska kunna ta vara på sina rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden, och även inom utbildningssystemet. Men integrationspolitiken kan i valideringssammanhanget också innebära förändringar på institutionell och strukturell nivå för att göra detta möjligt.

Möjligheterna att validera utländsk yrkeskompetens påverkas av att människor som kommer till Sverige från andra länder har olika bakgrund. De har haft olika yrken, har gått olika utbildningar, kommer från olika länder etc. Detta torde få konsekvenser när det gäller hur validering utformas i relation till olika yrken. Det finns också en problematik kring de faktiska skillnaderna mellan olika länder när det gäller utbildning och arbetsliv. (Yrkes)kompetens utvecklad i skolor och på arbetsplatser i ett annat land kan inte per automatik överföras till ett svenskt sammanhang. Såväl organiseringen av utbildning och arbetsliv som den varierande tekniska utvecklingen (t.ex. vilka verktyg och maskiner man arbetar med) i olika länder påverkar hur och vilken kompetens som utvecklas, och i vilken grad kompetensen är efterfrågad och användbar i ett annat land. Allt detta får konsekvenser för hur valideringen utformas.

Validering är en mångfacetterad företeelse som utvecklats på olika sätt i Sverige under ett antal år. Bland annat har statliga utredningar gjorts och försöksverksamhet med validering av yrkeskompetens har genomförts av ett antal kommuner. Försöksverksamheterna har följts upp i utvärderingar, och valideringsprocesserna har analyserats. Forskningen om validering i Sverige är dock ännu begränsad. En viktig fråga som ännu inte besvarats, är vad valideringen får

för betydelse för individen i efterhand. Vad innebär den för karriären på den svenska arbetsmarknaden?

Denna undersökning innebär »parallella studier om valideringsverksamhet på tre orter, Malmö, Göteborg och Stockholm genom att studera valideringsprocessen, såväl när det gäller själva valideringen som eventuella urval/sorteringar som görs av individerna dessförinnan. Syftet med studien är att ta reda på vad valideringen innebär för individens position på arbetsmarknaden eller i utbildningen, vilken kompetens som synliggjorts eller inte synliggjorts genom valideringen samt validerarnas förhållningssätt till utländsk kompetens och det konkreta resultatet av valideringen.«¹ Undersökningen handlar alltså dels om valideringsverksamheten på organisatorisk nivå, dels om vad denna verksamhet kan betyda för de individer som deltar.

Följande frågeställningar har väglett oss i undersökningen:

- Hur sker ett eventuellt urval/sortering inför valideringen? Vem valideras (inte)? Varför?
- Vilka instrument används i denna validering och vilka förhållningssätt har de personer som ansvarar för valideringen?
- Vilken kompetens har synliggjorts/inte synliggjorts? Språk, yrkeskompetens etc.?
- Var/hur har individen utvecklat sin kompetens?
- Vilket konkret valideringsresultat har uppnåtts i relation till individens egen »subjektiva« eller/och tidigare »objektiva« bedömningar av kompetensen?
- Vad har valideringen betytt för individens »karriär«?
- Har deltagandet i validering betytt något annat än just värderingen av kompetens? Vad får deltagarna ut av valideringen?²

I kapitel 2 ger vi en bakgrund kring centrala begrepp, teoretiska perspektiv på validering, samt valideringens historia i Sverige. Kapitel 3 beskriver undersökningens uppläggning. Valideringsverksamheten på de tre orterna beskrivs i kapitel 4, liksom hur valideringsprocessen ser ut.

Här ges även en sammanställning över de 16 före detta deltagare som intervjuats, samt tre exempel på valideringsprocesser ur deltagarens och bedömarens perspektiv. I kapitel 5 görs en sammanfattande analys. Där diskuteras på olika sätt organisering, urval/sortering, valideringsinstrument, förhållningssätt, vilken kompetens som fokuserats i valideringen, resultat i relation till kompetens (bl.a. i termer av »degradering«), samt betydelsen för deltagaren när det gäller såväl karriär som andra aspekter. Avslutningsvis diskuterar vi i kapitel 6 några centrala teman som fram-

trätt i analysen. Vi tar upp valideringen i termer av sortering och socialisering och berör i anslutning till detta även olika möjligheter när det gäller systemförändring, för att människor ska få större chanser att ta vara på sin kompetens i arbetslivet.

2. Bakgrund

– begrepp, historia, perspektiv

I detta kapitel kommer vi att ge en bakgrund när det gäller centrala begrepp, teoretiska perspektiv samt valideringens utveckling i Sverige. Först berörs begreppet »validering«. Olika aspekter av kompetensbegreppet tas upp i relation till validering och de avgränsningar som görs i denna studie. Vi tar därefter upp några teoretiska begrepp som kommer att användas för att förstå problemområdet. Slutligen ges en bakgrund kring validering av bland annat utländsk yrkeskompetens i Sverige.

Validering

Validering är en mångfacetterad företeelse. I allmänna ordalag handlar det om att ge erkännande och värde åt människors kunskap och kompetens, oberoende av var, när och hur de har utvecklat denna. Detta kan i princip ske i, såväl formella, organiserade former, som i mer informella sammanhang. Det finns för närvarande ingen »slutlig« officiell definition av begreppet validering, men den senaste officiella definitionen kommer från regeringen och lyder:

Validering är 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, s. 19)

Validering bör bli aktuell främst i tre 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.« (Ds 2003:23, s. 21–22)

Här är det den mer formella och strukturerade processen som lyfts fram. Det är också värt att notera att validering ses som en »process«. Det är inte endast »själva valideringen« i betydelsen bedömningen av kunskap/kompetens som innefattas, utan även de mer eller mindre omfattande insatser som krävs för att

göra en rättvis bedömning och dokumentation möjlig även om individernas bakgrund varierar. Validering kan bli aktuell både när det handlar om tidigare formell utbildning (speciellt utländsk utbildning där betyg etc. saknas, eller där dessa inte är direkt jämförbara med svenska betyg) och när det rör sig om tidigare ickeformell utbildning eller informellt lärande där dokumentation saknas.

De individer som deltar i validering kan göra detta i olika sammanhang. De kan ha olika roller som att vara anställd, arbetssökande, studerande, sökande till utbildning osv. Vi använder i viss utsträckning begreppet »validand« som beteckning på den som deltar i en validering. Detta är inte någon officiell term, men begreppet används för att undvika längre formuleringar som »deltagare i valideringsverksamhet« etc. För den språkliga variationen använder vi även »deltagare«, om det framgår tydligt av sammanhanget att det gäller »deltagare i validering«.

Kompetens – formell, reell, utländsk

Kompetens är ett begrepp som används i många sammanhang, speciellt i valideringsdiskussionen och ofta i kombination med ord som yrke, formell, reell och utländsk. I vissa avseenden står »kompetens« för en vidare innebörd än »kunskap«. I kompetensen innefattas även förmågan att omsätta kunskap i handling i ett visst sammanhang. En definition av kompetensbegreppet kan omfatta såväl manuella, sociala och intellektuella färdigheter som vilja, känsla och personlighet (se vidare t.ex. Ellström, 1992; Andersson & Fejes, 2005). Denna innebörd av kompetens handlar om vad som brukar kallas den »reella kompetensen«, vad man faktiskt har förmåga att klara av att göra.

En annan innebörd är den »formella kompetensen«. Här handlar det om att ha formella och erkända bevis som till exempel betyg på att man har, eller i varje fall vid något tillfälle har visat upp, en viss formell kompetens. Den vanligaste formen av formell kompetens inom det område som denna studie omfattar är betyg på gymnasienivå. Dessutom finns det i vissa branscher olika slags certifikat och yrkesbevis som alternativ eller komplement till betygen (till exempel körkort, gesällbrev). Yrkesbevisen utfärdas ofta av någon branschorganisation, vilket innebär att båda parter – arbetsgivare och fack – normalt är delaktiga. Valideringsutredningen (se SOU 2001:78) initierade utvecklingen av ett kompetensbevis för yrkeskompetens, baskompetens (kommunikation/svenska, matematik, IT) och generell kompetens (prioritering, organisering, samarbete, miljö, kvalitet), men på grund av problem med legitimitet på arbetsmarkna-

den fick detta kompetensbevis inget genomslag. Dock har initiativet lett till att former för kompetensbevis har utvecklats i vissa yrken, där det inte tidigare fanns någon etablerad form för den formella kompetensen.

Av inledningen till föregående stycke framgår att den reella och den formella kompetensen inte behöver överensstämma med varandra – den reella kompetensen är kort sagt det man faktiskt kan, medan den formella kompetensen är det man har »papper« på. Det finns åtminstone tre skäl till varför det inte går att sätta likhetstecken mellan reell och formell kompetens. För det första utfärdas formell kompetens genom någon form av bedömning av individens kompetens.

Här kan bedömningsinstrumenten vara missvisande – dels kan ett mer formellt instrument troligen inte fånga in all reell kompetens individerna har inom ett område, utan det fokuserar på vissa aspekter av kompetensen, dels kan bedömningen slå fel och över- eller underskatta den kompetens som faktiskt bedöms. För det andra förändras den reella kompetensen över tid, medan den formella kompetensen ges vid vissa tillfällen. Om individen får tillfälle att utveckla sin potential kommer den reella kompetensen att gå utöver den formella, medan kompetensen försämras hos den som inte har möjlighet att använda den, och den reella kompetensen blir då lägre än den formella. För det tredje lär vi oss mycket genom informellt lärande i vardagsliv, men även i utbildning och arbetsliv, sådant som ligger utanför det som dokumenteras formellt.

I denna rapport ligger fokus på »utländsk yrkeskompetens«. Med »utländsk« avser vi då inte att individen har utländsk bakgrund, utan det viktiga är att kompetensen har utvecklats – genom yrkesutbildning och/eller arbetslivserfarenhet – i ett annat land.³

Vi lägger dessutom fokus på sådana tillämpningar av validering som innebär att man försöker synliggöra och ge erkännande åt reell yrkeskompetens genom någon form av bedömning och/eller dokumentation. Liksom i regeringens definition tar vi här inte med mer informella processer som skulle kunna ses som »validering«. (Exempelvis kan för många människor det yttersta erkännandet av – den kanske informella – kompetensen vara att bli anställd snarare än att få ett betyg. Arbetsgivarens perspektiv skulle här vara intressant att studera, men det ligger utanför ramarna för denna undersökning.) Däremot har vi inte enbart lyft fram de aktiviteter som de aktuella organisationerna betecknar som »validering«, utan även andra alternativ som faktiskt ligger inom valideringsorganisationernas verksamhet, och som utifrån ovanstående avgränsningar också kan kallas validering.

Perspektiv på validering

En tidigare kunskapsöversikt (Andersson m.fl., 2003c) visar att tre teman dominerar när det gäller vilka syften man har haft med att utveckla olika former av validering i olika länder: *social rättvisa*, *ekonomisk utveckling* och *samhällsförändring*. Social rättvisa har i detta sammanhang främst handlat om tillgången till (högre) utbildning, att även människor som saknar de formella meriterna ska kunna få tillträde om de faktiskt har förutsättningar att studera. Kopplingen till den ekonomiska utvecklingen innebär att fokus ligger på att genom validering kunna ta tillvara kompetens på arbetsmarknaden. Ett samhällsförändrande syfte kan sägas finnas främst i Sydafrika, där validering är ett av de verktyg som lyfts fram för att förändra samhället i demokratisk riktning – för att synliggöra och ta vara på den kunskap som finns hos alla som hade begränsad tillgång till formell utbildning under apartheidtiden.

Kunskapsöversikten visar också att det finns olika modeller för validering. Översiktligt kan dessa modeller kategoriseras som *systemanpassade* eller *systemförändrande*. Valideringen kan med andra ord vara anpassad till ett befintligt system av krav, kriterier, utbildning, arbetsliv etc. Betygssystem och yrkescertifikat, etablerade utbildningsformer och arbetslivsstrukturer är exempel på uttryck för system som en valideringsmodell, mer eller mindre medvetet, kan anpassas efter. Alternativt är valideringen utformad på ett sätt som kan bidra till en förändring av det existerande systemet. En systemförändrande validering kan leda till att man synliggör, värdesätter och tar vara på kunskap på andra sätt än tidigare. Samtidigt kan detta innebära att själva systemet förändras. Det kan utvecklas former för dokumentering av kunskap och kompetens som inte är anpassade efter att individen har deltagit i en mer eller mindre formell utbildningsprocess, utan även värdesätter mer informellt lärande. Utbildningssystem och arbetsmarknad kan förändras och bli mer öppna att ta emot nya grupper som har förutsättningar att klara en (mer eller mindre förändrad) utbildning eller yrkesroll (Andersson m.fl., 2003c).

Andra begrepp som har använts för att karaktärisera olika slags validering är *meritinriktad* och *utvecklingsinriktad* (Butterworth, 1992). Meritinriktad validering är främst inriktad på att ge den formella kompetensen, medan utvecklingsinriktad validering lägger fokus på lärandet och den fortsatta utvecklingen av kompetensen. Det handlar med andra ord om att valideringen kan innebära en *summativ* eller en *formativ* bedömning av kunskap/kompetens.

TABELL 1

En sammanfattning av olika aspekter på varierande inriktningar av valideringsmodeller.

Inriktning på validering

Systemanpassad	Systemförändrande
Meritinriktad	Utvecklingsinriktad
Summativ	Formativ
Konvergent	Divergent

Bedömningen är antingen ett försök att summera den befintliga kunskapen eller något som ska ligga till grund för hur den kommande lärprocessen ska formas. Valideringen kan då vara mer *konvergent* eller mer *divergent* (Torrance & Pryor, 1998). En konvergent bedömning innebär att bedöma *om* individen kan vissa saker, medan en divergent bedömning mer förutsättningslöst ser på *vad* individen kan.

Dessa olika begreppspar uttrycker på varierande sätt olika aspekter de skillnader som kan finnas mellan olika slags validering. Det är sannolikt att en systemanpassad validering är meritinriktad, summativ och konvergent, medan en systemförändrande validering snarare torde vara utvecklingsinriktad, formativ och divergent. Detta mönster sammanfattas i tabell 1.

De olika begreppen i respektive spalt i tabell 1 är dock inte synonyma, och en viss modell behöver inte entydigt befinna sig på ena sidan. Dels är begreppsparen inte dikotomier – en validering behöver till exempel inte vara enbart summativ *eller* formativ, utan den kan ha funktioner av båda slag. Den kan summera och ligga till grund för ett betyg, *och* för en diagnos av hur den fortsatta lärprocessen ska formas. Dels kan en viss validering ha tyngdpunkten på olika sidor i olika aspekter. En meritinriktad och konvergent validering som är anpassad till ett visst system kan vara formativ – när huvudsyftet inte är att bedöma och ge den formella meriterna, utan i stället att bedöma vilken kompletterande utbildning som krävs för att individen ska uppfylla de formella kraven. Modellen är dock användbar för att diskutera vilken eller vilka funktioner en validering kan ha, och vilken potential för förändring som kan finnas.

Validering i Sverige

Begreppet »validering« lanserades i Sverige av Kunskapslyftskommittén 1996, inför den förestående satsningen på vuxenutbildning. Att begreppet lanserades betyder dock inte att tanken om att ta vara på människors kunskap och kompetens var ny. Begrepp och företeelser som »begåvningsreserven«, högskoleprovet, 25:4-systemet och yrkesprövning för invandrare

(YPI), liksom de tankar som uttrycks i vuxenutbildningens läroplan Lpf 94 om att ta hänsyn till tidigare lärande i undervisning och betygsättning, pekar sammantaget på att valideringstanken funnits även tidigare (se Andersson & Fejes, 2005).

När valideringen introducerades i Kunskapslyftet betonade man möjligheten att förkorta studietider och utnyttja resurserna bättre genom att validera det som människor redan kunde och låta dem gå vidare med studier på lämplig nivå. Ett viktigt incitament för validering var möjligheten att inom kunskapslyftet få statsbidrag för »producerade« gymnasiepoäng oberoende av om individen hade deltagit i kursen eller validerat. Hur valideringen inom kunskapslyftet mer konkret gick till har inte undersökts, men en kartläggning uppskattade att valideringen i vuxenut-

bildningen år 2000 omfattade 1 750 000 gymnasiepoäng (Valideringsutredningen, 2001).

Särskild uppmärksamhet har ägnats åt möjligheten att validera yrkeskompetens, och då speciellt utländsk yrkeskompetens. Två statliga utredningar om validering har genomförts, den första med särskild inriktning på utländsk yrkeskompetens, den andra med huvudfokus på yrkeskompetens (SOU 1998:165, SOU 2001:78). Den andra utredningen, *Valideringsutredningen*, initierade pilotprojekt och senare en utökad försöksverksamhet i ett begränsat antal kommuner i landet (se Andersson, 2001; Andersson m.fl., 2002).

Pilotprojekten genomfördes i tre kommuner – Göteborg, Kristianstad och Katrineholm. I Kristianstad skedde viss samverkan med Malmö inom ramen för pilotprojektet. Såväl Göteborg som Malmö och

FIGUR 1

Olika typer av validering med varierande utgångspunkt, organisationsform och inriktning

		UTGÅNGSPUNKTER FÖR VALIDERING	
		Yrken	Individen
O R G A N I S A T I O N S F O R M	Validering integrerad med utbildningssystemet – utgår från kraven inom: Yrkesutbildning på gymnasienivå Dokumentation – främst betyg	Yrkes- och utbildningsbaserad validering	Individ- och utbildningsbaserad validering
	Validering parallellt med utbildningssystemet – utgår från kraven inom: Branschen Dokumentation – certifikat – kompetensbevis – betyg etc.	Yrkes- och branschbaserad validering	Individ- och branschbaserad validering

KÄLLA: Andersson m.fl., 2002, s. 22, bearbetad.

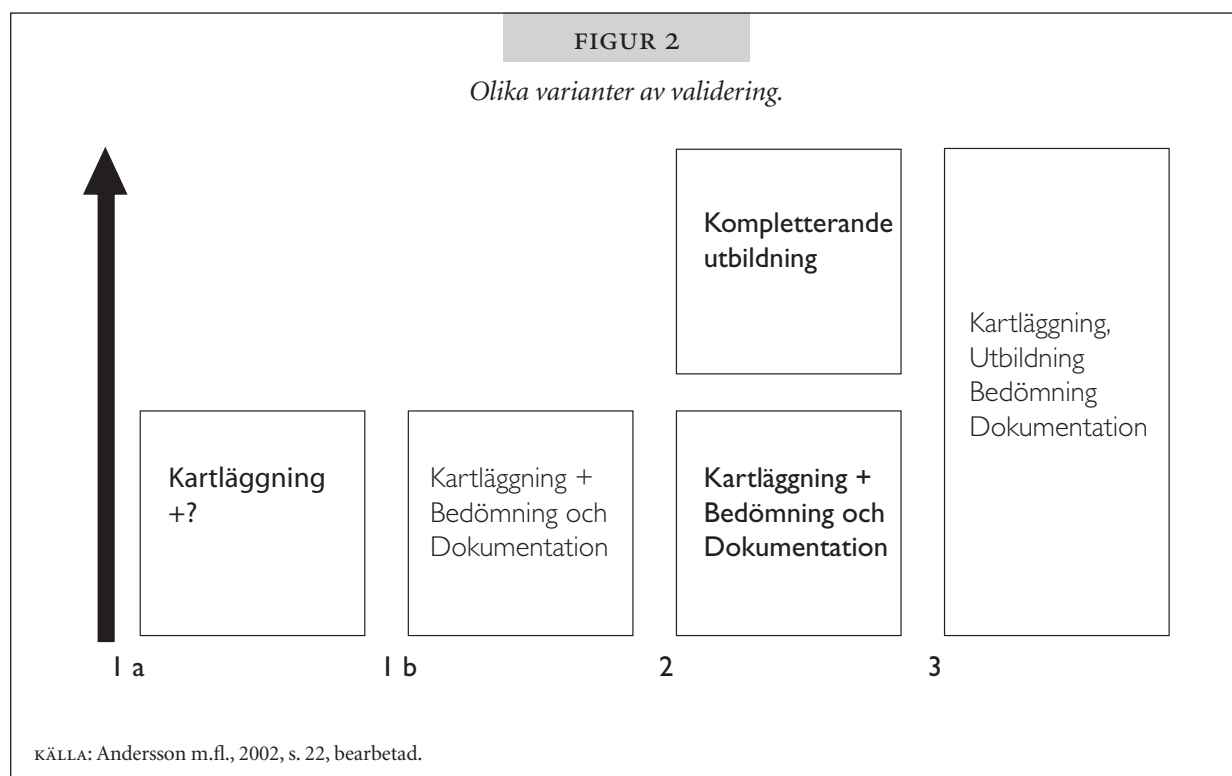
Botkyrka – de tre kommuner som står i fokus i denna rapport⁴ – ingick i den utökade försöksverksamheten. Det handlade här om yrkeskompetens på i första hand gymnasial nivå. Då (vuxen)utbildning på denna nivå är ett kommunalt ansvar var det naturligt att även försöksverksamheten genomfördes i kommunal regi. Nämnas ska även att det parallellt på många håll pågått verksamhet för att utveckla validering på lokal/regional nivå, bland annat i form av projekt delvis finansierade med EU-medel (se t.ex. Andersson m.fl., 2003a, b).

Tidigare analys av försöksverksamheten

En analys av den försöksverksamhet med validering av (främst utländsk) yrkeskompetens i Sverige som berörts ovan – och som bland annat bedrevs på de tre orter som studeras i denna undersökning – visade att kommunerna organiserade sin verksamhet på olika sätt. Dels fanns det olika utgångspunkter – antingen utgick man från de erfarenheter och kompetenser som fanns hos de individer som ville validera, oavsett deras yrkesbakgrund, eller också erbjöd man validering inom ett begränsat antal yrken. Dels organiserades valideringen på olika sätt – integrerat med den existerande vuxen/yrkesutbildningen, vilket bland annat tog sig uttryck i att betyg dominerade när det gällde att dokumentera kompetens, eller också paral-

lellt med utbildningssystemet och närmare knutet till branscherna och deras kompetenskrav, ofta med strävan att dokumentera kompetensen med certifikat och yrkesbevis. Sammantaget innebar dessa skillnader att fyra olika sätt att organisera valideringsverksamheten kunde urskiljas – yrkes- och utbildningsbaserat; individ- och utbildningsbaserat; yrkes- och branschbaserat; samt individ- och branschbaserat (Andersson m.fl., 2002, se figur 1).

Analysen av försöksverksamheten visade också att det fanns olika varianter när det gäller hur valideringen genomfördes och i vilken utsträckning den kopplades till kompletterande utbildningsinsatser (se figur 2). I variant 1a gjordes enbart en kartläggning av kompetens, men ingen formell bedömning och dokumentation. (Anledningen till att det endast blev en kartläggning var att deltagaren avbröt processen redan här, till exempel på grund av att han eller hon fick ett arbete.) Variant 1b innebar däremot en summerande, summativ bedömning, där man försökte dokumentera den befintliga kompetensen. Valideringen är då en summering av vad individen kan, och inget mer. Variant 2 och 3 innebar däremot att bedömningen var mer eller mindre formativ. Med andra ord låg *valideringen till grund för fortsatt lärande, antingen genom att valideringen följdes av kompletterande utbildning* (variant 2) eller genom-



fördes i en process där validering, komplettering och Här kan man givetvis fråga sig vad som kan betecknas som »validering«, och vad som är annan verksamhet. I den refererade analysen av försöksverksamheten jämfördes de olika slags insatser som kommunerna själva rapporterat som validering, även om processerna var mer eller mindre omfattande. I denna rapport har vi, som nämnts, valt att ta upp även de insatser med validerande inslag som ingick i valideringsorganisationernas verksamhet, även om de själva inte kallar dem för »validering«.

Slutligen kunde följande ofta förekommande steg i valideringsprocessen när det gäller (utländsk) yrkeskompetens i Sverige identifieras utifrån hur kommunerna organiserade försöksverksamheten (Andersson m.fl., 2002):

Val av yrkesområden för validering

Rekrytering av deltagare

Kartläggning och urval av deltagare

Bedömning av kompetens

Dokumentation

Fortsatt vägledning

Kompletterande utbildning (alt. Validering är integrerad med komplettering)

Fortsatt utveckling

Regeringen kom efter försöksverksamheten med en skrivelse om validering (Ds 2003:23). För att främja utvecklingen av validering i allmänhet (inte enbart med fokus på utländsk yrkeskompetens) har regeringen, i enlighet med förslagen i skrivelsen, tillsatt en delegation som arbetar under åren 2004–2007. Valideringsdelegationen har ett nationellt uppdrag att:

- främja kvalitet, legitimitet och likvärdighet
- bedriva och stödja utvecklingsarbete
- stärka och främja ett regionalt samarbete i syfte att uppnå ändamålsenliga arbetsformer för utveckling, rådgivning och uppföljning
- informera, och
- utforma förslag om vilka åtgärder som kan behöva vidtas för att säkerställa en verksamhet med validering efter år 2007.⁵

Detta uppdrag pågår, och några färdiga förslag eller regler finns ännu inte. Utvecklingen sker fortfarande till stor del på lokal och regional nivå. Här bör även framhållas att Valideringsdelegationens fokus är att arbeta med validering på motsvarande gymnasienivå. Denna inriktning när det gäller nivå finns även i de verksamheter vi har studerat. Som avslutning på bakgrundsteckningen ger vi i följande avsnitt ändå en kort beskrivning av situationen när det gäller validering på högskolenivå i Sverige.

Validering på högskolenivå

Utvecklingen av validering inom högre utbildning sköts av lärosätena, delvis i samverkan via Sveriges universitets- och högskoleförbund, och av Högskoleverket. Det finns ett system för erkännande av utländska examina på högskolenivå, vilka bedöms i termer av jämförbarhet med motsvarande svenska utbildningar (HSV, 2005). Högskoleverket värderar endast avslutade dokumenterade högskoleutbildningar som leder till examen efter minst två år. Denna värdering innebär inte att man får en svensk examen, men den är tänkt att ge vägledning för arbetsgivare. Den kan också användas vid ansökan till högre utbildning i Sverige – att bli antagen är nödvändigt för att så småningom kunna få en svensk examen. Detta system är dock inte öppet för alla yrken och värderar alltså inte den reella kompetensen, utan endast dokument över examina. Inom legitimationsyrken eller motsvarande (läkare etc.) görs bedömningen av den reella kompetensen av den berörda myndigheten. Exempelvis bedöms läkare och andra vårdyrken av Socialstyrelsen. Dessutom finns olika system med språktester, språkkurser och kompletterande utbildning. Något motsvarande etablerat system för validering av yrken som ligger under högskolenivå finns dock inte (ännu). Rätten att få sin »reella kompetens« validerad i relation till behörighetskraven vid antagning till högre utbildning har också introducerats, och även validering för tillgodoräknanden efter att man blivit antagen är möjlig (och under utveckling). Här har lärosätena kommit överens om gemensamma rekommendationer, och utvecklingsarbete har skett (SUHF, 2003, 2004).

3. Att studera validering

Denna studie handlar, som nämnts, om att undersöka valideringsprocessen, inklusive urval/sorteringar, när det gäller utländsk yrkeskompetens. Syfte och frågeställningar har redovisats i det inledande kapitlet, men syftet är alltså – kortfattat – att utifrån undersökningen av valideringsprocessen ta reda på vad valideringen betyder för individen, vilken kompetens som (inte) synliggörs, samt hur validerarna förhåller sig till den utländska kompetensen och valideringens resultat.

I detta kapitel redogör vi närmare för studiens uppläggning, genomförande och analys. Vi redogör i samband med detta speciellt för problematiken kring urvalet, som i detta fall främst handlade om att nå personer som hade validerat sin utländska yrkeskompetens några år innan undersökningen genomfördes.

Studiens upplägg

Studien har lagts upp som en kvalitativ intervjustudie. När det gäller valideringsprocessen – såväl själva valideringen som de eventuella urval/sorteringar som görs av individerna dessförinnan – har vi gjort intervjuer med personer som på olika sätt haft ansvar för verksamheten. Intervjuerna har här även kompletterats med att vi tagit del av verksamhetens egen dokumentation. Dessutom har våra intervjuer med före detta validander gett deras perspektiv på själva valideringen. Denna uppläggning är inspirerad av en etnografisk forskningsansats (se Hammersley & Atkinson, 1995), där data av olika slag kombineras för att ge en så fullständig bild som möjligt av det som studeras. I etnografisk forskning brukar dock observationer vara en viktig datainsamlingsmetod, men observationer har av tidsskäl endast gjorts i mycket begränsad omfattning i denna studie.

För att kunna lyfta fram individernas erfarenheter och valideringens betydelse har vi gjort en retrospektiv studie. De intervjuer som gjorts med före detta validander har haft karaktären av kortare livsberättelser. Vad valideringen kan ha betytt för validanderna har satts in sitt sammanhang. Vi utgick här från frågor som: Vilken bakgrund hade individen innan han eller hon deltog i validering? Hur upplevdes valideringen? Vad betydde valideringen för intervjupersonernas liv och »karriär«? Hade valideringen någon »nytta« för personen på arbetsmarknaden och i privatlivet? Denna del av studien har alltså en form av biografisk ansats (se t.ex. Alheit m.fl., 1995), även om vi i intervjuerna endast fokuserade på vissa aspekter av intervjupersonernas liv och gjorde mer strukturerade intervjuer än vad som är vanligt med denna ansats.

Med hjälp av ett begränsat antal intervjuer får vi naturligtvis inte hela bilden av valideringens betydelse för före detta validander. Det vi gjorde var att försöka finna personer med olika förutsättningar och upplevelser av valideringen. Det är därför variationen i vad validering haft för betydelse som vi kan beskriva, det vill säga de olika slags betydelser som individerna gett uttryck för i intervjuerna. Här såg vi inte någon möjlighet att statistiskt/kvantitativt klargöra samband mellan validering och karriär – det finns troligen ett otal faktorer som är av betydelse, och som det skulle bli komplext att ta in i studien; dessutom skulle det bli svårt eller omöjligt att finna några statistiskt säkerställda samband med tanke på att det fortfarande rör sig om en relativt begränsad grupp människor. Det finns inte heller någon befintlig statistik som skulle det göra möjligt att i dagens läge följa upp valide-

ringsverksamheten på detta sätt. Den är i stället upplevelsen av själva valideringsprocessen och dess senare betydelse som vi kan belysa ur individernas perspektiv.

Urval

Ett antal projekt i olika kommuner har ägnats åt validering av »utländsk yrkeskompetens«. För att kunna genomföra studien på relativt begränsad tid valde vi, i samråd med uppdragsgivarna, att avgränsa oss till att utgå från den validering som genomförts i tre kommuner som ligger i framkant när det gäller utvecklingen av validering. Vi valde att studera verksamheten samt att göra intervjuer med före detta validander på följande platser: Stockholm (närmare bestämt Botkyrka), Malmö och Göteborg.⁶ Valet föll på de tre största orterna i landet för att det finns många personer på dessa orter som har genomgått validering. Det innebär att möjligheten att finna de intervjupersoner vi var intresserade av bedömdes som stor. Vi gjorde alltså i detta avseende ett strategiskt urval för att få ut så mycket kunskap om validering som möjligt från en relativt begränsad studie.

Totalt har vi intervjuat 16 validander – fem vardera i Botkyrka och Göteborg och sex i Malmö. Intervjupersonerna validerades år 2002 och 2003, vilket har gett oss en möjlighet att höra vad som hänt med dem efter valideringen. Från början var det tänkt att intervjua validander som rekryterats från introduktionsprogrammen (där Svenska för invandrare, Sfi, ingår som en del), detta för att försäkra oss om att det var utländsk yrkeskompetens som blev föremål för validering. Detta visade sig dock bli svårt, eftersom det bara var Malmö som hade en direkt koppling mellan introduktionsprogrammen och validering. I Göteborg och Botkyrka har validander främst rekryterats via arbetsförmedlingen och vuxenutbildningen. Det finns validander med utländsk yrkeskompetens på dessa båda orter, men det blev svårare att finna dem eftersom valideringen inte vänder sig direkt till denna grupp. Det finns med andra ord gott om personer med *utländsk bakgrund* som har validerat på alla tre orter, men det är inte samma sak som att de har *utländsk yrkeskompetens*, vilket är huvudfokus i den här studien.

För att få tag i före detta validander som validerat utländsk yrkeskompetens fick vi vända oss till de ansvariga för validering på respektive ort, som tillsammans med övrig personal inom valideringsorganisationerna fick leta reda på personer som tillhörde vår målgrupp. Detta innebär att tillfälligheter kan ha spelat in i valet av intervjupersoner, men det var den urvalsmetod som var praktiskt genomförbar under

dessa omständigheter och på den tid som vi hade till vårt förfogande. Att projektledningen och inte vi tog den inledande kontakten antogs också vara det lättaste sättet att få före detta validander att ställa upp på en intervju. Trots ansträngningar att nå personer med utländsk yrkeskompetens visade det sig att tre av dem (två i Malmö och en i Göteborg) hade skaffat sig den kompetens som de validerat i Sverige.

En risk med att låta projektledarna välja ut vilka validander som ska intervjuas är att de bara tar fram »de lyckade exemplen«, det vill säga validander som det gått bra för och som är positivt inställda till valideringen. I det här fallet kunde vi inte mer än påpeka för projektledarna att vi alla får mer kunskap om valideringens betydelse om både positiva och negativa röster få komma till tals. I urvalet har vi fått lita till projektledarnas omdömen.

Vid en studie av detta slag är även yrkesområde och kön variabler som bör beaktas i urvalet. Arbetsmarknaden är starkt könssegregerad (SCB, 2004, s. 57). För att försäkra oss om att få med både kvinnors och mäns erfarenheter av validering var tanken först att intervjuas validander enbart inom områdena »vård och omsorg« och »industri eller teknik«. Därmed inte sagt att vi bara skulle ha letat efter kvinnor från vårdområdet och män från industriområdet, men ofta finner vi kvinnor och män inom olika yrken, därav valet av två branschområden, då vet vi att både kvinnor och män då skulle ha funnits med i undersökningen. Att vi ville begränsa oss till två yrken berodde även på att vi önskade sätta oss in i hur valideringen inom respektive yrke sett ut.

Det visade sig emellertid vara praktiskt omöjligt att hålla sig till enbart två yrkesområden, eftersom det var svårt för de ansvariga att hitta intervjupersoner som stämde överens med vår målgrupp inom enbart dessa två områden. Vi såg dock till att få en blandning av kvinnor och män i urvalet. Vid den här typen av studie är det viktigt att få så stor variation av deltagarnas erfarenheter och upplevelser som möjligt, och breddningen till fler yrkesområden innebar att vi kunde ta del av erfarenheter från validering inom flera områden. Nackdelen var att vi inte kunde intervjuas bedömare och sätta oss in i valideringsverksamheten inom alla yrkesområden som våra intervjuade validander kom från.

Sammanfattningsvis kan vi säga att vi i urvalet av före detta validander hade ambitionen att göra ett strategiskt urval för att få bra variation och en fyllig information. Men i viss utsträckning gjorde de praktiska omständigheterna att urvalet blev »opportunistiskt« (Patton, 1990), det vill säga att vi fick anpassa

oss efter omständigheterna och göra det bästa möjliga av dessa.

Undersökningens genomförande

Datainsamlingen skedde alltså huvudsakligen genom intervjuer. Intervjuteman arbetades fram i förväg, för att täcka in de områden som var intressanta för undersökningen (se intervjuguiden i bilaga 1–5). Intervjuerna följde inte intervjuguiderna »slaviskt«, utan dessa fungerade mer som hjälp för intervjuaren genom att täcka in respektive frågeområde under arbetets gång. Intervjuguiden ska mer ses som exempel på frågor som ställts under intervjuerna.

Inledande intervjuer genomfördes per telefon med de ansvariga på respektive ort. Frågor om hur valideringen i stort går till och om urvalet av före detta validander avhandlades i samtalen. Därefter genomfördes intervjuer på plats med de före detta validanderna samt med personer som kunde beskriva hur valideringen går till på respektive ort och hur personer väljs ut till att delta. Det rörde sig om personer i projektledningen, bedömare, studie- och yrkesvägledare, yrkeslärare etc. Om de som höll i valideringen när »våra« validander blev validerade inte fanns tillgängliga har vi pratat med de som svarar för denna i dag. Intervjuerna spelades in på band och skrevs sedan ut. En före detta validand ville inte spelas in på band. Istället skrevs minnesanteckningar från intervjun ut och intervjupersonen gavs möjlighet att korrigerade eventuella felaktigheter.

Kontakten med de före detta validanderna innebar att vi tog kontakt med människor som befann sig i varierande livssituationer, som inte handlade om deltagande i validering. Intervjuerna fick därför genomföras på de platser som var möjliga – ibland platser som intervjupersonen föreslog, ibland platser vi fick tillgång till via valideringsorganisationen. Intervjuerna kunde därför ske på allt ifrån caféer, lunchrestauranger, valideringscentra, hos utbildningsanordnare och på validandernas arbetsplatser till hemma hos validanderna.

Analysen

Analysen av materialet, främst intervjuer men även annan dokumentation, har skett i flera steg. Intervjuerna har sammanfattats. Dessutom har sammanfattande beskrivningar gjorts av verksamheten på respektive ort liksom av de 16 före detta validandernas berättelser. Slutligen har sammanfattande analyser och beskrivningar gjorts av verksamheten som helhet och av de tidigare deltagarnas upplevelser. Sam-

mantaget handlar detta om en kvalitativ analys (se t.ex. Larsson, 1986; Patton, 1990; Starrin & Svensson, 1994), där vi på olika sätt lyfter fram valideringsverksamhetens karaktär och olika kategorier som är kännetecknande för vad valideringen betytt för deltagarna.

I rapporten illustreras vissa kategorier och resultat med citat i kursiv stil. Citat inom »citationstecken« är från intervjuutskrifter, medan citat utan sådana tecken är från våra anteckningar från samtal som inte spelats in.

Vi vill slutligen framhålla hur en kvalitativ analys av olika berättelser, i vårt fall från olika aktörer i valideringssammanhanget, innebär att vi tolkar, reducerar och rekonstruerar berättelserna (Kvale, 1996). I denna rekonstruktion har vi lyft fram de teman, kategorier, citat etc. som vi utifrån vår förförståelse har bedömt som de mest värdefulla för att tillföra nya perspektiv på och kunskaper om validering av utländsk yrkeskompetens i Sverige.

4. Validering på tre orter

I detta kapitel gör vi först en presentation av valideringsorganisationerna i Malmö, Göteborg och Botkyrka.⁷ Vi jämför här verksamheten vid tiden för denna studie (runt årsskiftet 2004–2005) med situationen kring 2002, den period när de före detta validanderna deltog i verksamheten.⁸ Avslutningsvis gör vi dessutom en sammanställning över yrkesbakgrund och yrkesinriktning hos de 16 före detta validander som intervjuats.

I anslutning till beskrivningarna av verksamheten på de tre orterna ger vi dessutom exempel på hur valideringsprocessen kan upplevas av deltagare och bedömare. Vi redovisar ett fall från varje ort, där både den bedömda validanden och bedömaren kommer till tals. Det bör nämnas att de tre exemplen vi ger skiljer sig något åt när det gäller bedömarens relationer till validering. I exemplet från både Malmö och Göteborg uttalar sig de yrkeslärare som varit med och validerat ända sedan man startade med detta för flera år sedan. I Botkyrka är det däremot en medbedömare på en arbetsplats, som bara har bedömt en person, som intervjuats. Förutom att personerna har haft olika relation till valideringen är det också viktigt att komma ihåg att de berättat om något som hände för flera år sedan, varför beskrivningarna inte alltid är helt samstämmiga. I stället ger de kompletterande perspektiv på något som vi inte har en objektiv bild av hur det faktiskt var. Exempelen är inte valda för att vara representativa för respektive ort, utan för att

visa på variationen i materialet som helhet – de visar på tre olika erfarenheter när det gäller valideringens betydelse.

Validering i Malmö

Valideringen i Malmö var tidigare (runt år 2001–2002) ett projekt som låg under utbildningsförvaltningens vuxenutbildningsavdelning. Nu är valideringscentrum en egen organisation, men den sorterar under samma enhet.

Valideringen har en styrgrupp som består av LO, TCO, Företagarna, Malmö högskola, länsarbetsnämnden, Kommunförbundet Skåne och valideringscentrum. För varje yrke som valideras finns det arbetsgrupper som tar fram vad som ska ingå i yrkesområdet, vilka kurser och kriterier som ska gälla i valideringen etc. I arbetsgrupperna ingår branschernas representanter från fack och arbetsgivare, valideringscentrum och utbildningsanordnare.

År 2001–2002 finansierades valideringen i Malmö stad med stöd från Flyktingfonden och Skolverket. I Malmö finns det numera främst två huvudingångar till validering: vuxenutbildningen och arbetsförmedlingen. Av de som rekryteras via arbetsförmedlingen kommer det flest personer genom projektet »Validering i samverkan«, som vänder sig till arbetslösa med utländsk bakgrund i hela Skåne. (Även personer från introduktionsprogrammen för nyanlända ingår i »Validering i samverkan«.) Arbetsgivare kan också betala för anställda som vill validera, men det är mindre vanligt nu. Tidigare, främst under perioden 2001–2003, har framförallt arbetsgivaren Malmö stad köpt validering för sina undersköterskor.

I Malmö finns det en nära koppling mellan introduktionsprogrammen och validering. Introduktionsprogrammen i Malmö är uppdelade efter yrkeskategorier, så att personer blir behandlade utifrån sin yrkesidentitet. För de som har en stark yrkesidentitet och vill gå snabbare fram finns det något som heter »Sammanhållen introduktion« (SAM). Det riktar sig till personer i bristyrken och det är arbetsförmedlingen som definierar vilka yrken som ska ingå i SAM. Tidigare fanns det SAM inom områdena vård och industri, men det har nu utökats med ytterligare två områden: restaurang och bygg. Finansieringen sker via arbetsförmedlingen. SAM skiljer sig från andra introduktionsprogram på så vis att deltagarna går snabbare fram och har mer praktik. De behöver inte ordna praktikplats själva. Urval till SAM görs av studie- och yrkesvägledare och programutbildare på Lernia. De som går SAM har bedömts ha relativt stora yrkeskunskaper. Därför kommer de validander

som rekryteras från introduktionsprogrammen nästan uteslutande från SAM.

I valideringen är utgångspunkten ett antal yrken. Följande yrken/yrkesområden valideras:

- Barn och fritid
- Bilmekaniker (inga validerade ännu)
- Data
- Ekonomi
- Elteknik
- Industri
- Lastbilsförare (valideras inte längre)
- Storhushåll och restaurang
- Vård

Validering sker främst inom vård, industri samt barn och fritid. Det har gjorts flest valideringar inom vård.

Det finns varken en formell språknivå som krav för att kunna valideras eller krav på att deltagarna måste ha jobbat en viss tid i yrket. Om bara vägledaren kan förstå dem kan de också valideras. En ungefärlig gräns för att kunna validera är ett år i yrket, men man håller inte benhårt på detta. Utgångspunkten är att »hellre fria än fälla« när det gäller att ge möjlighet till validering.

Det är bara de som kunskapsmässigt ligger nära legitima dokument som betyg, yrkescertifikat etc. som beskrivs som »valideringsbara«. Man validerar bara när det finns befästa kunskaper. Individen ska ha en tydlig yrkesidentitet och kunna mycket för att få validera. De som får validera bedöms även klara av en komplettering. Valideringen sker alltid mot gymnasieskolans kursplaner.

I Malmö valideras varken språk- eller baskunskaper. Klarar deltagarna att kommunicera kring det som krävs i en validering så räcker det. Då klarar de språket. Deltagarna får inget stöd i svenska under valideringen, men de kan däremot få stöd i språket under kompletteringen när denna består av mer teoretiska uppgifter.

Vägledaren på valideringscentrum har kartläggningssamtal med de som vill validera. När vägledaren inte kan avgöra om det finns något att validera skickas personen till en yrkeslärare som under någon timme kan ställa rätt frågor och avgöra om individen har något att validera.

Först är det en introduktion till validering på 1–3 veckor, oftast är det 3 veckor. Validanderna får då reda på hur valideringen går till, vad som ingår i yrket i Sverige, vilka kurser och moment som ingår och de får bekanta sig med sin valideringsarbetsplats. Personerna får även göra en självskattning tillsammans med en yrkeslärare. De går då igenom vad personen har jobbat med och vad det finns för kompetens rela-

terat till gymnasiekurser. Utifrån självskattningen görs en valideringsplan upp. Under introduktionen ingår inga praktiska test. Det kommer först under själva valideringen. Det har hänt att personer inte får gå vidare till validering efter introduktionen, men det är mycket ovanligt.

Själva valideringen utförs helst på en arbetsplats, men den kan även ske hos en utbildningsanordnare, och både praktisk och teoretisk kompetens valideras. Valideringen sköts av utbildningsanordnare. När valideringen sker på arbetsplatser använder sig utbildarna av medbedömare som finns på arbetsplatsen. Dessa går en utbildning på valideringscentrum under en halv till en dag. Medbedömaren får en lista på vad som ska valideras och ska sedan avgöra om validanden klarar av detta. Yrkesläraren har kontinuerlig kontakt med medbedömaren. I slutet går läraren, medbedömaren och validanden igenom hur de tycker att det har gått. Därefter sätter yrkesläraren betyg.

Möjligheter till kompletterande utbildning

Valideringarna som görs inom ramen för vuxenutbildningen ger möjlighet för deltagarna att direkt fortsätta i en kompletterande utbildning. Valideringen genomförs inom ramen för särskilt beslutade orienteringskurser.⁹ Resultatet blir för det mesta att man kan validera delar av kurser, men oftast saknas det något för att nå upp till betyg. Den kompletteringen bekostas av Komvux Centrum men det är valideringsorganisationen som ser till att den blir av och antar personer. Om deltagarna klarar av att validera mindre än 300 gymnasiepoäng rekommenderas de att söka till en hel utbildning.

I »Validering i samverkan« sker komplettering inte per automatik. Eventuell kompletterande utbildning är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd där beslutet tas i dialog mellan arbetsförmedlingen och deltagaren. Denna arbetsmarknadsutbildning ingår i länsarbetsnämndens upphandlade utbildning. På valideringscentrum har man redan märkt en del problem när det gäller komplettering inom till exempel barn och fritid samt inom omvårdnad. Dessa områden är just nu inte bristyrken även om de kommer att vara det inom kort. Arbetsförmedlingen kan därför inte köpa upp de utbildningarna. På valideringscentrum vill man inte att personer validerar och klarar delar av kurser utan att få betyg, det är de inte så betjänta av. Lösningen är att, inom de här områdena, tas de inte in till »validering i samverkan«, utan man går runt problemet genom att ta in dem via vuxenutbildningen, där de kan få komplettering.

Tidigare skedde komplettering mer med automatik. Det var för att det var en försöksperiod och det fanns pengar. Nu blir det frågan om en förhandling med finansären, om validanden bedöms behöva och vill ha kompletterande utbildning.

Yrkesbedömning i Malmö

I en validering har man bestämt ramarna, som utgår från gymnasieskolans kurser. En yrkesbedömning utgår i stället från vad individen har med sig. Här kan man även bedöma yrken som inte ingår i den validering som beskrivs ovan. I Malmö pågår den översiktiga yrkesbedömningen i högst fem dagar. Personen behöver inte vara jättebra på språket för att yrkesbedömas då det mest handlar om praktiska övningar. Det som bedöms är hur personen utför arbetsuppgifterna.

Underlaget har arbetats fram tillsammans med parterna (fack och arbetsgivare). Kärnarbetsuppgifterna har parterna och en yrkeslärare plockat fram, allt för att den som ska bedöma inte ska göra en subjektiv bedömning av vad som ingår i yrket. Valideringscentrum vill att det ska vara allmängiltigt så att intyget kan få legitimitet. I den utforskande delen kan all yrkeskunskap komma med, inklusive den personerna hade från hemlandet. I den bedömande delen relateras kompetensen till arbetsmarknadens krav i Sverige.

Exempel från Malmö

– validering av plåtslagare

Det exempel vi tar upp från Malmö är en man som validerat sin kompetens som plåtslagare, ett yrke där han hade såväl utbildning som yrkeserfarenhet från sitt hemland. Efter valideringen kom mannen visserligen in i arbetslivet, men svårigheterna att få arbete som plåtslagare utan att behöva pendla gjorde att han senare bytte bransch. Den bedömaren som kommer till tals är yrkesläraren.

Valideringsprocessen ur en validands synvinkel

Validanden hade utbildning och erfarenhet från sitt hemland inom tre yrken – flygplansmekaniker (inom det militära), plåtslagare och långtradarchaufför. I Sverige fick han jobb som städare. Genom en bekant som jobbade på arbetsförmedlingen fick han sedan kännedom om validering. Han validerade för ett av sina tidigare yrken, plåtslagare. Valet av yrke byggde på hur omfattande erfarenheterna var, och de råd han fick om möjligheterna på arbetsmarknaden. Han hade arbetat som plåtslagare i 6–7 år innan han kom till Sverige, och arbetsmarknaden här verkade bra.

Det skulle också krävas mindre komplettering som plåtslagare än för att få ett svenskt lastbilskörkort. Erfarenheten som flygplansmekaniker var inte aktuell att gå vidare med, eftersom den låg längst tillbaka i tiden och var minst omfattande.

Valideringen genomfördes hos en utbildningsanordnare. Först var det några dagars introduktion, där det skulle fyllas i en mängd papper. Här gjordes det också upp vilket yrke validanden skulle satsa på. För den här mannen var de bäst att satsa på plåtslagaryrket eller att bli svetsare. Mannen valde plåtslagare för att det är ett bredare yrke – han tänkte att chanserna att få jobb därför borde vara bättre. Under valideringen visade lärarna hur alla maskiner fungerade. Under 4–5 veckor testade de sedan hur mycket mannen kunde inom industri. Man testade först enklare uppgifter och därefter svårare. Man hade också inslag där de teoretiska kunskaperna testades. Det handlade bland annat om ritningsläsning. Det gjordes också en bedömning av hur många gymnasiepoäng mannen saknade för att få gymnasiebetyg. Det saknades flest poäng inom sådant han aldrig hade jobbat med tidigare. Han erbjöds därför 2–3 månaders kompletteringsutbildning efter valideringen.

Validanden menar att yrket i princip är detsamma här som i hemlandet. Det största problemet för honom var det tekniska språket och han tycker inte att det stöd han fick med 1–2 timmar i veckan med teknisk svenska var tillräckligt. Han efterlyser därför en kurs i teknisk svenska på 1–2 timmar varje dag. Det svåra är, som han ser det, inte att visa vad man kan utan att förstå vad andra vill och att förklara vad man själv kan när man inte behärskar språket till fullo.

Mannen gick runt med läraren och frågade vad de olika verktygen och maskinerna heter. Språket var lite jobbigt men det gick. Han fick gymnasiebetyg och kompetensbevis, och han fick betyget Väl godkänd i allt som validerades. Validanden menar att, när det gäller språket, så är det nödvändigt att kunna mer av de tekniska termerna innan man kommer till en arbetsplats. Där har de har inte tid att hjälpa en hela tiden.

Efter valideringen blev mannen arbetslös. Men tack vare hjälp från de lärare på Lernia, som validerat honom, fick han till slut praktik som efter en tid övergick i provanställning. Idag arbetar han inom en annan bransch. Att han trots valideringen senare bytte bransch hade ekonomiska skäl. Det arbete han hade som plåtslagare innebar att han måste pendla. Ett nytt arbete på närmare håll innebar att han slapp resekostnaderna, vilket förbättrade familjens ekonomi.

Mannens erfarenhet är att när man inte har arbets-

livserfarenhet inom sitt yrke i Sverige så är man inte lika konkurrenskraftig. Vid de tillfällen då han har sökt jobb har han ringt runt till alla industrier i trakterna och frågat efter arbete (som plåtslagare eller svetsare). Han tror att praktik är enda sättet att komma in och få jobb eftersom han inte har erfarenhet från Sverige.

Den här mannen är mycket nöjd med valideringen. Lärarna var duktiga och de hjälpte honom mycket. Han tycker att det är bra att de snabbt kan se vad man kan och vad man eventuellt behöver komplettera, i stället för att läsa om en utbildning – det vill man inte göra när man är vuxen, det blir att slösa bort en massa år. Nu kan man snabbt komma ut i arbete. Det man behöver är yrkesspråket, teknisk svenska, och han anser att man bör få lära sig det i skolan innan man kommer till en arbetsplats. Han menar att valideringen haft stor betydelse även om han numera inte jobbar inom sitt yrke. Nu vet han vad som ingår i yrket i Sverige, vad han får göra och han lärde en del nytt. Det är också svårt för en arbetsgivare att veta vad du kan, men med valideringen får du svenska dokument, och det är viktigt. Personligen är det också bra, man får uppskattning. Med valideringen fick han visa vad han kunde i sitt yrke, vilket bidrog till att han började tro på sig själv igen.

Valideringsprocessen ur bedömarens synvinkel

Efter den sällning som vägledaren på valideringscentrum gör tar läraren över. Läraren har då varit med och valt ut personer. I några fall har det varit osäkert om validanden haft yrkeskompetens

Läraren tycker inte att valideringen har ändrats sedan den startade för några år sedan, i princip går den till på samma sätt fortfarande. Det tar olika lång tid att validera beroende på hur många kurser man ska validera men det tar ungefär fem veckor i genomsnitt, introduktionen inkluderad.

Valideringsprocessen beskrivs på följande sätt: Introduktionen till validering pågår cirka en vecka, då man tar de upp hur det går till, vad som ingår i yrket etc. När deltagarna skriver in sig får de börja med teknisk svenska två halvdagar i veckan. De får även göra en grov självskattning för att få fram vad de jobbat med. Sedan går de in i de kurser som verkar vara aktuella och gör en självskattning utifrån de kurserna. Därefter görs en valideringsplan upp.

Valideringen sker sedan ibland ute på företag och ibland på Lernia. Det kan vara svårt att hitta praktik till validanderna på företag – företagen har inte tid, de ska ta emot andra elever också, och ibland infaller valideringen olämpligt i tid.

På det praktiska är det många som klarar sig direkt

så att man kan sätta betyg. I den teoretiska valideringen sitter läraren oftast och pratar enskilt med dem, men det förekommer även skriftliga prov. Det beror på hur bra validanderna kan svenska och hur väl de känner till de olika facktermerna.

Läraren tycker inte att det är så svårt att se om någon kan yrket. Han menar att deltagarna lär sig mycket, både när det gäller yrket och språket, under själva valideringen. Ofta kan man en del inom yrket, men inte alla delar. Oftast saknas vissa teoretiska delar. Det beror på att det finns vissa bestämmelser och standarder man måste känna till. Vissa delar, som till exempel vid arbete med aluminium, behöver många komplettera. Det ingår inte i yrket i alla länder.

Det finns mycket tyst kunskap, och läraren bedömer också sådant, även om det sker mer eller mindre omedvetet. Det kan röra sig om hur validanderna är som personer, om de kommer i tid, om de besitter social kompetens och kan samarbeta etc. – sådant som företag ofta frågar efter. Om ett företag vill anställa någon ringer de och frågar läraren just sådana saker. Detta är en viktig bit i det hela.

Det är inga problem att bedöma kompetens inom yrkesområden som läraren behärskar, men han menar att validanderna säkert kan mer än vad som kommer fram. Läraren menar att det inte är så viktigt med språket i det praktiska. Det är inga problem att bedöma kunskaper inom hans område på den praktiska sidan även om validanderna inte kan språket så bra. Läraren är yrkesman och förstår oftast vad de menar.

Naturligtvis går det lättare på den teoretiska sidan om man kan språket bra, men det är inget problem att få fram vad validanderna kan. För att ta reda på det får man gå tillväga på olika sätt. Det teoretiska kan man ta muntligt och med hjälp av ordböcker etc. Läraren tror att språket är viktigare inom andra yrken som till exempel för elektriker, där det finns säkerhetsaspekter och certifikat.

De som anställer vill kunna kommunicera med personen och kräver att den som anställs ska kunna ta till sig säkerhetsföreskrifter. Företag har olika krav vad gäller nivå på svenska språket. Många företag har mest invandrare anställda så det är inget stort problem.

Under valideringen lär sig deltagarna enormt mycket, framförallt om maskinerna. Det är inte säkert att de jobbat med samma maskinpark förut. De som kommer från SAM har bättre språkkunskaper än de som kommer in andra vägar. De på SAM har framförallt lärt sig den tekniska svenskan när de varit ute på praktik på företag. Där blir de mer eller mindre tvungna att lära sig den svenska som krävs i yrket.

När valideringen sker på företag använder man sig av medbedömare. Detta är samma personer som normalt sett tar emot praktikanter. I utbildningen för medbedömarna betonas skillnaden mellan att lära och att kontrollera och bedöma. Medbedömarna tittar bara på de praktiska kunskaperna. Läraren har kontinuerlig kontakt med medbedömaren. I slutet går han, medbedömaren och validanden igenom hur de tycker att det har gått. Det har inte varit några problem med medbedömersystemet.

Läraren tycker inte att det är någon större skillnad mellan att bedöma validander och vanliga gymnasieelever, i och med att de bedömer mot samma kriterier, betyg. Det är också han som tagit fram vad och hur man ska validera inom industri. Det är han och hans kolleger som gör den kompletterande utbildningen om detta är aktuellt. Han menar att det kan ta längre tid med komplettering för validanderna är för övriga elever, eftersom en del kan ha svårt med svenskan.

Det är viktigt med praktik för att få jobbkontakter och för språket, menar yrkesläraren. Valideringen har fungerat jättebra. Han har själv inte gått någon kurs i validering utan han har varit med från början i valideringsprocessen och tagit fram metoder och kriterier. Numera åker han runt i landet och utbildar valideringspedagoger på Lernia.

Han tycker det är konstigt att det inte finns fler att validera. Inom hans område (industri) är det 20–30 personer som har validerats sedan 2001. De flesta av dem är invandrare. Han tycker att det borde finnas hur många som helst som skulle kunna validera och undrar varför de inte kommer fler, och han funderar på om det kan ha med finansieringen att göra.

Validering i Göteborg

Tidigare låg Valideringscentrum under Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborgs stad.

Nu ligger det under Göteborgsregionens kommunalförbund, som består av 13 kommuner.

I Göteborg finns fem yrkesberedningsgrupper som ska spegla fem olika sektorer. Ordförande och vice ordförande kommer från parterna. Med i gruppen är också representanter från vuxenutbildningen, arbetsförmedlingen samt kommunerna runt Göteborg (Göteborgsregionen). Valideringscentrum tar fram yrken som ska valideras i dialog med alla dessa parter. Det är de starka branscherna i regionen som man validerar inom. I Göteborg valideras endast vissa yrken. På valideringscentrum säger man att det inte är bristyrken som valideras utan områden »där det finns en fungerande bra arbetsmarknad«, och där det finns ett »personalförsörjningsbehov«. Hela tanken är att om man validerar så ska man kunna försörja

sig på den svenska arbetsmarknaden på det område man validerar. Det är inte bara bristyrken som de validerar/kan validera, men i realiteten blir det mest bristyrken eftersom det är beställaren som ska betala valideringen, och den främsta beställaren är i dag arbetsförmedlingen. Ofta kommer det fram i yrkesberedningsgrupperna att det finns ett behov att validera ett visst yrke. Branscherna är även med i arbetsgrupper som tar fram själva verktygen för valideringen.

Tidigare (runt år 2002) var kommunen den främsta finansören. Kommunen betalade validering genom vuxenutbildningen och som arbetsgivare. Även arbetsförmedlingen och Skolverket (via försöksverksamheten) finansierade. Nu är det samma finansörer som tidigare, utom Skolverket. Valideringscentrum får även lite pengar för uppdrag från valideringsdelegationen. Arbetsförmedlingen är numera alltså den stora finansören och står för ungefär hälften av finansieringen.

Nu valideras följande yrkesområden (flera yrken inom varje kategori):

- Bygg och anläggning
- Ekonomi och administration
- Hälsa och omsorg
- Service och hantverk
- Teknik och produktion

I Göteborg rekryteras validander från tre håll: vuxenutbildningen, arbetsförmedlingen och arbetsgivare (framförallt Göteborgs stad). Tidigare kom de flesta validander via vuxenutbildningen. I år har det skett en förändring och de flesta validanderna har i stället rekryterats via arbetsförmedlingen. Arbetsgivare kan också köpa validering för sina anställda. Det har hittills mest varit arbetsgivaren Göteborgs stad som har validerat utbildade anställda, främst undersköterskor. Det var vanligare för några år sedan.

Det finns egentligen inga kriterier uppställda för hur länge man ska ha jobbat för att kunna validera. En tumregel är ett år men detta är ingen absolut regel. Man måste behärska det svenska språket i viss utsträckning för att bli validerad, men man måste inte ha Sfi-betyg.

När det finns en grupp inom samma yrkesområde ordnas en informationsträff om vad som gäller och vad deltagarna ska validera mot. Vägledare på valideringscentrum gör en första intervju med personen. Yrkesläraren har sedan enskilda utforskande samtal och går igenom kraven. Yrkesläraren fortsätter sedan med utforskande VAD-bedömningar av personerna, enskilt eller i grupp i 3–5 dagar. Det vill säga att man försöker göra en bedömning av vad personerna kan.

De som önskar validera får göra en självskattning mot kursmål (eller annat som man validerar mot).

Validanderna får sedan visa sin VAD-kunskap genom en del praktiska övningar. En valideringsplan görs upp utifrån resultatet av det utforskande samtalet, självskattningen och de praktiska övningarna. Efter bedömningen görs en sällning och vissa får inte validera. De som har tillräckligt mycket kunskaper för att klara en validering mot fastställda kriterier får gå vidare och validera. Det är vägledaren, läraren och validanden som tillsammans bestämmer om personen ska gå vidare till valideringen.

Valideringen sker på arbetsplatser eller i realistiska miljöer. Där får de visa sin kompetens praktiskt i tre till tolv veckor. Under valideringen är det både praktisk och teoretisk kunskap som prövas, både den formella och informella. Språkkunskaperna finns inbakade i bedömningen och framkommer i den rekommendation som bedömaren på arbetsplatsen formulerar. Bedömarna har tre dagars utbildning i validering. När valideringen är arbetsplatsförlagd är det en handledare på arbetsplatsen som bedömer kompetensen. Handledaren har hela tiden kontakt med en yrkeslärare som i slutändan ger betyg eller annat aktuellt intyg.

Möjligheter till komplettering

Kompletteringen ser lite olika ut beroende på vem som betalar. Det har hela tiden funnits valideringsutbildningar inom vuxenutbildningen och där är kompletteringen given från början. De som söker till vuxenutbildningen börjar med att »validera av« det som de kan och fortsätter sedan med resten av kurserna. Validering på vuxenutbildningen kan även förekomma som en separat åtgärd.

I vuxenutbildningen och för kommunens anställda har man nu börjat med komplettering i form av lärandeplan på arbetsplatsen. Kompletteringen kan bestå av ett antal timmar som personen ska jobba på en arbetsplats. Det kommer då ut en lärare då och då och tittar till validanden och ger teoristöd. Efter kompletteringen på arbetsplatsen kan validanden få aktuella betyg eller yrkescertifikat.

I relation till arbetsförmedlingen har komplettering alltid varit en förhandlingsfråga. Arbetsförmedlingen kan köpa utbildningar som innebär att man börjar med att validera av det man kan och sedan fortsätter kursen, men de kan även köpa enbart valideringen. Arbetsförmedlingen har i det sistnämnda fallet sedan upphandlat kompletterande utbildning, och det är då arbetsförmedlingen som avgör om individen ska få detta eller ej. Ibland sker komplettering även här i form av arbetsplatsförlagd praktik för att få legitima dokument.

Yrkesbedömning i Göteborg

Även i Göteborg finns yrkesbedömning som en del av valideringsverksamheten. Från och med år 2005 startar projektet »Raka rör« där yrkesbedömning ska användas som ett sorteringsinstrument till yrkesinriktad introduktion. Nyanlända ska yrkesbedömas så tidigt som möjligt. Det är bara de som visar kompetens eller yrkesidentitet som är lätt att bygga vidare på som ska få en specialintroduktion. De hamnar på Sfi:s yrkesspår som innebär att de inte bara får vanlig Sfi utan också yrkesspråket. De ska sedan läsa svenska i relation till yrket och även vara ute på praktik. Yrkesbedömningen kan ske med tolk, eller om man hittar en yrkeskompetent person som kan hålla den på ett annat språk. Yrkesbedömningen inleds med ett djupt utforskande samtal. Man väljer sen ut vissa moment som de praktiskt får pröva i tre till fem dagar. Det som personerna visar praktiskt är sådant som är relaterat till svensk arbetsmarknad. Yrkesbedömningen är divergent och formativ. Intyget de får kan användas för att söka jobb, söka kompletterande utbildning, eller gå vidare till validering. I Göteborg är det i dagsläget de yrken som valideras som även kan yrkesbedömas.

Exempel från Göteborg

– validering av murare

Här tar vi som exempel upp en person som validerade sin kompetens som murare, ett yrke som han lärt genom praktisk erfarenhet. I detta fall kom validanden snabbt in som verksam i sitt tidigare yrke och blev kvar där. Även här är bedömaren en yrkeslärare.

Valideringsprocessen ur en validands synvinkel

Validanden hade jobbat som murare i fyra år i sitt hemland (och innan det som hantlangare inom yrket). Yrket har han lärt sig genom att arbeta. Han hade inga papper på sina murarkunskaper. I Sverige hade han jobbat på en fabrik i flera år men inte som murare. Validanden fick reda på att validering fanns genom arbetsförmedlingen.

Han validerade på en gymnasieskola i en månad och hade då fått namnet till en lärare som han skulle kontakta på en skola. Läraren skulle visa validanden hur valideringen går till och vad han skulle göra. För detta ändamål fick han låna verktyg och arbetskläder. Han var lite »rostig« i början eftersom han inte hade arbetat inom muryrket på 6–7 år när valideringen började. Själva validering gick till så att han fick utföra olika arbetsuppgifter som ingår i muryrket som till exempel att mura en vägg med lecasten och fasadsten,

mura skorstenar med 6–7 pipor och gjuta kronan på dem, samt sätta kakel och klinker på en toalett.

Läraren frågade hela tiden om tekniken och varför gör du så och inte så? Validanden svarade, »jag har lärt mig att göra så, jag kan inte göra på något annat sätt.« Även teoretiska kunskaper kontrollerades genom skriftliga teoretiska prov. Han fick böcker så att han kunde repetera och lära en del nytt – standardmätt är till exempel olika i olika länder.

Läraren sa till honom att språket inte utgjorde något problem. Validanden tyckte att det var lite svårt i början när han inte kunde yrkesspråket, men orden fanns i böckerna och han kunde fråga lärarna vad det hette. Validanden lärde sig lite nya saker inom yrket, mest att man gör samma sak på lite olika sätt, men det var småsaker, det mesta kunde han redan. Han fick inte visa allt han kunde. Han fick till exempel inte visa vad han kunde som snickare, men han tycker ändå att det räckte med det han fick visa. Han blev godkänd. Alla, även svenska gymnasieelever, ska vara lärlingar i 2000 timmar på en arbetsplats innan de kan få ett yrkesbevis. Han fick kravet att göra 1650 timmar som lärling.

Efter valideringen skulle mannen praktisera på tre olika firmor, en vecka på varje ställe. Det kom en arbetsgivare till gymnasieskolan för att fråga om det fanns elever som kunde göra praktik. Läraren på valideringen sa då till mannen att prata med arbetsgivaren vilket han gjorde. Det ledde till att han fick provjobba på firman i en vecka. Efter en vecka påpekade validanden att han skulle till tre olika firmor under tre veckor för att praktisera. Chefen svarade då »nej, du ska stanna här och jobba.« Sedan dess har mannen jobbat på firman.

Valideringen upplevdes som bra och rolig, men det viktigaste var att han fick jobb. Tidigare hade validanden ringt massor av firmor men fick aldrig komma dit, de sa bara att de skulle höra av sig om det dök upp något. Men genom valideringen fick han alltså arbete snabbt.

Valideringsprocessen ur bedömarens synvinkel

Valideringscentrum har ett samtal med de personer som vill validera och gör en grov sällning. Därefter har yrkesläraren ett samtal med personen. Under samtalet kan de gå till verkstaden, där läraren ber personen beskriva hur han eller hon skulle gå tillväga utifrån en ritning. De kriterier som yrkesläraren går efter är för det första om han kan kommunicera med personen i fråga. Inte sällan har de presumtiva deltagarna med sig tolk, och då är de i princip diskvalificerade från början. Läraren ska kunna kommunicera

med den som ska validera – annars blir det ingen validering. Personen ska kunna vara anställningsbar, och det är man inte om man inte kan kommunicera. Att kunna svenska är väldigt viktigt på en arbetsplats.

Deltagarna får därefter fylla i ett självskattningsformulär. Det har till syfte att ta reda på om de har yrkeskunskaper. Självskattningsmaterialet har yrkesläraren varit med och tagit fram tillsammans med valideringscentrum. Självskattningsresultatet är ett underlag för diskussion, tillsammans med grupparbeten som innehåller reflektion kring olika moment. Tillsammans med läraren går deltagaren igenom självskattningen, och personen får reflektera över de olika momenten vilket kan leda till en reviderad självskattning. Självskattningen bygger på gymnasiets kurser. Efter samtalet avgöra läraren tillsammans med sin chef om personen kan validera.

Gymnasiet som gör byggvalideringar har byggt upp en realistisk miljö enkom för validering, där validanderna kan göra alla moment på ett bygge. Validanderna får visa sin kompetens praktiskt i 4–5 veckor. Valideringen är upplagd som gymnasieutbildningen så att alla moment finns med. Om deltagarna inte klarar allt får de en rekommendation att komplettera. Finansiären avgör då om de får komplettera. I så fall blir det vuxenutbildning på Lernia de ska vidare till eller så får de göra ett visst antal timmar på en arbetsplats för att få sitt yrkesbevis.

Istället för att göra byggvalideringar på en riktig byggarbetsplats så har man av flera skäl valt att förlägga dem i en realistisk miljö. På en arbetsplats kan man nämligen inte göra alla moment, beroende på att det tar för lång tid. I den realistiska miljö som byggs upp kan man bedöma kompetensen, men också lära känna personerna som valideras, vilket gör att lärarna i sin tur kan fungera som referens på ett bättre sätt till blivande arbetsgivare. Validanderna har heller inte samma prestationskrav på sig i en realistisk miljö som på ett verkligt bygge. Dessutom kan validanderna ofta behöva bygga upp sitt självförtroende, och lärarna har i den här miljön möjlighet att stärka dem som individer. (Validering inom andra områden gör man helst i autentisk miljö, på en riktig arbetsplats, i Göteborg.)

Validander som går igenom processen med godkänt resultat försöker lärarna alltid hjälpa till jobb, även om det inte är deras uppgift. »Man lär känna personerna och ömmar för dem«, säger läraren. Yrkeslärarna har ett stort kontaktnät och kan ringa upp arbetsgivare och be dem pröva personen utan att det kostar företaget något. Arbetsgivarna frågar alltid: är det en bra kille? Med det menas: håller han tiderna, kommer han varje dag, är han intresserad av arbetet och har han ett mått av »vardagshyfs«? Läraren håll-

ler sedan telefonkontakt och åker ut och frågar hur det går. Oftast är det inget problem i själva yrket, men det kan vara andra bekymmer som till exempel med bostad. Läraren är stolt över valideringsverksamheten och att så många har fått jobb.

Under valideringen är det både formellt och informellt kunnande som prövas. Byggnadsindustrins centrala yrkesnämnd kräver gymnasiebetyg för att man ska få yrkesbevis. Läraren menar att man märker väldigt tydligt om någon har yrkeskunskaper. Det framkommer i processen, genom samtal och när individen får visa praktiskt. Han frågar hela tiden. Man ska kunna läsa en instruktion, ha teoretiska kunskaper som att kunna göra mängdberäkningar etc. och man måste hålla tiderna.

Inom bygg finns det många informella regler; dessa är nästan viktigare än de skrivna, och man måste följa dem. Detta kan man inte lära sig på något annat ställe än på en arbetsplats. Det som är bra med validering, menar läraren, är att man ger människor en chans att komma ut i arbete och försörja sig själva.

Han tycker dock att valideringen ställer tuffare krav än vad som ställs på gymnasieeleverna. Deltagarna kan inte vara borta från valideringen lika lätt, de måste passa tider mer noggrant etc. Kraven är stora på de som valideras, för de har så kort tid på sig att visa upp vad de kan och att de sköter sig.

Språket finns enligt läraren inbakat i bedömningen. Personer kan valideras och vara anställningsbara utifrån yrkeskompetens, men lärarens erfarenhet är att de inte alltid är anställningsbara i realiteten på grund av att de behöver mer språkkunskaper. Detta behov av mer språkkunskaper framkommer i rekommendationen som läraren skriver. Deltagarna lär sig mycket av yrkesspråket under valideringen. Det handlar då om ett informellt lärande. De frågar eller upprepar. Det går fort att lära och det är lustfyllt. Det är inga svårigheter att bedöma någons kunskaper om läraren och validanden kan kommunicera med varandra.

Läraren tycker att validering är »urtrevligt« och att det ger även läraren mycket. Alla som går vidare till validering går det bra för, och de är goda människor som vill jobba och göra rätt för sig. De flesta har fått jobb efter valideringen. Självt har han gått en tredagarsutbildning hos valideringscentrum som tog upp vad validering är, förhållningssätt, värdegrunder etc.

Praktik på ett företag kommer först efter valideringen, och bara om individen har kunskaper och »rätt« personlighet (håller tider, har vardagshyfs etc.) Läraren menar att det är lättare för honom att hjälpa deltagarna till jobb än om de ska gå den formella vägen via arbetsförmedlingen. Han väljer att kontakta olika firmor, beroende på vad det är för person han

har att göra med, så att personen hamnar rätt. Valet av arbetsplats och att hamna rätt är viktigt, för man har inte många chanser. Läraren menar att lärarnas stora kontaktnät är styrkan i det hela.

Muraryrket har ändrat sig mycket på senare tid. Allt ska gå snabbare, det är nya metoder, mycket är prefabricerat. De som kommer från länder där man använder sig mer av traditionella metoder kan ha mycket kunskaper, men de platsar inte idag. Även om de inte platsar kan de vara skickliga och ha grunderna i yrket, vilket gör att en validering inte är bortkastad. De får veta hur deras kunskaper står sig mot de svenska, och de kan utbilda sig vidare inom yrket om de vill.

Validering i Botkyrka

År 2001 fick Kunskapslyftet i Botkyrka kommun i uppdrag att utveckla metoder för validering. Det var väldigt fritt hur valideringen skulle genomföras. Då utgick man från vad individen hade med sig och försökte utifrån detta hitta någon som kunde bedöma den kompetensen. Kriterier och metoder var inte så strukturerade som de är nu.

Numera ligger valideringen under Utbildnings- och Arbetsmarknadsförvaltningen i Botkyrka kommun. Där finns en egen enhet som heter »Centrum för erkännande av kompetens« (CERK). Just nu bedriver CERK i Botkyrka valideringar tillsammans med Stockholm och Södertälje i ett länsarbetsnämndsprojekt som vänder sig till arbetslösa inom bristyrken. Från början var projektet tänkt för arbetslösa invandrare i bristyrken som hade närhet till yrket, det vill säga att de nyligen hade jobbat i yrket. Arbetsförmedlingen hade rekryteringsproblem och breddade detta till att gälla alla arbetslösa inom bristyrken. Samarbetet mellan CERK, Stockholm och Södertälje innebär att man använder samma metoder, kriterier, utbildningsanordnare etc.

Man har hela tiden försökt att få med sig branscherna i valideringen. Intresset därifrån varierar. Det är mest på regional nivå som det förekommer samarbete med branscherna, men det finns även samarbete på central nivå (till exempel inom ventilation och plåt).

Vid årsskiftet 2004–2005 var det yrken inom följande områden som validerades i Botkyrka:

- Fordonsmekaniker
- Hotell och restaurang
- Ventilation och plåt
- VVS-montörer
- Vård och omsorg

2005 skulle nya yrken som till exempel ställningsbyggare och finsnickare tillkomma.

Urvalsprocessen sker i flera steg. Arbetsförmedlingen skickar personer som är arbetslösa inom de valda bristyrkena till CERK, som gör en bedömning av deras kompetens för att se om de kan gå vidare till själva valideringen. De har inte några krav på hur länge personerna ska ha jobbat inom yrket och inga språkrav annat än att de ska kunna förstå den som vill validera.

Tidigare låg alltså valideringen under Kunskapslyftet, och validanderna kunde komma från alla möjliga håll, bland annat Komvux och arbetsförmedlingen. Vägledarna på Kunskapslyftet hade en avgörande roll då de gjorde en djupintervju för att synliggöra kompetensen. Personerna anmälades sedan direkt till validering. Själva valideringen var uppbyggd i två steg. I första steget gjorde en yrkesbedömare en kort teoretisk och praktisk bedömning via samtal och ibland via några praktiska övningar i en eller två dagar för att säkerställa att personen hade yrkeskompetenser. Om personen bedömdes ha yrkeskompetens gick det sedan vidare till en validering på två till fyra veckor. Oftast utfördes valideringen hos utbildningsanordnare, men det förekom även validering på arbetsplatser.

Tidigare när valideringen mest genomfördes hos utbildningsanordnarna var det mer av teoretisk validering än vad det är nu. De som ville validera gick inte igenom en lika hård kontroll som de gör i dag, utan i princip validerades alla, vilket gjorde att en del inte hade så mycket kunskaper som man kunde validera. Vilka moment som ska bedömas och hur intyg ska skrivas har utvecklats allt eftersom, och det är idag mer strikt än vad det varit tidigare, det vill säga att bedömare har tydligare instruktioner kring sin uppgift.

Hela processen sker numera i två faser:

Fas 1. Under en tre veckors förberedelseperiod upprättas bland annat en meritportfölj (»EU-CV«) och vägledningssamtal genomförs. Det finns branschguidningsmaterial som man jobbar med, där deltagarna blir bekanta med yrkesrådets krav och lär sig yrkesord.

Under de tre veckorna görs det även en yrkesbedömning hos en utbildningsanordnare (oftast) på allt från en timme till två dagar. De har för varje bransch, tillsammans med parterna, arbetat fram manualer om vad som ingår i yrket. Först får individen utifrån en blankett skatta sin egen kompetens på olika områden. Sedan skattar en yrkesbedömare samma områden utifrån samtal med individen. Därefter får personen visa praktiskt. Yrkesbedömaren avgör om personen har »valideringsbar« kompetens och kan gå vidare till valideringen.

Fas 2. De som får gå vidare till validering är de som bedöms ha så mycket i bagaget att det »lönar sig« att validera. Tanken är att de inte ska misslyckas med valideringen. Det är branschberoende vilka krav man bedömer mot. Bedömningarna görs alltid i autentiska eller realistiska miljöer (vissa branscher godkänner inte autentiska miljöer på grund av säkerhetsrisker) och det finns fasta valideringsarbetsplatser. I själva valideringen kontrollerar man om personen praktiskt och teoretiskt kan det som han eller hon tidigare skrivit i självskattningsmaterialet. Efter valideringen skriver bedömaren på arbetsplatsen ett intyg som är formulerat utifrån frågebatteriet. När personen inte upp till ett legitimt dokument skrivs ett valideringsintyg samt ett kompletteringsutlåtande.

Yrkesbedömare utses av parterna för varje yrke – CERK strävar efter att yrkesnämnder ska utse dem. Det ordnas utbildningar för bedömarna. I yrkesbedömningen bedöms både praktiska och teoretiska kunskaper. Det skiljer sig mycket från bransch till bransch hur bedömningen går till och vilka krav som finns. CERK märker en skillnad nu när de jobbar enbart med bristyrken – branscherna har ett större intresse av valideringen nu.

Tidigare validerades förutom yrkeskunskaperna även baskompetens (språk, matematik, IT-kunskaper) och generell kompetens (till exempel prioriterings- och samarbetsförmåga). Numera valideras bara yrkeskunskaperna, som kan vara både praktiska och teoretiska. Den generella kompetensen bakas in i bedömningen av yrkeskompetens, men det är något som man mer kan läsa mellan raderna.

I början hade Kunskapslyftet ingen klar idé om kriterier, så de vände sig framförallt till utbildningsanordnare och tog i samverkan med dem fram kriterier. När de inte riktigt visste hur de skulle gå till väga för att validera det var lättast att jobba med utbildningsanordnare, för där fanns färdiga strukturer. Det blev då främst kriterier i relation till gymnasiebetyg, även om tanken i Botkyrka hela tiden har varit att validering ska ske mot branschernas kriterier och inte gymnasieskolans.

Validanderna får valideringsintyg som tar fasta på positiva egenskaper. De får även ett kompletteringsutlåtande om detta behövs. Från Botkyrkas håll menar man att det är för tidigt att säga vad valideringsintyget har för legitimitet.

De som arbetar med valideringen kämpar mycket mot att använda sig av betyg, utan vill hitta en annan form att presentera kompetensen. Under tidens gång har de vänt sig till branscherna och bett dem plocka fram kriterier på anställningsbarhet. Antingen har

branscherna tagit fram kriterier eller så har Botkyrkas valideringsorganisation tagit fram sådana kriterier och branscherna har godkänt dem.

Möjligheter till kompletterande utbildning

Komplettering har aldrig legat i valideringsuppdraget, men det framhölls vid den tidigare utvärderingen (Andersson m.fl., 2002) att komplettering skulle vara möjlig för alla. Det har alltid berott på finansierarnas inställning om det ska bli någon komplettering. Tidigare hade personerna olika finansierare, eftersom de rekryterades från olika håll, och kompletteringen kunde följaktligen variera. Många som ville komplettera fick det, men det gällde långt ifrån alla. Precis som tidigare är komplettering en fråga för finansierarna att ta ställning till. Skillnaden mot tidigare år är att det numera bara finns en huvudfinansierare, arbetsförmedlingen. Utlåtandet går till arbetsförmedlingen, och det är där man tar ställning till om personen ska få komplettering.

Yrkesbedömning i Botkyrka

I Botkyrka använder man sig av yrkesbedömning enbart som ett led för att avgöra om personen kan gå vidare till validering. De som blivit yrkesbedömda får inget intyg som de kan använda sig av för att till exempel söka jobb. (Däremot liknar Botkyrkas validering Malmös och Göteborgs yrkesbedömningar, även om den är mer djuplodande.)

Exempel från Botkyrka

– validering av lärare till barnskötare

Exemplet från Botkyrka beskriver en kvinna med utbildning och yrkeserfarenhet som lärare. Valideringen gjordes däremot på en förskola och gav henne papper på kompetens som barnskötare. Processen hjälpte henne att komma in i arbetslivet, men valideringen innebar vad vi senare kommer att diskutera som en »degradering« i relation till hennes tidigare yrke. Den bedömare som beskriver processen arbetar på den förskola där valideringen genomfördes.

Valideringsprocessen ur en validands synvinkel

Denna validand hade jobbat som lärare i 14 år innan hon kom till Sverige. Hon validerade emellertid för kompetens som barnskötare. Hon hade gått olika kurser i Sverige och gjort praktik men inte jobbat innan valideringen. Hon tipsades om validering av en studievägledare på vuxenutbildningen när hon

läste svenska. När hon träffade studievägledaren fick hon fylla i en blankett som sedan skickades till valideringen. Det var många sidor att fylla i, uppgifter om henne, vad hon gjort tidigare, var hon hade jobbat, vad hon gjorde hemma, vem som lagade allting hemma om något gick sönder etc. Det tog lång tid, ungefär 8–9 månader, från det att hon lämnade sin ansökan tills valideringen i Botkyrka hörde av sig. När hon väl fick kontakt med valideringsorganisationen var de jättetrevliga. Hon blev intervjuad och det bestämdes att hon skulle valideras på en förskola där ingen kände henne. Först ville de att hon skulle testas i matematik, men eftersom hon har betyg i detta ämne behövde hon inte göra det.

Då hon redan hade jobbat med äldre barn i sitt hemland och på en praktik i en förskoleklass i några veckor (innan valideringen) visste de att hon kunde jobba med äldre barn. Men de ville veta hur hon var med små barn, och därför fick hon valideras på småbarnsavdelningen.

Hon validerades på förskolan i fyra veckor. Under valideringen var det tre i personalen som observerade henne när hon jobbade, men det var en person som var ansvarig på avdelningen och som skrev och hade kontakt med chefen på förskolan. Chefen var den som i slutändan skulle skriva ett utlåtande om validandens kompetens.

Validanden tror inte att förskolan visste så mycket om validering, och hon var den första de validerade. Chefen fick en blankett skickad till sig som chefen och validanden skulle fylla i. Personalen tittade på allt validanden gjorde – hur hon klarade av att ta hand om en grupp, ansvara för och jobba med barn, läsa, sjunga, skriva med dem.

Validanden tyckte att det var lite pressande att vara påpassad hela tiden, eftersom allt hon gjorde värderades. Under valideringen lärde hon sig vilka regler som gällde på dagiset. Läraryrket skiljer sig lite från barnskötarens men det beror på att det är yngre barn och att lärande för små barn är mer i form av lek och att det är frivilligt på ett annat sätt än i skolan. Allt gick bra under valideringen och kvinnan är nöjd.

Chefen på förskolan hade kontakt med yrkesläraren, och yrkesläraren kom och hälsade på och tittade på papperen där det stod vad validanden hade gjort, vad hon kunde och vad personalen skrivit om henne. Därefter bestämde de om hennes intyg. Hon fick ett intyg motsvarande barnskötarutbildningen, men det saknades vissa moment för att få ett fullständigt betyg. Bland annat måste hon komplettera om hon vill jobba med lite större barn. De sa att allt var jättebra, att allt var perfekt. Hon blev godkänd och fick ett intyg som barnskötare.

Efter valideringen började förskolan ringa validanden när de behövde folk. Nu har hon en tidsbegränsad anställning som resursperson för ett handikappat barn på förskolan där hon validerades.

En reflektion vi gör är varför hon skulle validera på en småbarnsavdelning när hon hade jobbat som lärare. Varför måste hon komplettera om hon ska jobba med äldre barn? Med tanke på sin bakgrund som lärare borde hon rimligen vara bättre på det än att jobba med de yngsta.

Valideringsprocessen ur bedömarens synvinkel

Bedömaren beskriver att validanden själv kontaktade förskolan och frågade om hon fick validera där. Förskolan hade inte anmält intresse för validering, men chefen hade hört talas om validering och tyckte att de kunde ta emot en validand. Informationen var dock väldigt dålig om vad bedömaren skulle göra, hur länge validanden skulle vara där och hur de skulle göra. Bedömaren visste inte om validanden bara skulle vara där eller på fler ställen.

Först var validanden på förskolan i en period på sex veckor och sedan ringde hon och sa att hon hade mer att visa, så hon kom tillbaka på ytterligare en period om fyra veckor. Validanden hade själv med sig uppgifter som hon skulle göra. Hon skulle bland annat skriva upp vissa saker som vad hon sett och gjort etc. Hon visade personalen vad det var för uppgifter hon skulle göra, ha samling med barnen, hitta på egna aktiviteter etc.

Bedömarens roll var att se efter om validanden passade för yrket, till exempel hur hon var i kontakten med barn, personal och föräldrar. Framförallt förhållningssättet till barn är viktigt. Bedömaren delegerade till personalen på avdelningen där validanden skulle vara att se hur hon passade för yrket. Validanden placerades på småbarnsavdelningen efter egna önskemål samt att det passade just då att hon var där och validerad. Personalen på avdelningen var erfaren och det är inte säkert att det hade fungerat lika bra på någon annan avdelning, tror bedömaren.

Det märktes att validanden hade arbetat som lärare innan och haft hand om äldre barn. Bedömaren tittrade på praktiska och teoretiska kunskaper. Förhållningssättet till barn är det viktigaste. Man bedömer helheten, och även informell kompetens finns inbakad i detta. Både att arbeta med småbarn och det svenska arbetssättet fick validanden lära sig. Bedömaren säger att personen självklart lär sig under valideringen. Validanden får råd och man diskuterar uppgifter och olika situationer, varför hon gjorde på ett visst sätt etc.

Saknar man språket är det svårare att uttrycka sig nyanserat. Enligt bedömaren är det också viktigt att personalen kan språket på småbarnssidan, eftersom det är viktigt med språkutvecklingen för småbarn. I detta fall var det lite tveksamt med språkkunskaperna och bedömaren hade en del betänkligheter mot att placera validanden på småbarnsavdelningen.

Bedömaren har bara validerat en person, men tycker att det fungerade bra att validera. Hon tycker där emot att informationen och kontakten med de som håller i valideringen var dålig och anser att de skulle ha talat om vad validering är, vad som fordras av den som ska bedöma, samt ge en bättre återkoppling.

Denna bedömare har aldrig varit på någon utbildning eller information om vad validering är, utan har bara läst om det. Hon tycker inte att det är svårt att bedöma någons kompetens. Det svåra är att skriva ett omdöme så att det inte sårar personen, även om han eller hon inte kan så mycket. Det svåra i detta fall var att bedömaren upplevde att validanden hade problem med språket.

Sexton personer som validerats

Vi avslutar kapitlet med att ge en sammanställning över de 16 intervjuade personerna (tio män och sex kvinnor) när det gäller deras tidigare yrkesutbildning och -erfarenhet, inom vilket yrke valideringen gjorts, samt deras sysselsättning efter valideringen (se tabell 2). Förutom de tre yrken som är representerade i exemplen ovan från respektive ort – plåtslagare, murare och barnskötare – täcker urvalet in validering inom ytterligare sju yrken.

Tre av de 16 validanderna visade sig ha skaffat den validerade yrkeskompetensen i Sverige, medan deras utländska yrkeskompetens låg inom andra områden. Sju av 16 hade utländsk yrkeskompetens som byggde på såväl utbildning som erfarenhet inom området, medan två hade utländsk utbildning och erfarenhet inom ett närliggande yrke. För en av de sju förstnämnda samt de två sistnämnda gjordes valideringen på vad som kan sägas vara en »lägre« nivå än där den utländska kompetensen fanns – en sjuksköterska (men med utbildning som inte fullt motsvarar svensk sjuksköterskeutbildning) validerades till undersköterska, och två lärare validerades till barnskötare. Tre av 16 hade utvecklat sin yrkeskompetens genom praktisk erfarenhet – som hantlangare, lärling etc. Ytterligare en hade utvecklat kompetensen genom praktisk erfarenhet som plåtslagare, men hade dessutom utbildning inom ett närliggande yrke (mekaniker). Slutligen hade 13 av de 16 kommit in på arbetsmarknaden inom det

TABELL 2

Yrkesbakgrund, validerad yrkeskompetens samt anställningsförhållanden efter valideringen för de 16 intervjuade före detta validanderna.

	Yrkesbakgrund*)	Validerad yrkeskompetens	Efter validering**)
Malmö			
Kvinna	Utbildning + erfarenhet, sjuksköterska (gymnasienivå)	Undersköterska	Vikariat, därefter fast anställning
Kvinna	Universitetsutbildning i kemi; validerad yrkeserfarenhet från Sverige	Undersköterska	Vikariat, därefter fast anställning
Kvinna	Utbildning och erfarenhet som lärare och rektor; validerad yrkeserfarenhet från Sverige	Undersköterska	Vikariat, (nuvarande anställningsform oklar)
Man	Varierande utbildning och erfarenhet som flygplansmekaniker, plåtslagare, lastbilschaufför; även ingenjörsutbildning	Plåtslagare	Praktik och provanställning; byte sedan bransch, har anställning där
Man	Utbildning + erfarenhet	Svarvare	Arbetslös
Man	Utbildning till mekaniker + erfarenhet som plåtslagare	Plåtslagare	Praktik, följt av vikariat och därefter fast anställning
Göteborg			
Man	Erfarenhet + kortare utbildning	Bilmekaniker	Provanställning
Man	Även ingenjörsutbildning		
Man	Utbildning till elektriker; validerad yrkeserfarenhet från Sverige	Bilbyggare	Prov- och fast anställning
Man	Erfarenhet	Murare	Anställning
Man	Erfarenhet, endast herrfrisör	Frisör	Först anställning, sedan egen företagare
Kvinna	Utbildning + erfarenhet	Frisör	Först anställning, sedan egen företagare
Botkyrka			
Man	Erfarenhet	Frisör, mästarebrev	Anställning
Man	Utbildning + erfarenhet	Elektriker	Arbetslös
Kvinna	Utbildning + erfarenhet som lärare	Barnskötare	Vikariat/tidsbegränsad anställning
Kvinna	Utbildning + erfarenhet som lärare	Barnskötare	Vikariat
Man	Utbildning + erfarenhet	Redovisningsekonom	Arbetslös

*) Avser utländsk utbildning och erfarenhet inom validerat yrke, om ej annat anges.

**) Sysselsättning inom validerat yrkesområde, om ej annat anges.

validerade yrkesområdet. Två av dessa hade sedan gått från anställda till egna företagare, medan några fortfarande hade tillfälliga anställningar och en hade bytt bransch. Tre av de 16 var dock fortfarande arbetslösa.

Utöver detta ska tilläggas att valideringen i många fall var kombinerad med viss kompletterande utbildning. Exempelvis fick den frisör som endast hade erfarenhet som herrfrisör komplettera, eftersom frisörer i Sverige förväntas ha kompetens både som herr- och damfrisör. Utformningen av processen när det gäller validering-komplettering varierade dock, och deltagarna hade dessutom svårt att några år senare exakt skilja på och beskriva vad som var validering och vad som var komplettering. Vi gör därför inte någon sammanställning av hur processen såg ut för varje individ i detta avseende.

5. Sammanfattande analys – organisation, process, betydelse

I detta kapitel kommer vi att analysera valideringen utifrån verksamheten i Malmö, Göteborg och Botkyrka. I denna analys fokuserar vi på skillnader och likheter mellan de (något) olika sätten att bygga upp processen. Framställningen kommer särskilt att fokusera på vem eller vilka yrken som valideras, och varför; hur processen är organiserad; samt vad som valideras, och varför. Vi analyserar även vad valideringen har betytt för de deltagande individerna. Slutligen diskuterar vi hur det har skett en förskjutning från formativ till mer summativ validering, samt varför inte fler deltar i validering.

FIGUR 3

Utgångspunkt och organisationsform för validering i Malmö, Göteborg och Botkyrka 2002 respektive 2004/05.

		UTGÅNGSPUNKTER FÖR VALIDERING	
		Yrken	Individen
O R G A N I S A T I O N S F O R M	Validering integrerad med utbildningssystemet Yrkesutbildning på gymnasienivå Dokumentation – främst betyg	Malmö (2002 och 2004/05) Göteborg (2002 och 2004/05)	
	Validering parallellt med utbildningssystemet Branschen Dokumentation – certifikat – kompetensbevis – betyg etc.	Botkyrka (2004/05)	Botkyrka (2002)

KÄLLA: Modellen hämtad från Andersson m.fl., 2002, s. 22.

Organisering av validering

I den refererade analysen av försöksverksamheten (Andersson m.fl., 2002) beskrevs som nämnts utgångspunkterna för validering på respektive ort. En av variablerna var om valideringen utgick från *på förhand bestämda yrken* eller från *individens önskemål*. Den andra aspekten var hur valideringen var organiserad. I det här fallet handlade organisationen om ifall valideringen var *integrerad med utbildningssystemet* eller om det var *en parallell modell till utbildningssystemet*.

Motsvarande analys kan göras av verksamheten 2004–2005. Med utgångspunkt i modellen i figur 1 kan de tre orterna placeras in på följande sätt när det

gäller hur valideringen såg ut 2002 respektive 2004–2005, vilket visar att det inte skett så stora förändringar i dessa avseenden (se figur 3).

Utgångspunkter för validering: yrke eller individ

År 2002 validerade Malmö och Göteborg vissa på förhand bestämda yrken. Det rörde sig om bristyrken och yrken där det fanns behov av validering, det vill säga att det fanns många personer med yrkeskompetens inom de yrkena. Botkyrka gjorde tvärtom och vände sig till alla som ville validera, individen var utgångspunkten, inte yrket.

Ja, förr var det ju helt tvärtom då utgick vi ifrån personerna, deltagarna. Vilket yrkesområde som dom hade med sig när dom kom till oss. Det var det som fick styra hur vi då sen försökte söka någon som kunde titta på deras yrkeskompetens. Det var mycket mer så, mycket mer.

År 2004–2005 såg situationen annorlunda ut för Botkyrkas del. Finansieringen hade förändrats, och den aktör som satte agendan för Botkyrkas validering var arbetsförmedlingen. I och med att finansieringen ändrats såg valideringen annorlunda ut. Botkyrka hade övergett tanken att alla skulle få validera och koncentrerade sig på att validera de som hade kompetens inom bristyrken.

I Malmö och Göteborg valideras alltså också vissa yrken. På båda orterna säger man att valideringen inte är låst till just dessa yrken utan man kan i princip validera vilka yrken som helst. I realiteten är det dock svårt att validera någon enskild som har ett yrke som det inte arbetats fram valideringsmetoder för. I både Malmö och Göteborg tar man fram valideringsinstrumenten i arbetsgrupper som bland annat består av arbetsmarknadens parter. Det innebär att man inte kan sätta igång direkt och validera en person inom ett yrke där det inte har utarbetats valideringsmetoder. Det är också svårt att få gehör för att validera vissa yrken. Man har till exempel i både Malmö och Göteborg bestämt att inte validera frisörer, eftersom arbetsmarknadens parter inte har något intresse av fler frisörer. Även om man i Malmö och Göteborg säger sig kunna validera alla yrken så är det en sanning med modifikation. Det ska hellre tolkas som att andra yrken än de som valideras idag kan bli möjliga på sikt. Botkyrka som validerar på uppdrag åt arbetsförmedlingen validerar bara några utvalda bristyrken. Vilka yrken det rör sig om definieras av länsarbetsnämnden, och yrkena kan ändras beroende på arbetsmarknadssituationen för olika yrken.

Att finansiering från arbetsförmedlingen, och därmed fokuseringen på bristyrken, dominerar, får givetvis konsekvenser för verksamheten och vem som ges möjlighet att delta. Det blir i första hand de som bedöms ha kompetens inom vissa yrken som ges möjlighet till (en mer omfattande) validering, medan de som har annan bakgrund erbjuds yrkesbedömning eller att göra sin meritportfölj (se nedan om meritportföljen). Individerna sorteras på olika alternativ beroende på hur deras kompetens förhåller sig till arbetsmarknadens (akuta) behov.

Organisationsform: integrerad eller parallell med utbildningssystemet

Alla tre orternas valideringsmodeller är till för att individen ska kunna få jobb, men tanken bakom modellerna skiljer sig åt. Vad en person med utländsk yrkeskompetens behöver för »papper« på sin kompetens och vägen till att få rätt dokumentation varierar. Inom vissa yrken är det givet vad personen måste ha för dokument för att kunna få jobb. Inom andra yrken går det att tänka sig antingen svenskt gymnasiebetyg eller ett valideringsintyg som visar vad individen kan inom yrket.

Alla tre orter har utgått från »branschens krav«, men vad detta innebär i praktiken skiljer sig åt. I Malmö är det gymnasiebetyg som är grundregeln vid validering. Synsättet är att betyg ger tillträde till jobb och är alltid gångbart. Man menar att betyg än så länge är det enda som branschorganisationerna har sanktionerat på nationell nivå, och av den anledningen utgår man från gymnasieskolans kurser i sin validering. Malmös validering är därför integrerad med utbildningssystemet.

Den raka motsatsen till Malmö är Botkyrka. Här vill man *inte* utgå från gymnasieskolans krav. I Botkyrka arbetar man istället aktivt för att finna ett parallellt system till gymnasieskolan när det gäller att värdera yrkeskompetens. I Botkyrka är utgångspunkten för validering arbetslivets krav på anställningsbarhet, såsom branscherna själva definierar det.

Göteborg har inte en lika tydlig uttalad profil i skol- och branschfrågan som de övriga två. De kämpar dock inte aktivt för att finna ett parallellt system till gymnasieskolan för bedömning av kompetens som i Botkyrka, varför Göteborgs validering ändå klassas som integrerad med utbildningssystemet. Vad som dessutom är karaktäristiskt för Göteborgs validering är att de har valideringsutbildningar, det vill säga att personer antas till en utbildning där de börjar med att »validera av« det som de redan kan och sedan fortsätter med resterande kurser/moment. Sägans ska att all validering i Göteborg inte går till på det här sättet. Validering kan även vara en separat process där individen inte på förhand är antagen till en utbildning.

Detta visar alltså på två olika uttryck för systemanpassning, två olika slags anpassning till »branschens krav«. Den mer formella vägen innebär integrering med utbildningssystemet. Där finns etablerade former för dokumentation av kompetens – betygen. Kursplaner och (konvergenta) betygskriterier är i större eller mindre utsträckning utformade i samspel

mellan utbildning och branscher, och i många yrken har betygen en etablerad legitimitet. Att mer direkt utgå från branschernas krav innebär i vissa yrken en kompletterande formell väg – när det finns egna formella yrkesbevis etc. som är etablerade inom branschen. Försöken att utveckla ett parallellt system torde annars bli mer informella, i varje fall så länge alternativa former utvecklas lokalt/regionalt utan nationell legitimitet.

Med ett parallellt system ökar möjligheten att flexibelt anpassa sig efter arbetsmarknadens behov, men lokala lösningar kan också drabba individen, som riskerar att få exempelvis ett kompetensbevis som inte har något värde utanför kommunen/regionen. Anpassningen till betygssystemet innebär å andra sidan att kunskaper som faller utanför det som innefattas i den yrkesförberedande utbildningen på gymnasienivå, eller andra former av yrkesutbildning, också riskera att falla utanför det som kan dokumenteras i en validering.

De båda angreppssätten indikerar också två möjliga scenarier för framtida systemförändring. Antingen kan branscherna själva komma att förändra sitt sätt att värdera kompetens, när situationen på arbetsmarknaden gör att kompetensbehovet förändras. Som kontrast till en sådan marknadsmodell står en politisk modell, där det är politiska beslut och utveckling på myndighetsnivå som driver på en förändring av det etablerade systemet för att klassificera (i ämnen, kurser etc.) och bedöma kunskap (betyg).

För närvarande är det statliga beslutet att tillsätta en valideringsdelegation exempel på ett politiskt initiativ som påverkar utvecklingen. De lokala valideringsorganisationernas kontakter med branscherna påverkas av valideringsdelegationen och dess uppdrag. Det verkar som om valideringsorganisationerna och även branscherna väntar på att delegationen ska ta initiativet och lägga ramarna för validering. Branscherna beskrevs av en intervjuperson som lite passiva, för att de tror att valideringsdelegationen ska komma med något slutgiltigt förslag.

Här vore det för övrigt även intressant att närmare undersöka arbetsgivarnas attityder till validering, till exempel hur ett betyg¹⁰ värderas i relation till ett kompetensbevis från en validering, och hur branschernas representanter själva ser på validering som företeelse. Detta ligger dock utanför ramen för denna studie.

Valideringens målgrupp – vem blir validerad?

I urvalet till validering kommer olika förhållningssätt till uttryck. Det handlar om prioriteringar av yrken,

vilken erfarenhet och kompetens som krävs för att få möjlighet till validering, hur man förhåller sig till arbetsmarknadens och utbildningssystemets krav etc.

Tidigare skiljde sig som nämnts valideringsprocessen i Botkyrka när det gäller målgrupp och urvalet från processen i både Göteborg och Malmö. I Botkyrka validerades då alla slags yrken. Utgångspunkten var med andra ord individen, och inte vissa på förhand specificerade yrken. I Malmö och Göteborg inriktade man sig däremot på vissa utvalda yrken. 2004–2005 hade Botkyrka däremot ändrat sin inriktning, och fokus blev liksom i Malmö och Göteborg yrken som beskrevs som »bristryrken«. Denna förändring av praktiken i Botkyrka var främst en konsekvens av att arbetsförmedlingen blev den huvudsakliga finansören av validering i kommunen, och det är ingen tvekan om att förmedlingens policy och uppdrag prioriteras i valideringsprocessen. Valideringsprocessen och -praktiken på alla tre orterna fokuserar således, för närvarande, på att möta den förväntade bristen på kvalificerad arbetskraft. I det avseendet – vem och vilka yrken som prioriteras – är det därför ingen skillnad mellan verksamheterna på de tre orterna. De prioriterade bristryrkerna definieras för övrigt av länsarbetsnämnden.

Rekryteringen till validering skiljer sig något åt mellan de tre orterna. I Malmö är det till exempel arbetsförmedlingar och vuxenutbildningsanordnare som (tillsammans med flyktingintroduktionsprogrammet, inom ramen för »validering i samverkan«) är de huvudsakliga sammanhang där rekrytering till validering sker. I Göteborg hänvisas individer till validering främst via arbetsförmedlingar, vuxenutbildning och kommunen. I Botkyrka går rekryteringen först och främst via arbetsförmedlingen. Vilken organisation eller arbetsgivare som helst kan emellertid efterfråga och köpa en specifik validering, för sina nuvarande eller blivande medarbetare, av valideringsorganisationen. Till exempel har både Malmö och Göteborgs stad köpt in validering av undersköterskekompetens. Med andra ord kan arbetsgivare skicka individer eller grupper till validering, men detta är ännu en relativt ovanlig form av rekrytering till validering. Vänner, fackföreningar, arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen, flyktingmottagningen etc. ger också information om validering till potentiella deltagare. Men detta innebär inte att de automatiskt ges möjlighet till validering. Det är bara individer med specifika yrkesbakgrunder och erfarenheter som ges tillträde.

Rekryterings- och urvalsprocessen börjar alltså på arbetsförmedlingarna, introduktionsprogrammen för nyanlända flyktingar och invandrare, vuxenutbildningsinstitutionerna etc. Det är i dessa sammanhang

som individen kommer i kontakt med validering och kan rekommenderas att delta. På alla tre orter är det vägledare på respektive valideringscentrum som först kartlägger kompetensen hos personer som vill validera. Personen måste ha rätt yrkeskompetens för att komma i fråga, det vill säga ha kompetens inom ett yrke som valideras. Kan inte vägledaren avgöra om en person har tillräckliga kunskaper för att validera kan en yrkeskunnig, oftast en yrkeslärare, hjälpa till att avgöra den saken. I Botkyrka och Göteborg gör alltid en yrkeskunnig en kort bedömning och är tillsammans med en vägledare med och avgör om personen kan gå vidare till validering. I Malmö tar vägledaren endast hjälp av yrkeskunniga ifall det är osäkert om personen har tillräckliga yrkeskunskaper för att kunna validera. Vissa yrken är svårare att avgöra om personerna har kunskaper i än andra menar en vägledare.

Sen kan det vara så, om vi tar inom ekonomi så kan man säga, ja men, jag sysslar ju med löner och fakturor och allting sånt. Men egentligen, man kanske inte har gjort det, utan man har varit nån form av kontrollant i slutet. Så att egentligen vet man inte hur man gör det, utan man bara vet om slutprodukten är bra eller dålig, men man vet inte hur man har gjort det från början så att säga. Och då har man ju ingenting att validera.

De intervjuade yrkesbedömarna tycker inte att det är svårt att avgöra om en person har kunskaper inom yrket. När en yrkesbedömare gjort en första bedömning av personen på allt från en timme till en vecka kan bedömaren avgöra om det finns tillräckliga kunskaper för att validera. Om vägledaren och yrkesbedömaren har olika åsikter om personens möjligheter att validera är det oftast vägledaren som står på individens sida.

Jag ser mig väl som validandens försvarsadvokat i vissa lägen där jag kan kanske ifrågasätta yrkesläraren om jag ser att det inte stämmer och validanden inte heller tycker att det stämmer utifrån den egna uppfattningen. Då kanske man får göra en chans till en ny bedömning. [...] Det händer inte så ofta men min uppgift är att värna individen och det gör jag ofta så är det individens inställning så går jag oftast på den linjen och försöker att individen får möjlighet att göra om eller ja att få en ny chans.

Som framgår av ovanstående citat är vägledarens inställning att ge individen en chans, även om det är osäkert om yrkeskompetensen är tillräcklig. Denna inställning lyfter alltså fram individen. Men samtidigt läggs fokus också på de brister som finns i kompetensen (i relation till de svenska kraven). Här verkar det finnas en underförstådd attityd i verksamheten att

den som inte har »tillräcklig« kompetens är »skyldig« och kan bli »fälld« och därför behöver en »försvarsadvokat«. Och om individen ändå blir »fälld« kan vägledaren/försvarsadvokaten ta vara på detta genom att skapa medvetenhet om bristerna:

Ja, det är väldigt svårt och jag måste ju säga det att jag inte kan göra någon gränssättning egentligen och min inställning är att hellre fria än fälla och därför kommer det personer in i de här valideringsprocesserna som kanske inte skulle vara där men så länge vi vägledare finns med i processen och fångar upp det här som händer och har ett samtal kring det som händer så tycker inte jag det är någon fara egentligen för de får en medvetenhet.

På alla de tre orter som ingår i studien måste individen uppnå vissa grundläggande krav innan hon eller han får gå vidare till en mer omfattande validering. Språkkunskaper är ett viktigt kriterium i denna process, även om det inte finns någon formell policy på detta område. Med andra ord förväntas individen kunna kommunicera på svenska under valideringen och sedan arbeta på en svensk arbetsplats efter valideringen. Validering sker därför inte med tolk på någon av de tre orterna. Det vanligaste argumentet för att personerna måste kunna kommunicera på svenska är att de ska kunna förstå säkerhetsföreskrifter. Dessutom är språkkunskaperna särskilt viktiga om individen måste komplettera med kurser/utbildning inom sitt kompetensområde. Det är också viktigt att understryka att kraven på kunskaper och färdigheter i svenska språket, enligt intervjupersonerna, hela tiden förändras. Kraven är »flytande«, då inga formella meriter krävs, men det informella kriteriet är att kunna göra sig förstådd och förstå. Följande citat från en vägledare visar på hur det informellt kan ställas krav.

Men jag skickar ju aldrig nån på svensksprov eller så för och kolla. Som sagt, det kan ju vara så att man validerar lite för att man har svårt att uttrycka vad man kan. Och det förklarar jag också när jag träffar dom att det kan ju vara så att du kan validera mer om du läser mer svenska först.

Å andra sidan ser man även hur validanderna lär sig »otroligt mycket« svenska under valideringen (se vidare i avsnittet om valideringens betydelse för individen).

Enligt några intervjupersoner finns det också en tendens att branschernas krav på språkbedömning och språkkunskaper innan man får tillträde till valideringen ökar. Om detta får genomslag är det inte

omöjligt att nivån på färdigheten i svenska språket blir avgörande för möjligheten att bli validerad i framtiden.

Förutom språkkravet är ett annat huvudsakligt kriterium nivån på yrkeskunskaperna. Alla anses inte vara »valideringsbara«, som man uttrycker det. »Valideringsbara« är bara de som bedöms ha befästa kunskaper och en tydlig yrkesidentitet. Det är inte platsbrist som gör att man nekar någon validering. Tanken är mer att individerna inte ska misslyckas med valideringen, att de ska nå upp till ribban. Att misslyckas med en validering ses som att individen får en negativ bekräftelse. Det innebär också att personen måste komplettera med mycket för att nå upp till de krav som ställs på yrket, och då vinner inte personen så mycket i tid. Det är då bättre för individen att läsa en hel utbildning, säger man inom valideringsorganisationerna. De som får delta i en validering bedöms också klara av en eventuell komplettering. Ingen av orterna har någon fast gräns för hur mycket personen ska ha arbetat inom yrket denne vill validera. En som jobbat tio år i ett yrke kan ha lite att validera och en som arbetat relativt kort tid kan ibland validera mycket, det varierar. Det finns dock en ungefärlig tumregel, runt ett år ska personen helst ha arbetat inom ett yrke för att ha något att validera, men man håller inte benhårt på detta. En vägledare i Göteborg noterar i detta sammanhang:

Ju längre tid jag jobbade med validering så upptäckte jag att människor har väldigt olika förmåga att skaffa sig kompetens. Det finns människor som har arbetat i tio år i sitt yrke men som man kan betrakta som ganska inkompetenta fastän de har arbetat länge. Många kan gå in efter ett år och ha väldigt mycket kompetens så det beror väldigt mycket på hur man är som person. [...] När jag haft den här introduktionen så brukar jag ha enskilda intervjuer med alla som är intresserade och där försöker jag ta reda på så mycket som möjligt. Hur mycket de har reflekterat, hur mycket de har kunnat tillägna sig som är viktigt för just den här valideringen så det är inte helt enkelt att svara på den frågan.

En erfarenhet är också hur branschens krav har hårdnat, åtminstone i vissa fall. Vi har fått exempel på hur man inom ett yrke tidigare tog in personer till validering som man inte skulle ta in idag. Branschen äger yrkescertifikatet och har på så vis makt över kraven. Intervjupersonen från en av orterna menar att fler skulle kunna få visa sin kompetens även om de inte kan språket. De skulle kunna få mer tid för att fräscha upp sin kunskaper och mer tid med lärare för detta. Branscherna har dock inte hela kontrollen över kra-

ven. I en bransch ville man höja kraven så att man skulle vara tvungen att ha gymnasiebetyg i svenska, men det fick branschföreträdarna inte igenom.

Ytterligare en faktor som spelar in är hur man mer allmänt ser på utländsk yrkeskompetens i relation till kraven på den svenska arbetsmarknaden. Det befintliga svenska systemets krav får genomslag hos de som arbetar med validering. Med ett förhållningssätt som betonar skillnaderna mellan utländsk kompetens och svenska krav riskerar individens »brister« och behov av kompletterande utbildning att hamna i fokus, snarare än den faktiska kompetensen. Det kan handla om hur man inom valideringsverksamheten relaterar till arbetsmarknadens såväl som utbildningssystemets krav, vilket framgår av de följande citaten:

Alltså problemet många gånger, tror jag är. Eller det som verkar ha utkristalliserat sig många gånger är att, det finns ju kulturella aspekter här som är ganska påtagliga. Alltså en fordonsmekaniker i Iran och en fordonsmekaniker i Sverige i dag, det är väldigt väldigt stor skillnad, så där uppstår problem, vid rekryteringen så att säga till valideringen. Och yrkesbedömare, alltså första steget, utbildningsanordnaren han kan ju bara utgå ifrån hur den här personen har arbetat så att säga. Och ser att det finns så pass mycket inom det här området, men en fordonsmekaniker är mycket mer än bara det – som han många är i Iran eller Irak eller här hemma ... så att där kommer, där bli det så att säga ett minus.

Ibland har man alltså träffat på personer som har haft alltså utländsk erfarenhet som man har trott skulle vara valideringsbara och när dom kommer till bedömning så visar det sig, dom har jobbat så smalt. Alltså det går inte att ta tillvara på utifrån de här kurserna som är rätt så breda.

Det finns även mer generella uppfattningar om hur det förhåller sig, att det kanske inte finns så mycket utländsk kompetens som är värd att ta vara på som man tror, vilket kan påverka inställningen i själva valideringen:

Sen är lite min inställning när det gäller invandrare att jag tror dessvärre att man har en övertro [...] jag kan tycka att det är ungefär 30% av alla som kommer hit till Sverige som har en kompetens som vi kan ta tillvara på. Självklart ska vi ta tillvara på den kompetensen men jag tror att det är viktigt för oss att se att de övriga procenten där är det nyutbildning, kanske många gånger som måste till, men den måste komma tidigare. Medvetenheten kring hur den kompetensen man har med sig ställer sig till svenska måttet är jätteviktigt. Så den är viktig att man fångar upp.

Valideringsprocessen

Som framgår av föregående kapitel samt beskrivningen ovan av vem som ingår i målgruppen för validering innefattar processen ett antal steg: Utifrån intervjuer och dokumentation görs en bedömning av om individens kompetens ska valideras eller ej. När en person fått tillträde till valideringen påbörjas en introduktionsfas. Under introduktionsperioden informeras deltagarna om processen, om vad det innebär att vara till exempel fordonsmekaniker i Sverige, vilka kurser man behöver ha etc. Deltagare och yrkeslärare diskuterar tidigare kompetens och kvalifikationer inom yrkesområdet, i relation till de svenska kraven som ofta är på gymnasienivå. Nästan alla yrken som valideras på de tre orterna har kompetenskrav som motsvarar gymnasienivå. Vid slutet av introduktionen skräddarsys en plan för varje individs valideringsprocess. Denna introduktion är liknande i både Malmö och Göteborg, men i Malmö genomförs introduktionsfasen av vägledaren och yrkesläraren. Det är viktigt att betona att det är en yrkeslärare som genomför den detaljerade diskussionen med varje deltagare och formulerar individens valideringsplan. I Göteborg och Botkyrka, till skillnad från i Malmö, får deltagarna i denna fas också visa sina färdigheter eller kompetenser i praktiken.

Själva valideringsprocessen genomförs på en arbetsplats, eller i en simulerad arbetsplatsmiljö. Denna process tar i Göteborg 3–12 veckor. I Malmö kan den genomföras på en arbetsplats, men även hos en utbildningsanordnare. Här är det viktigt att betona att om valideringsprocessen genomförs på en arbetsplats så organiserar valideringscentrat en- eller tvådagarsutbildningar för medbedömarna på arbetsplatserna. Medbedömarna samarbetar sedan med en bedömare från yrkesutbildningen. Efter utbildningen utrustas medbedömarna med listor över vad som ska bedömas, och medbedömaren avgör om deltagaren klarar dessa moment. Vid slutet av processen går medbedömaren, bedömaren/läraren samt deltagaren igenom bedömningen, och läraren betygsätter deltagaren. Den enda skillnaden mellan Malmö och Göteborg i detta avseende är att medbedömaren får en tredagarsutbildning, och om processen genomförs på en arbetsplats är det handledaren eller medbedömaren på arbetsplatsen som värderar deltagarens kompetens, och läraren/bedömaren baserar sin värdering på medbedömaren. I Botkyrka är det däremot medbedömaren på arbetsplatsen som intygar kompetensen, ofta i form av ett kompetensbevis. Det ska dock framhållas att om en individ bedöms i en validering, men det visar sig att han eller hon inte

når upp till kraven för att utöva yrket i Sverige, då får individen ändå ett intyg på den kompetens hon eller han kunnat visa upp inom området. I detta sammanhang bör påpekas att valideringen inte i sig innebär kompletterande kurser. Den primära uppgiften är att värdera individens kompetens, och att ge råd om vad som behöver kompletteras för att utöva yrket i Sverige. I vissa fall sker dock valideringen inom ramen för en »valideringsutbildning«, där man antas till hela utbildningen, »validerar av« vissa delar och därefter kompletterar med resten.

Dokumentation av kompetens

Dokumentationen av kompetensen är en viktig del av en formell valideringsprocess. Yrkeskunnande är inte alltid att likställa med det som personer lär sig och får betyg på från gymnasieskolan. Vad som krävs för att klara sig inom ett yrke behöver inte vara detsamma som krävs för att klara av majoriteten av kurserna på ett gymnasieprogram. En fördel med betyg är att de är giltiga inom hela landet och att arbetsgivare vet vad de är värda, men nackdelen är alltså att de kanske inte ger en rättvisande bild av yrkeskompetensen hos en person med praktisk erfarenhet. Valideringsintyg, till exempel kompetensbevis, kan här bli ett alternativ om de får legitimitet. Sådana intyg, bevis, certifikat etc. kan dokumentera de kunskaper som krävs för ett yrke men som inte motsvaras av kurser på gymnasieprogram.

Här blir det dock viktigt att klargöra vad valideringsintyget är värt och hur mycket yrkesbedömningen är värd. Kan personer söka jobb på det intyg de får från validering och yrkesbedömning? En viktig fråga är vad validering är värd utan komplettering. Ger den individen vad denne behöver? Räcker en summativ och meritinriktad värdering, eller behövs den formativa utvecklingsinriktade valideringen? Bör validering och lärande separeras eller (även organisatoriskt) integreras (jämför figur 2)?

Andra bedömnings- och dokumentationsformer

Som framgår av ovanstående korta beskrivning av vem som blir validerad är det uppenbart att (den mer omfattande) valideringsprocessen riktar sig till individer med gedigen yrkeskompetens. När valideringen blir mer exklusiv och bara är till för de som bedöms ligga nära branschens krav inom yrket har andra former av validering eller snarare kompetensvärdering utvecklats. Även om individen inte får möjlighet att delta i den fullständiga valideringsprocessen (för att

det verkar finnas brister i kompetensen, eller för att validering inte erbjuds inom det aktuella yrket) kan ändå en mer begränsad form av validering erbjudas. Detta för att »alla« ska kunna få sin kompetens dokumenterad och bedömd. De andra bedömnings/dokumentationsformerna är enklare och inte lika omfattande som en »komplett« validering. De kan också användas som ett sorteringsinstrument till själva valideringen.

Meritportföljen

En av dessa former är *meritportföljen*, som i princip innebär att individen dokumenterar och samlar sina utbildningsmeriter, yrkeserfarenheter samt andra erfarenheter. I denna process beskriver individen sin kompetens i detalj, vad han/hon arbetat med, vilka kurser han/hon deltagit i etc. I Botkyrka görs denna värdering främst inom ramen för rekrytering till validering, medan den i Malmö är en integrerad del i introduktionsprogrammet för nyanlända flyktingar/invandrare. I både Malmö och Göteborg används meritportföljen som alternativ till valideringsprocessen, eller för att avgöra om en individ har den nödvändiga kompetensen för att kunna bli validerad. Med andra ord ger denna inledande bedömning vägledaren, och den potentielle deltagaren, underlag för att bedöma om individen har kompetens som är relevant i det svenska sammanhanget, och för att identifiera vad han eller hon kan tänkas behöva komplettera med för att kunna arbeta inom sitt yrke/bransch i Sverige.

I Malmö talar personer som jobbar både på valideringscentrum och med introduktionsprogrammen om de positiva effekter meritportföljen har haft. Där får personerna en chans att beskriva sin kompetens detaljerat, vilka arbetsuppgifter man jobbat med och vilka kurser man studerat. Det blir synligt, inte minst för en själv, vad man faktiskt kan, och personen får möjlighet att reflektera över sin kompetens i ett tidigt skede i Sverige. Individen får en fördjupad självinsikt och självförtroende och en ökad förmåga att kommunicera sin kompetens på svenska. I Göteborg kan validerade eller yrkesbedömda inslag förekomma i meritportföljen. En handledare kan till exempel bekräfta och validera kompetensen i meritportföljen genom att individen får visa sin kompetens på en arbetsplats. Kompetensen kan också relateras till legitima dokument.

Yrkesbedömning

En annan form av mindre omfattande värdering är *yrkesbedömningen* (se även beskrivningar från res-

pektive ort i föregående kapitel). Detta är en form av översiktlig, utforskande och divergent bedömning som görs av en yrkeskunnig person, ofta en yrkeslärare, och genomförs under ungefär fem dagar. Syftet är, liksom med meritportföljen, att avgöra vilken kompetens individer verkar ha. Yrkesbedömningen är inte begränsad till vissa bristyrken på samma sätt som den mer omfattande valideringen. Bedömningen fungerar också som instrument för att sortera och kategorisera efter kompetensnivåer, som grund för rekrytering/urval till fortsatt validering, men också för att hänvisa individer till kompletterande kurser, utbildning etc. Efter yrkesbedömningen får individen ett intyg som kan ligga till grund för fortsatt utbildning eller användas när man söker arbete inom yrkesområdet. I Göteborg implementerades denna form av bedömning 2005 och är en integrerad del av introduktionsprogrammet för nyanlända invandrare eller asylsökande som placerats i Göteborgs stad. Yrkesbedömningen inleds med ett utforskande samtal. Man väljer sedan ut vissa moment som deltagarna praktiskt får pröva i tre till fem dagar. Det som personerna visar praktiskt är sådant som är relaterat till svensk arbetsmarknad. Detta är avgränsat till de yrken där valideringscentrum kan ordna validering. Denna tidiga värdering av invandrare fungerar som instrument för att placera dem i språkutbildning (Sfi) där de inte bara kan lära sig svenska i allmänhet utan även yrkesspråket. I dessa program ges individerna också möjlighet att praktisera inom sina yrkesområden. Värderingen kan här göras med hjälp av en tolk. I Botkyrka är yrkesbedömningen inte en separat bedömningsform, utan den används som en del av den utforskande introduktionen, för att avgöra kunskaps/kompetensnivån och om individen ska valideras eller ej.

Vad händer med de som inte får validera?

Detta är inte valideringsorganisationernas ansvarsområde. Frågan är intressant, men vi har alltså inte kunnat få några tydliga svar på den. De intervjuade tror att de personer som vill validera men som inte får möjlighet till det söker hela utbildningar inom vuxenutbildningen, läser mer svenska, går någon arbetsmarknadsutbildning, läser på universitetet eller blir arbetslösa.

Valideringens betydelse för individen

I detta avsnitt behandlas en central fråga i denna studie: Vilken betydelse har deltagandet i validering för individen? Vi lyfter fram olika kategorier när det gäl-

ler aspekter av den betydelse en validering av yrkeskompetens kan ha för positionen på arbetsmarknaden, för lärandet och för den enskilde. Analysen bygger alltså på hur före detta validander ser på sitt deltagande i tillbakablickande intervjuer några år senare, i kombination med de övriga beskrivningar vi fått av valideringsverksamheten.

Valideringens betydelse för positionen på arbetsmarknaden

Det ligger inte i själva valideringsuppdraget att ordna jobb åt validanderna. Kontakten med arbetsmarknaden tycks ändå vara mycket betydelsefull för möjligheten till jobb. Validanderna får betydande hjälp av att bli validerade ute på arbetsplatser. De händer att de får jobb på valideringsarbetsplatsen alternativt får en bra referens att använda när de söker jobb. Flera av de vi intervjuat har fått jobb på sina valideringsarbetsplatser.

Tillträde till nätverk

Validering innebär alltså för flera deltagare att de får in en fot på arbetsmarknaden. Detta har bland de aktuella personerna i vissa fall lett till praktikplatser, i andra fall mer eller mindre snabbt till fasta anställningar. Här verkar nätverket vara centralt. Via valideringen har individen fått kontakt med yrkesnätverket. De utbildare som genomför validering har ett omfattande nätverk på arbetsmarknaden, vilket hjälper till när det gäller praktikplatser och i förlängningen erbjudanden om anställning.

Han fick jobb direkt efter valideringen. Han fick praktik i två veckor som de på Lernia hjälpte honom och få. Sen fick han två månaders vikariat på samma ställe och sen fick han anställning. Han jobbar där än idag.

Lärare och andra bedömare har kontakter som validanderna kan få tillgång till. Även om det inte ligger i själva uppdraget kan och vill bedömarna många gånger hjälpa dem till arbete. Är det yrkeslärare har de i regel ett stort kontaktnät i sin bransch och kan på så vis hjälpa validanderna. Även på det här sättet har flera av de vi intervjuat fått jobb. En bedömare uttrycker det på följande vis:

Däremot så har det förekommit inte sällan, jag kan nästan säga att det är – dom som går igenom den här valideringen med ett godkänt resultat eller mer, har vi – även om vi inte har nån uppgift, så man lär ju känna dom här personerna och ömmar för dom. Så har vi, som vår skola har väldigt många yrkeslärare, dom flesta är lika gamla som jag själv, skaffat under våran yrkestid

en oerhörd kontaktyta. Så att det är mycket lätt för mig att ringa och säga – tjänare Anders eller tjänare Gustav, jag har en kille här... och så förklara då.

De specifika yrkeskunskaperna är inte allt, det finns även en informell dimension som är minst lika viktig. När bedömare ringer någon arbetsgivare för att höra om validanden kan få komma och göra praktik eller visa vad de kan säger flera av bedömarna att arbetsgivarna främst är intresserade av följande:

Och då säger dom så här; är det en bra kille, säger dom. Och vad dom menar då det är alltså att, håller dom tiderna, kommer dom varje dag, är dom intresserade av arbetet och har dom ett mått av vardagshyfs, det är dom kriterierna man säger då.

Kort sagt är kontakterna viktiga eftersom det verkar finnas en dold diskriminering, där den som saknar nätverken och referenserna kommer i andra hand på arbetsmarknaden, oavsett sin kompetens. Men ovanstående beskrivning pekar också på hur bedömarna kan göra en »informell validering« eller bedömning av validandernas lämplighet inom yrket, en bedömning som ligger till grund för vilka rekommendationer arbetsgivare får.

Validering ökar tryggheten

Valideringen kan även öka tryggheten för de som redan har fått in foten någonstans på arbetsmarknaden. När man (efter en validering) har den formella kompetens som krävs inom yrket blir det lättare att få ett fast jobb, exempelvis inom omvårdnadsområdet där den formella kompetensen är nödvändig för att få fast anställning som undersköterska. Den formella kompetensen kan även innebära att individen får högre lön än vad som varit möjligt annars.

Validering som degraderar

En aspekt som kan problematiseras är att det inte alltid är så att valideringen ger formell kompetens inom individens tidigare yrke, utan inom ett angränsande yrke med lägre formell status. Valideringen innebär då med andra ord en degradering. Exempelvis har lärare validerats till barnskötare, och sjuksköterskor till undersköterskor. Validering handlar om att bekräfta kompetens. Man kan då fråga sig hur det går ihop om personer validerar ett yrke de inte arbetat med tidigare, och vad som händer med deras yrkesidentitet. En anledning kan vara att samma yrke kan innehålla olika arbetsmoment i olika länder. Sjuksköterskeyrket ligger exempelvis i många länder kompetensmässigt någonstans emellan svenska undersköterskor och sjuksköterskor. Detta är fallet för den sjuksköterska

som finns med i vårt material – hon har en utbildning som ligger på gymnasienivå men är mer omfattande än en svensk utbildning till undersköterska. Yrken kan även påminna om varandra så pass mycket att det går att validera för ett annat yrke. Vi har också visat hur efterfrågan inom »bristyrken« styr vad som valideras. Behov av arbetskraft inom närliggande yrken på »lägre« nivå kan tänkas styra mot att personer valideras för ett annat yrke. Generellt sett kan man fråga sig vad en »degraderande validering« av detta slag innebär i termer av lika rättigheter och möjligheter. Ett problem är att valideringsverksamheten ligger på kommunal nivå och fokuserar kompetens på gymnasienivå, och när individen har akademisk kompetens finns det inte alltid någon enkel väg för validering (se även Andersson m.fl., 2003a). Även om det bästa för individen vore att validera som sjuksköterska eller lärare så har inte kommunerna möjlighet att göra detta på egen hand, utan det krävs särskilda åtgärder i samverkan med högskolan. Det vill säga att det kan ha med arbetsmarknadens och utbildningssystemets uppbyggnad att göra att personer validerar för ett annat yrke än det där de har sin yrkeserfarenhet.

Här finns dock även uttryck för att det är individen själv som väljer denna väg. Även om man arbetat som lärare i ett annat lands skolsystem är det inte säkert att man vill bli lärare i Sverige. Om yrket och förutsättningarna ser annorlunda ut kanske personen vill byta yrke. Det finns två exempel på detta i vårt material. En lärare i Botkyrka som validerade som barnskötare och en lärare i Malmö som validerade som undersköterska. Ett önskemål om att snabbt komma ut på arbetsmarknaden kan också bidra till att man prioriterar ett yrke där man via validering snabbt kan få jobb, snarare än att uppfylla kraven på omfattande komplettering för att få arbete i Sverige. Här kan ekonomi och ålder vara viktiga faktorer som påverkar denna prioritering. Givetvis är det även en rättighet att byta yrke, även om detta innebär en »degradering«, men frågan är i vilken utsträckning detta kan ses som en validering av den tidigare yrkeskompetensen.

Några av de före detta validanderna beskriver också hur de efter några år, när de fått arbetslivserfarenhet i Sverige och lärt sig svenska bättre, vill gå vidare så att de kan jobba i »sitt« yrke. De kan tänka sig att läsa vidare för att få anställning i sina yrken som sjuksköterskor eller lärare, men helst av allt vill de kunna validera för att bli till exempel sjuksköterska.

Jag är inte undersköterska, hemma det finns inte undersköterska, det är bara sjuksköterskor och vårdbiträden som jobbar på sjukhuset där inom vården. [...] Ja, dom flesta tycker att det är bättre om det finns liknande vali-

dering som den för undersköterskor... Och det kostar också samhället mindre, annars måste jag gå på högskolan tre år... Och det är lång tid, okej – jag kan klara alla ämnen som jag hade tidigare, det är inte så svårt. Men det tar tid, det är tre år och det kan vara bättre om det finns också en kortare tid... Om jag kan klara det tidigare, det kan vara bättre. För det kostar också mindre pengar ... eftersom jag är utbildad en gång. Eftersom samhället har betalt det för mig en gång.

Validering som missar målet

Valideringen av yrkeskompetens leder inte alltid fram till en plats på arbetsmarknaden. I något fall är upplevelsen ändå positiv. Valideringen var givande, men den har inte lett till arbete. Exempelvis hänvisar arbetsgivaren till att de vill ha yngre personer – i det fallet var validanden runt 55 år, och hade varit i Sverige ganska många år innan möjligheten till validering dök upp.

Än mer problematiskt blir det i andra fall. I något fall erbjöds validering inom ett yrke som sades vara ett bristyrke. Sedan visade det sig att det ändå inte fanns några jobb när valideringen var genomförd. Arbetsförmedlingens bedömning av vad som är bristyrken kan tolkas som en absolut sanning, men den stämmer inte alltid med hur verkligheten utvecklar sig.

De med utländsk yrkeskompetens når vid en validering inte alltid upp till legitima dokument eller det som satts upp som måttstock för yrket. Det kan bero på ett antal olika faktorer. Det är näst intill omöjligt att personer ska kunna precis allt som ingår i gymnasiekurser om det är betyg som det valideras mot. Alltid saknas något som validanden inte stött på tidigare. Han eller hon kan ha en smalare kompetens inom yrket än vad som krävs här. Ett exempel är frisörer som i vissa länder är antingen dam- eller herrfrisörer, inte både och vilket krävs här för att klara gesällprovet.

Validanderna kan även ha en annan kompetens beroende på att material, tekniker, maskiner etc. är annorlunda mot vad de är vana vid. De kan ibland mer inom områden som inte personer med svensk bakgrund inom yrket behärskar, men den kunskapen kanske inte ingår i yrket i Sverige. I ett fall genomfördes en validering av yrkeskompetensen, men i efterhand visade det sig att den kompetens individen hade inom yrket inte längre var användbar. Att behärska yrket med de manuella verktygen kunde valideras, men arbetsgivarna var endast intresserade av kompetensen att arbeta med automatiska verktyg.

Det är stor skillnad mellan manuella och nya maskiner. Den manuella man kan fixa grejer med händerna.

Den CNC maskinerna man ska lägga en bit metall där och fixa programmet och programmet ska man sätta i datorn. Man hanterar det på dator och jag kan inte det. Det är helt annorlunda.

Intervjuare: »Tycker du att det blev en rättvis bedömning av dina kunskaper? Är det bra beskrivet det du kan eller har de missat nånting?«

Validand: »De har inte missat något. Jag kan allt. Dom visste dom som jobbar på [yrkes]skolan för manuella maskiner det finns inte jobb. Varför de skulle inte säga från början? Och varför har Af inte skickat mig till moderna maskiner, att jag skulle validera det. Det var nästan kurs 5–6 månader. Det hade varit bra om jag hade validerat med moderna maskiner så jag kunde lära mig nånting men med manuella maskiner jag visste innan, jag kunde göra nånting innan också och det var fel.«

Det som gör att personer med utländsk yrkeskompetens inte når upp till legitima dokument har ibland med språket att göra. Att visa praktiskt är dock oftast inget problem.

Nja ... för det rent praktiska har det ju inte så himla stor betydelse, men dom kan ju förklara liksom varför det blev så och varför det blev så, det kan dom oftast göra där på ett eller annat vis. Men jag är ju också yrkesman så jag förstår ju ofta vad dom menar. Även om inte svenskan är tillräcklig.

En vägledare menar att på den teoretiska delen kan det vara svårare att komma till sin rätt på grund av språket. Även om personen har kompetensen kan den inte alla gånger verbaliseras på ett nyanserat sätt.

Vägledare: »Det är också ett skäl till en validering ibland om man misslyckas, man når inte riktigt upp till att få ett betyg, oftast med språkliga skäl, man har inte tillräckligt med svenska. Det är möjligt att man har kompetensen men man kan inte få den rättad. Man kan inte verbalisera den tillräckligt för att få det resultatet man önskar.«

Intervjuare: »Är det några speciella kunskaper då eller de teoretiska där man ska diskutera eller kan det även vara de praktiska att man ska tala om vad man gör när man gör det?«

Vägledare: »Oftast teoretiska där man, den informella kompetensen när det gäller validering mot betyg ska brytas ner, man bryter ner kursmålen i kunna-mål och kunna-målen gäller att visa och skriva ner vad är det man kan då. Sen ska läraren omvandla det man har sagt att man kan mot de formella kraven och det är klart att ju bättre svenska du kan där desto lättare är

det att själv analysera vad du kan och varför du kan det du kan och hur du kan utveckla det du kan. Så är det ju och där märker vi att det är många invandrare som har problem med det.«

En annan intervjuperson från valideringsverksamheten tycker däremot inte att det är något stort problem med språket i den teoretiska delen:

Och när det gäller det teoretiska så går det inte skriftligt så går det ju ofta muntligt på nåt vis. Som vi pratade om innan. Det brukar funka... Med parlörer och allt möjligt.

Det är inte bara språket som gör att personer med utländsk yrkeskompetens kan ha problem med de teoretiska delarna i ett yrke. Regler och föreskrifter kan vara lands- eller EU-specifika. Det finns säkerhetsföreskrifter och miljöföreskrifter som personerna kanske aldrig har kommit i kontakt med tidigare. Här menar vi att vissa krav som till exempel att personer kompletterar för att få kännedom om viktiga säkerhetsföreskrifter är nödvändiga och meningsfulla, men att vara tvungen att läsa företagsekonomi för att få börja arbeta som elektriker kanske inte är nödvändigt?

Diskriminering vid steget in på arbetsmarknaden

Den sortering och degradering som beskrivits från valideringsverksamheten kan i olika utsträckning handla om diskriminering, även om det inte beskrivs så av deltagarna. Det finns dock upplevelser av diskriminering som beskrivs av vissa av de som via valideringen fått ett arbete. Valideringen värdesatte alltså yrkeskompetensen och kan ha bidragit till en anställning, men den räckte ändå inte till för att undvika en negativ upplevelse i mötet med arbetsmarknaden. Flera av de före detta validanderna har stött på problem när de har sökt jobb. De har exempelvis inte fått något svar på sina ansökningar. Man talar inom valideringsverksamheten också om vissa branscher som mycket speciella. Det kan på vissa arbetsplatser förekomma fördomsfulla förhållningssätt – du ska vara man, men du får inte vara vilken typ av man som helst utan du ska passa in, och det gör du genom att hålla på rätt fotbollslag etc. Språk och kultur nämns också som problematiska faktorer när det gäller att få arbeta med människor, exempelvis inom barnomsorg. Vissa av validanderna upplever att svenska deltagare fick anställning snabbare efter valideringen, medan de själva med sin utländska bakgrund inte fick gensvar och anställning lika snabbt.

Men det enda som jag inte gillade, och då var det jag och två personer till, vi satt tillsammans och dom var också från validering och dom var svenskar. Dom blev fast anställda och jag fick jobba som vikariat. Och det var många som blev kallade efter fyra veckor eller tre veckor, dom fick fasta jobb på [namn på arbetsplats]. Och jag som hade invandrarbakgrund jag fick vänta i fem månader, fast det gick mycket bättre för mig på den här valideringen.

Om det låg en faktisk diskriminering bakom denna upplevelse har vi inte underlag att uttala oss om, men upplevelsen i sig gör ändå att problematiken är värd att lyfta fram.

Validering innebär och leder till lärande

Vi har tidigare pekat på hur valideringen kan vara degraderande, när individens reella kompetens är mer omfattande och/eller ligger på en högre nivå än den som valideras. Men situationen kan även vara den omvända. Som framgått tidigare uppfyller personer med utländsk yrkeskompetens inte alltid kraven för att få legitima dokument på yrkeskompetensen, de krav som formulerats för yrket i Sverige. En följd av detta kan bli att kompletterande utbildning erbjuds, även om denna möjlighet blivit mindre vanlig, vilket diskuteras nedan (se avsnittet om formativ och summativ validering). Själva valideringsprocessen kan dessutom i sig bidra till utvecklingen av (en del av) den kunskap som – ur svenskt perspektiv – saknas.

Lärande genom valideringsprocessen

En viktig aspekt är därför den betydelse validering kan ha i termer av lärande. Validering innebär både att visa vad man kan och samtidigt att lära sig. Valideringen i sig fungerar som ett lärtillfälle. Både yrkeskompetensen och yrkesspråket utvecklas genom deltagandet. Det kan handla om nya praktiska eller teoretiska yrkeskunskaper men även yrkesspråket och de informella kunskaper som kan vara unika för varje arbetsplats. Vi vill speciellt peka på att man tydligt framhåller att validanderna lär sig mycket av yrkesspråket under själva valideringen.

Nej, det ... jag kollar inte så mycket så i princip så kan man ju ha ett väldigt dåligt yrkesspråk. Samtidigt så säger ju alla det att under valideringen så lär dom sig ju mer svenska än dom gjort på två år på Sfi. Alltså, när det blir så otroligt intensivt. Och dom vill så gärna berätta, och då slår man upp och man tar reda på och så där. Så att dom utvecklas ju otroligt mycket under den perioden.

Det vi kan kalla »informell kompetens« kan man nästan bara skaffa sig i praktiken, på en arbetsplats. Det handlar om sådant som att inte bryta gruppnormer, att passa tider, att anpassa sig efter ackordsarbetets krav etc. Detta är också något man kan lära sig under en arbetsplatsförlagd validering.

Validering leder till komplettering

Validering kan även betyda att man får tillgång till kompletterande utbildning.¹¹ Valideringen leder fram till att man får möjlighet att studera det som har bedömts saknas. Generellt kan sägas att om det ska bli någon kompletterande utbildning i de fall individen saknar delar av den kompetens som krävs för att kunna bli anställd inom yrket beror på den som finansierar valideringen. Avtalen med en och samma finansör kan se olika ut. Det kan vara avtal om enbart validering, och komplettering är då en förhandlingsfråga, eller också kan det vara avtalat att personen börjar en utbildning med att först »validera av« det som han eller hon redan kan. När validanderna talar om validering säger de ofta utbildningen eller valideringsutbildningen. Flera av de intervjuade ser inte validering enbart som »visa vad jag kan« utan det sker ofta i samband med en komplettering och de ser det så som en helhet, att både visa vad de kan och att vidareutbilda sig.

Och sen, de som fick godkänt på det ämnet. Jag fick inte läsa det. Men dom som jag inte var bra på, som jag inte läst. Jag läste allt som jag behövde där, lära mig.

Det vill säga att validanden inte behövde komplettera det som blev godkänt i valideringen, men däremot fick hon komplettera med det resterande.

Validering har personlig betydelse

Valideringen har i många fall även en personlig betydelse för deltagarna, i meningen att den påverkar självförtroende, självkänsla etc. Det formella dokumentet har betydelse, men även den personliga upplevelsen av att kunskaper synliggörs. Det vi kallas den personliga betydelsen har ingen direkt relation till positionen på arbetsmarknaden, men är ändå värd att lyfta fram. Inte minst kan upplevelser av bekräftelse och stärkt självkänsla vara viktiga för individens egen vilja att ta initiativ och gå vidare.

Bekräftelse av kunskap

En viktig aspekt är att valideringen faktiskt innebär en bekräftelse på att kunskapen eller kompetensen finns kvar och att den duger till.

Efter 13 år i Sverige fick han betyg. Han behövde inte komplettera något vilket tycker han visar att han inte har tappat sina kunskaper inom sitt yrke. Han tyckte det var skönt att se att han fortfarande kunde. Han har betyg och intyg från arbeten från både Iran och Sverige sen tidigare men han behövde ett svenskt betyg för att vara behörig inom sitt yrke.

Kunskapen kan vara »tyst« i betydelsen att en person inte är medveten om vad han eller hon kan, och då kan det vara viktigt med en bekräftelse på vad man faktiskt kan, eller också blir valideringen en form av objektiv bekräftelse på det man subjektivt vet att man kan.

Och där kommer du och träffar några av personalen och dom kommer att kunna hjälpa dig att kunna göra prov på din kunskap. Och du kommer att få – diplom, som visar att du är frisör, är liksom mästare vad det kan vara för nåt. Precis som man gått skolorna här i Sverige. Som man har gått frisörinjen i gymnasiet – sen steg efter steg, och fått sina diplom. Och jag var jätteglad faktiskt. Och jag har aldrig känt mig att jag är så här – mycket duktig. Jag vet att jag är jätteduktig men jag hade ju inte ... Jag kunde inte visa upp mig, på rätt vis.

Självkänsla

Deltagandet i validering verkar även kunna påverka självkänslan. Validering kan handla om en bekräftelse inte bara av kunskapen utan även av den person som har kunskapen. Vi har sett exempel på validander vars deltagande inte har lett fram till något jobb, men som ändå är positiva till det personliga utbyte som valideringen har gett.

Och plötsligt kommer den valideringsprojekt. Man kan visa vad man kan, man får ett betyg. Och sen man ... ja, som en – lite starkare än förut. Det är där man kan börja just söka nånting och gå vidare i sitt liv kanske. Så personligt det är en stor stor fördel, att först se och börja tro på sig själv igen alltså att man kan göra nånting.

Att »få papper«

En validering innebär att individen kan få papper på vad han eller hon kan – detta handlar om den mer formella aspekten av kunskapsbedömningen. Dokumentationen finns med i bilden även i ovanstående kategori där vi lyfter fram bekräftelsen av kunskapen. Där är det dock kunskapen som är i fokus. Här är det i stället själva dokumentet som lyfts fram. Betyg, kompetensbevis etc. kan användas när man söker utbildning och anställning. Men även för den som inte kunnat använda sina »papper« för att få arbete

kan den formella dokumentationen vara av värde. Vårt exempel är en person som upplever att han har haft en viss nytta av valideringen i kontakten gentemot arbetsförmedlingen. Nu har han papper på att han kan det han säger att han kan, och han blir då betrodd av arbetsförmedling och arbetsgivare på ett annat sätt än tidigare.

När han söker jobb får han höra att företagen vill satsa på unga människor. Han är 56 år och säger att åldern möjligen är ett hinder när han söker jobb men han tycker att hans långa arbetslivserfarenhet borde vara värd något. [...] Han menar att valideringen kan vara ett hjälpmedel även om det rent konkret inte har inneburit det för honom än. Det är bra att ha ett betyg, nu kan Af tro honom och arbetsgivarna vet i alla fall att han har kunskaper inom sitt yrke. Det ger en trygghet menar han.

Formativ eller summativ validering

Vi fortsätter analysen genom att peka på kompetensbedömningens funktion i valideringsprocessen, i termer av summativ och/eller formativ bedömning. År 2002 dominerade den formativa valideringen på de aktuella orterna, vilket innebar att kompletterande studier i stor utsträckning var en del av processen (se Andersson m.fl., 2002). 2004/05 fanns det däremot betydligt större inslag av summativa valideringar (se tabell 3). Bland annat hade man i större utsträckning börjat arbeta med två mindre omfattande modeller, meritportföljen och yrkesbedömningen, och de ekonomiska förutsättningarna för att kunna erbjuda kompletterande utbildning hade förändrats.

Validering handlar alltså inte enbart om att summativt värdera kompetens. Det handlar också om lärande, bland annat att få möjligheter att efter en formativ validering komplettera sina kunskaper eller kompetenser.

Det exempel som beskrivs ovan där en person fick validera sin kompetens att hantera omoderna maskiner visar på tydliga brister i det summativa angrepps-

TABELL 3

Formativ och/eller summativ bedömning i valideringen 2002 respektive 2004/05 i Malmö, Göteborg och Botkyrka.

	2002	2004/05
Malmö	Formativ	Summativ och formativ
Göteborg	Formativ	Summativ och formativ
Botkyrka	Formativ	Summativ

sättet. Vad validanden hade varit betjänt av i det fallet hade snarare varit en kort formativ validering och därefter hjälp med de kompletteringar som krävdes för att kunna hantera den typ av moderna CNC-maskiner som förekommer på svenska arbetsplatser.

Förskjutningen från formativ mot summativ validering innebär att kompletteringar inte är en naturlig fortsättning, vilket också betyder att det i större utsträckning sker en sortering när det gäller vilka validander som får möjlighet till kompletterande studier. Sorteringen sker dessutom även i början av valideringsprocessen. När komplettering inte är en del av processen ökar kraven på att validanderna ska ha förutsättningar att klara den summativa bedömningen och uppfylla kraven för att få betyg etc. utan omfattande kompletteringar. Som alternativ erbjuds då enklare former av summativ validering, former som är mer öppna eller divergenta, men som inte heller leder fram till de etablerade dokumenten över kompetensen. I ett system där den etablerade dokumentationen – betyg, yrkesbevis etc. – är ett krav eller ger företräde, kan detta leda till att människor som har kompetens, men som inte når upp till den etablerade normen, sorteras bort. Så ser situationen ut inom vissa yrken. Å andra sidan kan man tänka sig en systemförändring där arbetsmarknaden är mer öppen, där det inom fler yrken än idag går att komma in och börja använda sin kompetens och utveckla sig vidare på en arbetsplats, utan att det krävs till exempel ett yrkesbevis först. I det sistnämnda fallet blir de »enklare« formerna av summativ validering inte problematiska på samma sätt, eftersom det finns möjlighet att utvecklas vidare i arbetet. I stället handlar det om att göra »minsta möjliga validering« för att individen ska få tillträde till arbetslivet. Men samtidigt måste hon eller han (på sikt) ges möjlighet att skaffa den formella kompetens som kan krävas för att få en fast anställning. Och i de fall det redan finns en utländsk formell kompetens bör denna om möjligt ges erkännande, i stället för att en kompetensbedömning som redan gjorts i ett annat land ska behöva upprepas i Sverige.

Varför valideras inte fler?

På samtliga orter säger man sig inte neka någon att validera på grund av platsbrist. Det finns alltså möjlighet för fler att validera men antingen har de »fel yrke«, det vill säga ett yrke som inte valideras på den orten, kan inte svenska tillräckligt bra eller har för lite kunskaper inom sitt yrke för att valideras. Det kan också vara så att personer som skulle kunna validera inte nås av budskapet att validering finns. Olika

arbetsförmedlingar är olika aktiva i att skicka möjliga kandidater till validering, bland annat för att känndomen om validering varierar. Arbetsförmedlingen generellt vet, enligt de som sysslar med validering, inte riktigt vad validering är, och det är svårt att få det att sätta sig i organisationen att validering är en möjlig väg som de kan informera om. Anledningen till att inte fler valideras beskrivs annars främst som att det inte finns så många att validera. Hur det faktiskt ser ut i detta avseende kan vi inte svara på i denna studie, men vi kan ändå ställa frågan om vad denna upplevda brist på människor som kan delta i validering beror på. Är det synen på vad utländsk kompetens är värd som gör att många ses som »ej valideringsbara«? Resultaten i denna studie tyder på att det behövs en attitydförändring i detta avseende. Eller finns det en faktisk brist på arbetslösa med (utländsk) yrkeskompetens? Det kan vara så att de med »högre« eller mer omfattande kompetens har lättare att få ett arbete och därför inte nås av möjligheten till validering. Detta betyder inte att de som är i arbete inte är en möjlig målgrupp för validering. Att de har arbete behöver inte betyda att de utnyttjar sin reella kompetens inom ett yrke, utan arbetet kan mycket väl ligga på en »lägre« nivå eller inom ett annat yrke. Här finns alltså en potential där validering kan vara ett av medlen för att människor ska hitta nya vägar på arbetsmarknaden, där de bättre tar vara på sin kompetens.

Med detta resonemang kvarstår dessutom utmaningen att öka möjligheterna för de som faktiskt är arbetslösa att synliggöra och använda sin kompetens. Många som kommer till Sverige har en annan kompetens än vad som efterfrågas här, och det kan dessutom vara en smalare kompetens än vad som krävs. Här väcks åter frågan om behovet av utvecklingsinriktning och vad validering ska fokusera på för att stötta människor med utländsk yrkeskompetens. Till viss del är det förmodligen nödvändigt med en systemanpassning i betydelsen att människor får möjlighet till utveckling i form av kompletterande utbildning, för att uppfylla de formella och reella kraven så att de ska kunna ta vara på sina möjligheter i arbetslivet. Men det handlar också om behoven av systemförändring – institutioner och strukturer behöver förändras för att öka öppenheten, ta bort orimliga krav och ge möjlighet till utveckling i arbetet snarare än innan.

Valideringen är alltså till stor del efterfrågestyrd när det gäller vilka yrken som valideras. Personalen på valideringsorganisationerna har ofta inga tankar kring om det till exempel är kvinnodominerade eller mansdominerade yrken som de validerar, utan det beror på vem som betalar valideringen vilka yrken det blir. Här behöver frågan kring sortering och vem

validering är till för belysas ytterligare. Hur ser exempelvis könsfördelningen och åldersfördelningen ut i den grupp som faktiskt erbjuds validering? Här finns kanske en »kompetensreserv« som bör uppmärksammas, inte minst ur åldersperspektivet – om prognoserna om en förestående arbetskraftsbrist stämmer.

6. Diskussion

I detta avslutande kapitel diskuterar vi några områden som vi utifrån vår studie ser som viktiga när det gäller vad validering av utländsk yrkeskompetens är och kan vara. Vi lyfter fram sorteringen som en central aspekt av innebörden i den validering vi har undersökt. Det handlar bland annat om vem som får tillgång till validering av olika slag och hur valideringsprocessen kan vara ett steg på vägen in på arbetsmarknaden. En annan aspekt är att valideringen inte enbart innebär bedömning och sortering utan även lärande och socialisering, här främst i relation till yrkets och arbetslivets krav.

Validering som sortering

Som vi visat tidigare är tanken med validering av utländsk yrkeskompetens att underlätta för människor med sådan kompetens, att inkluderas på den svenska arbetsmarknaden inom sina kompetensområden. Bakom detta finns idén om att valideringen ska bidra till social rättvisa, att människor ska få lika möjligheter i systemet, jämsides med idén om att validering kan bidra till den ekonomiska utvecklingen genom att fler inkluderas i arbetslivet. Men det är uppenbart att intentionerna ofta inte stämmer överens med den praktiska tillämpningen. Validering av utländsk yrkeskompetens har i stor utsträckning blivit en fråga om sortering. Detta får konsekvenser inte bara för vem som valideras utan också för vilka yrken som valideras. Det vill säga att det inte främst är individen och vad han eller hon kan som är utgångspunkten, utan snarare arbetsmarknadens behov och vilka insatser arbetsförmedlingen är beredd att betala för. Att bidra till den ekonomiska utvecklingen verkar ha blivit det dominerande syftet med valideringsinsatserna. Det blir då lätt den kompetens som individen saknar, sett utifrån de svenska yrkes- eller branschkraven, som hamnar i fokus, trots att validering är tänkt att lyfta fram vad individen faktiskt kan. Kraven för att få delta i validering är visserligen diffusa snarare än tydliga, men i själva valideringen finns ofta tydliga krav som utgår från gymnasiebetyg, yrkescertifikat etc.

Den validering vi diskuterar här handlar alltså i stor utsträckning om att på ett systemanpassat sätt rangordna den kunskap som finns hos utrikes födda och utifrån detta välja vilka som ska komma vidare och vilka som ska sorteras bort eller exkluderas. En aspekt av detta är att sortera ut de som ska få möjlighet till kompletterande utbildning som ökar möjligheterna på arbetsmarknaden. Att valideringen i större utsträckning blivit »summativ« torde samtidigt betyda att den andel av validanderna som ges möjlighet att komplettera har minskat. Mindre resurser för kompletterande utbildning innebär att det behövs en sådan sortering.

Men detta är endast en av flera aspekter av att validering fungerar som sortering. I valideringsprocessen finns flera punkter där det sker en sortering. Som vi har diskuterat är skillnaderna mellan de svenska kraven och kunskapen hos de utrikes födda ofta stora. Kartläggningar av olika slag görs för att skilja ut de som inte har tillräcklig kompetens för att bli validerade. Valideringen har blivit mer »exklusiv« och vänder sig bara till vissa yrken, oftast bristyrken, och personerna som valideras ska ha så mycket kompetens att de bedöms kunna få legitima dokument med ingen eller ytterst lite komplettering. Därför tillämpas också olika former av mindre omfattande validering – former som inte kallas validering utan i stället betecknas yrkesbedömning eller att utforma sin meritportfölj. Syftet med detta är bland annat att »alla« ska kunna få sin kompetens värderad, på ett eller annat sätt, men ibland också att ta reda på om individen verkligen kan validera. Vissa ges alltså endast möjlighet till mindre omfattande typer av validering, medan andra bedöms ha förutsättningar att få delta i den mer djupgående valideringen av yrkeskompetensen. Dessutom är syftet med bedömningarna, implicit, att medvetandegöra validanderna om vad som krävs för att utöva olika yrken i Sverige, och därmed vad de måste komplettera för att få praktisera sitt yrke.

Detta kan betyda att individen måste gå om hela eller delar av en utbildning. Men denna fokus kan ha en avskräckande effekt på individen. Många som valideras väljer, på grund av ålder, försörjningsbörda, arbetsmarknadsläge etc., att satsa på andra yrken där man tror att man har en chans på arbetsmarknaden, eller att byta spår och bli företagare. Detta innebär att många slussas med »morot« eller »piska« till vissa typer av yrken – främst de arbetsförmedlingen uppfattar som bristyrken, eller där arbetsförmedlingen eller individerna själva tror att de har någon chans att få arbete. Effekten av detta är att valideringen bidrar till att skapa det segregerade arbetsliv som många arbetslivsforskare har belyst tidigare.

Vi har också noterat att validering för denna grupp kan betyda degradering. Ett tydligt exempel som vi beskrivit var kvinnan som var lärare men validerats till barnskötare. Men också genom att låta bli att erbjuda validering inom yrken där marknaden är välförsedd utesluts individer från yrken och tvingas börja om från början. Konsekvensen för individen är en lång väg tillbaka till arbetslivet, och många utrikes födda har inte råd eller vilja att satsa de resurser och den tid som krävs – speciellt inte när det inte är säkert att de får något jobb efter utbildningen heller.

Den differentierande och underordnande inkluderingen av invandrare och etniska minoriteter på den svenska arbetsmarknaden uppfattar vi som relaterad till en dequalificering och nedvärdering av deras tidigare förvärvade kompetens och erfarenhet, något som drabbar dem i egenskap av utrikes födda. Som vi har påpekat kan det även vara svårt för den som är född utomlands och som validerat att få jobb, jämfört med inrikes födda med samma yrke och utbildning. Vad vi vill påpeka är att exkludering och underordning av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden inte enbart är en konsekvens av bristande kompetens eller kunskap, utan snarare en fråga om diskriminering. Det framgår i våra beskrivningar och analyser att man i valideringsverksamheten fokuserar på att utrikes födda »måste« skaffa relevant kulturellt kapital, och därför anses de behöva hjälp med detta. Det handlar om svenska utbildningsmeriter/kvalifikationer, om vad som uppfattas som mer informell »specifik svensk kompetens« som behövs för att fungera i det svenska arbetslivet oberoende av utbildningsbakgrund och formell kompetens, men även om sådant som nätverk och kontakter.

Valideringens inbyggda funktion blir då att påverka »den andres« beteende till att anpassa sig. Valideringspraktikerna fungerar som en form av styrning som formar och mobiliserar utrikes födda. Praktikerens strävan blir att skapa och rikta in dessa individers val och önsknings mot vissa mål. Genom att sortera, klassificera och skapa exkluderande gränser framtvings en normalisering och homogenitet, samtidigt som man individualiserar genom att mäta skillnader och bestämma nivåer. Validering för dessa grupper handlar i den praktiska tillämpningen i stor utsträckning om att anpassa »de andra« efter det befintliga systemet, och inte om att förändra systemet och institutionerna för att ta tillvara de andras kunskaper/kompetens.

Den valideringspraktik vi beskrivit präglas med andra ord av ett bristtänkande. Bakom detta finns idén om kulturellt/socialt kapital, eller snarare bristen

på sådant kapital. Bristtänkandet fokuserar, generellt sett, antingen på språkliga brister eller brister när det gäller kompetens, sätt att söka arbete och/eller nätverk, eller kulturella brister. När vi i vår analys lyfter fram sorteringen av människor och deras kompetens som en central aspekt av valideringen kan vi se hur bristtänkandet får genomslag – sorteringen utgår från att kunskaper saknas, vilket påverkar möjligheten att genomföra olika varianter av validering.

En möjlig tolkning av bristtänkandet är att det handlar om diskriminering och rasism (se till exempel Miles, 1982; Mulinari & Neergaard, 2004). En sådan tolkningsmodell betonar strukturella hinder. Ett exempel är hur invandrare kan anses sakna efterfrågade kompetenser – arbetsgivare utgår från att det finns brister utan att de vet hur det faktiskt ligger till, vilket leder till en ökande »statistisk« diskriminering« (Bevelander, 2000). Ett annat exempel är de avskräckande tendenser som finns i valideringssystemet när det gäller omfattande krav på kompletterande utbildning. Dessa krav behöver inte betyda att det alltid finns brister i den utländska yrkeskompetensen. Tolkningen blir i stället att det handlar om diskriminerande strukturella hinder, som innebär att systemet sätter upp orimliga krav på kompetens i relation till vad som faktiskt krävs för att kunna arbeta inom yrket. Detta betyder i så fall att systemet behöver förändras för att kunna göra människor med utländsk yrkeskompetens rättvisa och synliggöra vad de faktiskt kan.

Problematiken med »bristyrken«

Vi återvänder nu till problematiken kring »bristyrken«. Sorteringen när det gäller att prioritera validering inom vissa yrken handlar om att kompetensen ska ligga inom »rätt« yrkesområden. Vad som är »rätt« är de områden där det går att få finansiering för valideringsverksamhet. Därför ligger prioriteringen på så kallade bristyrken, yrken där man bedömt att det är brist på arbetskraft. Detta innebär att samhället väljer att i första hand lyfta fram och ta vara på kompetensen hos de som har en bakgrund inom yrken där det antas finnas en god arbetsmarknad.

Här finns dock en problematik som är värd att lyfta fram. Prioriteringen av bristyrken innebär att viss utländsk yrkeskompetens prioriteras. Den som har kompetens inom yrken där marknaden just nu är mättad sorteras bort. Med andra ord verkar det som om vi bara välkomnar den utländska yrkeskompetensen inom områden där det finns »kompetensbrist«. Bland alla människor med utländsk yrkeskompetens finns det också andra yrken representerade, och

många av dessa yrken finns säkert på den svenska arbetsmarknaden även om det inte är brist på arbetskraft. Man kan då fråga sig varför individer som saknar den dokumentation på kompetensen som krävs i Sverige inom dessa yrken inte skulle utgöra målgrupp för validering. Validering kan vara ett sätt att ge dem möjlighet att konkurrera på något mer lika villkor på arbetsmarknaden med de som redan har den formella kompetensen på papper. Här verkar finnas strukturella hinder, vilka skulle kunna tolkas som att människor med »fel« kompetens och »fel« bakgrund diskrimineras. En vägledare uttrycker problemet på följande sätt:

... jag märker när vi har diskussioner i yrkesberedningsgruppen då kan jag ju känna att de här personerna som kommer från branschen de har också ansvar för de ungdomarna som går på gymnasieskolan och få ut dem som lärlingar och det är jätteviktigt att få ut dem. Och är det så att de har svårt att få ut dem då vill ju inte de att det ska komma några nya och konkurrera. Men då är det så att de som kommer från Bosnien, Tjeckoslovakien, Iran och Irak eller vad det är, de är ju inte nya i branschen. De är ju yrkesmän men har skaffat sin kompetens någon annanstans. Och det är klart att de ska ha rätt, det är ju en rättvisefråga det här. De ska ju ha rätt att få dokument över sina kunskaper, kunna söka de jobb de har utbildning för. Sedan om det är dåliga tider då får arbetsförmedlingen ta en diskussion med dem att söka andra jobb. Men det får man ju ta med svenskar också i så fall. Man ska ju inte behandla människor olika beroende på hur man har skaffat sin kompetens och den diskussionen är man inte färdig med i branschen.

Ett annat problem är att yrken kan vara bristyrken en tid. Sedan har man plötsligt allt för många personer inom yrket. Då är det andra yrken som blir bristyrken. Som en projektledare påpekade, alla har rätt att söka till en utbildning på högskolan oavsett om det yrket efterfrågas eller inte, samma resonemang skulle kunna gälla de som vill få sin kompetens bedömd. Vad som kommer att vara gångbart framöver kan ibland vara svårt att förutse. Nya tekniker och metoder, och att verksamheter flyttar mellan länder, kan göra hela eller delar av en yrkeskår arbetslösa i ett slag, liksom de kan göra yrkesgrupper efterfrågade.

Ekonomin påverkar

Alla människor har rimligtvis kunskaper och kompetenser som skulle kunna synliggöras, men frågan är alltså vad individen vill och vilken validering som

är motiverad av ekonomiska och andra skäl. Bristyrkesprioriteringen, tillsammans med ekonomin inom själva valideringsverksamheten, verkar vara de viktigaste anledningarna till att vissa personer inte anses »valideringsbara«. Utgångspunkten för det ekonomiska tänkande i verksamheten är då en konvergent validering, som ofta kräver olika slags kompletteringar. Om individer har för lite kompetens som man anser sig kunna validera måste de ändå läsa mycket för att få till exempel betyg. Besparingarna blir då små, jämfört med att börja utbildningen från början.

Ekonomin spelar alltså även in när det gäller frågan om kompletterande utbildning. En del vill inte betala en utbildning själva utan förväntar sig att arbetsförmedlingen ska göra detta. Man kan förstå att individer inte vill ta lån för att delta i en utbildning när möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att få arbete är begränsad, speciellt inte om individen redan anser sig ha tillräcklig utbildning/yrkeskompetens och det är omgivningen som ställer krav på komplettering. Ett annat sätt att resonera är att alla får ta lån om de vill utbilda sig, svenskar såväl som invandrare. Det kan också vara så att man inte känner till vad det finns för möjligheter att läsa på egen hand, det vill säga kurser som inte arbetsförmedlingen anordnar/betalar. Som svar på frågan om man inte kan söka en kurs på egen hand svarade en av våra intervjupersoner: »Jag tror att det kostar mycket. Det är arbetsförmedlingen som bestämmer.« Han vill inte ta lån och han tror att arbetsförmedlingen är den myndighet som bestämmer vad han får och inte får göra.

Det finns förväntan på att människor själva ska ta initiativ och stå för sin egen utbildning. Men samtidigt upplever alltså människor strukturella hinder, vilka gör att man inte kan eller vågar ta de egna initiativ som förväntas. Hindren utgörs exempelvis av (vad som upplevs som) orimliga krav på kompletteringar för den som redan har en utbildning inom yrket, i kombination med att man inte vet om man får anställning inom yrket även om man uppfyller kraven. Här liksom i andra fall kan det finnas anledning att överväga vilka förändringar av systemet som krävs för att öka initiativkraften. Det kan handla om att minimera kraven, så att de upplevs som rimliga, och att ge tillfälle till komplettering i anslutning till att man får en anställning, när man vet att insatsen kommer till nytta. Att så långt det är möjligt ta tillvara, och vid behov bygga vidare på, det människor redan kan, torde vara en möjlig väg att öka självförtroende och initiativkraft.

Generella och informella kompetenskrav

Man kan även diskutera i vilken utsträckning det är den specifika yrkeskompetensen som ska fokuseras. Det finns även mer generella kompetenser som kan efterfrågas på arbetsmarknaden. En dokumentation av dessa kan öka chanserna att få arbete oavsett bransch. Detta är för övrigt en problematik som är relevant även för de som har »svensk yrkeskompetens« inom områden där arbetstillfällena försvunnit, och de som inte kan gå tillbaka till sitt tidigare yrke på grund av exempelvis arbetsskador.

Ytterligare ett sorteringsinstrument är kraven på språkkunskaper i svenska. Dessa krav framställs som informella och utan tydliga kriterier. Ur valideringsverksamhetens perspektiv handlar språkraven om två saker. För det första krävs det att validanden i viss utsträckning behärskar det svenska yrkesspråket för att kunna göra sig själv rättvisa i valideringen, då bedömningen handlar om såväl praktiska färdigheter som förståelse och mer teoretiska kunskaper. För det andra behöver validanden viss språkkompetens för att kunna gå vidare. Det befintliga systemet kräver detta för att klara av kompletterande utbildning och/eller en anställning – och validerarna vill att individen ska ha goda förutsättningar att lyckas. Ur individens perspektiv har vi sett exempel på att det uttrycks behov av mer stöd när det gäller att lära sig det »tekniska språket«, yrkesspråket. Här kan de satsningar som görs på yrkesinriktad Sfi vara ett steg på vägen, men vad detta kommer att betyda återstår att se. Sammantaget innebär de informella språkraven både möjligheter och hinder. Man måste inte uppfylla vissa förutbestämda krav, vilket kan minska risken att bli bortsorterad, men samtidigt verkar det som att kraven ökar och det finns utrymme för godtycklighet. Är det faktiska brister i relation till arbetsuppgifternas krav som blir avgörande, eller ställs det orimliga och/eller godtyckliga krav som diskriminerar och utgör hinder på detta område?

Det ställs alltså mer eller mindre höga krav för att få tillträde till ett yrke. Det sker en sortering som gör att vissa också väljer att byta yrke. Ibland sker detta frivilligt, men man bör vara uppmärksam på de fall när systemet gör att människor väljer att byta yrke för att det framstår som alltför krävande att komma in i sitt gamla yrke här i Sverige. Vi har diskuterat denna »avskräckande« effekt ovan, men vi vill framhålla att kraven inte alltid handlar om det yrkesspecifika. När det ställs krav på kompletterande studier på högskolenivå innebär det exempelvis också krav på formell behörighet, vilket innefattar mer generell kompetens än det rent yrkesrelaterade. Här är frågan

hur rätten att hävda »reell kompetens« i relation till behörighetskraven kommer att påverka möjligheterna. När man väl blivit behörig och antagen finns dessutom möjligheten till tillgodoräkningen. Hur högskolans förhållningssätt på detta område kommer att utvecklas återstår att se.

Tillgången till nätverk

En viktig aspekt av vad yrkesvalideringen kan betyda verkar vara att den ger tillgång till nätverk som finns inom respektive yrke. Valideringen innebär att man får kontakt med yrkeslärare och/eller bedömare på arbetsplatser, vilka ofta har ett brett nätverk på den aktuella arbetsmarknaden. Dessa kontakter kan hjälpa till att kompensera för brister när det gäller socialt/kulturellt kapital. Detta kan bli en väg att bryta, komma förbi, stereotypa fördomar om olika grupper och i stället få ett individuellt omdöme. Bedömare/lärarna tar egna initiativ, utöver vad de formellt sett förväntas göra, vilket kommer validanderna tillgodo.

Samtidigt handlar även detta om en (mer informell) sortering. Bedömare/lärarna fungerar som »portvakter« till yrket. De sätter sin »ära« på spel genom att rekommendera personer till arbetsgivare. Rekommendationen innebär att de garanterar kompetensen, och då handlar det inte bara om den specifika praktiska yrkeskompetensen utan också om det mer informella – man går i god för att det är en »bra kille/tjej« som kan passa tider, fungerar i en grupp etc. Bedömarens ord väger alltså tungt, men samtidigt är validanderna verkligen beroende av dessa bedömare och deras omdöme för att trots allt få tillträde till arbetsmarknaden.

Validering som socialisering

Validering handlar alltså om sortering, men det handlar också om socialisering. Vi har tidigare lyft fram detta i termer av att validering innebär lärande av olika slag. Genom den sorteringsprocess som beskrivits ovan lär man sig som individ dessutom något om att det befintliga samhällssystemet och arbetsmarknaden kan fungera diskriminerande på ett övergripande plan. Man lär sig, till exempel, vilka yrken som är värda att satsa på och vilka yrken som i första hand är till för svenskar och vem det är värt att satsa på när det gäller validering och kompletterande utbildning. Här krävs med andra ord systemförändringar för att lika möjligheter och rättigheter ska bli en realitet.

Validering kan också fungera som ett socialiseringsinstrument inom det enskilda yrket. Man lär sig dels det formella kring yrket, vilken formell kompetens

som krävs, regler, avtal etc. Dels lär man sig, framför allt när valideringen genomförs på en arbetsplats, mycket om det informella – hur det verkligen fungerar inom yrket, vad som krävs och förväntas, hur livet på arbetsplatsen ser ut. Dessutom lär man sig mer av det nog så viktiga yrkesspråket. Det handlar alltså om en socialisering när det gäller kultur, värderingar etc. Det är inte bara (den formella) kompetensen som värderas. Det sker även in informell värdering av det informella, av vem som passar in, och en insocialisering av *den* som passar in.

Valideringens funktion som socialisering, att processen innebär nytt lärande och inte enbart värdering av tidigare lärande, är värd att lyfta fram. Om man ser validering som en meritinriktad process som ska leda till formella dokument, eller som en utvecklingsinriktad process där lärandet är en integrerad del, får konsekvenser för hur man organiserar verksamheten, och för vilka möjligheter validanden ges. Detta handlar till exempel om utvecklingen av (yrkes)språket. Hur mycket av språket förväntar man sig att personen ska kunna innan valideringen? Ska språket utvecklas under introduktionstiden eller på en arbetsplats? Kan personen på ett rimligt sätt lära sig yrkesspråket utan att vara i arbete?

Till sist

Vi hoppas slutligen att denna studie av validering av utländsk yrkeskompetens ska bidra till kunskapen om och diskussionen kring hur kunskap och erfarenheter kan och bör värderas. Det finns hinder på olika nivåer i systemet, vilka påverkar människors möjlighet att få erkännande för och möjlighet att använda det kunnande de har. Men det finns också möjligheter till förändring av systemet, och vi har i denna rapport pekat på några av de områden som blir centrala att lyfta fram när just validering sätts i fokus.

Noter

- 1 Ur avtal mellan Integrationsverket och Linköpings universitet om uppdraget.
- 2 Dessa frågeställningar formulerades i en projektbeskrivning, i samråd med uppdragsgivarna. I den sista frågan ingick då även att se på relationen till processen för mottagande av flyktingar som helhet, men det visade sig i genomförandet av studien inte vara möjligt att hålla fast vid den tänkta fokusen på validering som genomförs i anslutning till introduktion av nyanlända.
- 3 Den valideringspraktik vi har studerat är inte avgränsad till utländsk yrkeskompetens. Alla individer som ingår i studien är utrikes födda, men däremot visade det sig att några

av dem hade förvärvat den aktuella yrkeskompetensen i det svenska arbetslivet. Detta visar på komplexiteten i problematiken.

- 4 Botkyrka representerar Stockholmsregionen.
- 5 Citat från Valideringsdelegationen (2005).
- 6 Vi talar omväxlande om »kommuner« och »orter«. Detta beror på att inte något av begreppen är användbart fullt ut. Botkyrka kommun kan sägas representera »Stockholm« som ort i mer allmänt avseende. Valideringsverksamheten i Göteborg var tidigare en kommunal organisation, men numera är det en regional verksamhet som 13 kommuner i Göteborgsregionen står bakom. Dessutom använder Göteborg och Malmö ofta beteckningen »stad« i stället för kommun.
- 7 För ytterligare en beskrivning av valideringsverksamheterna i Göteborg och Malmö, se Tursell (2005).
- 8 Jämförelsen underlättas av att vi medverkat i tidigare utvärderingar som studerade verksamheten 2002 (Andersson m.fl., 2002; Hult & Andersson, 2002).
- 9 Validering som egen aktivitet, utanför pågående studier, kan genomföras inom ramen för orienteringskurser i den kommunala vuxenutbildningens regi, se Ds 2003:23, s. 36.
- 10 Det framgår inte av ett betygskort om betygets satts utifrån en validering eller utifrån deltagande i kursen, men arbetsgivaren kan givetvis ändå få kännedom om vilket alternativ det rör sig om – inte minst kan det framgå av hur lång tid individen lagt ner på studier.
- 11 Mer detaljerade beskrivningar när det gäller möjligheterna till kompletteringar i de tre fall som ingår i studien redovisas i föregående kapitel.
- 12 Detta är vår tolkning – de ansvariga hävdade att valideringen var summativ även då.

Källförteckning

- Alheit, P., Bron-Wojciechowska, A., Brugger, E. & Dominicé, P. (eds) (1995) *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Andersson, P. (2001) Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av tre pilotprojekt. I: *SOU 2001:78. Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Andersson, P. & Fejes, A. (2005) *Kunskapens värde. Validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P., Fejes, A. & Hult, Å. (2003a) *Validering av invandrade akademikers yrkeskompetens: Erfarenheter från Nätverk Sörmland*. Integrationsverkets rapportserie 2003:04. Norrköping: Integrationsverket.
- Andersson, P., Fejes, A. & Hult, Å. (2003b) *Att visa vad man kan – erfarenheter från ett regionalt nätverk för validering av yrkeskompetens*, Vuxenutbildarcentrums skriftserie nr 18. Linköping: Linköpings universitet.
- Andersson, P., Hult, Å. & Fejes, A. (2002) Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av den utökade försöksverksamheten. I: *Validering av utländsk yrkeskompetens*, Redovisning av regeringsuppdrag, Dnr: 01-2001:03631, Bilaga

1. Stockholm: Skolverket. (Finns tillgänglig på Internet, <http://www.skolverket.se/vux/dokument/validering.pdf>)
- Andersson, P., Sjösten, N-Å. & Ahn, S-e. (2003c) *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens, Perspektiv på validering*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Bevelander, P. (2000) *Immigrant Employment Integration and Structural Change in Sweden 1970–1995*, Lund Studies in Economic History 15. Södertälje: Almqvist & Wiksell International.
- Butterworth, C. (1992) More than one bite at the APEL: Contrasting models of accrediting prior learning. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 16 No. 3, s. 39–51.
- Ds 2003:23. Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Ekberg, J. & Rooth, D-O. (2000) *Arbetsmarknadspolitik för invandrare*, Rapport till Riksdagens Revisorer. Växjö: Växjö University, School of Management and Economics.
- Ellström, P-E. (1992) Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica/Norstedts Juridik AB.
- Gustafsson, B., Hammarstedt, M. & Zheng, J. (2004) Invandrarernas arbetsmarknadssituation – översikt och nya siffror. I: SOU 2004:21, *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*, Rapport från Integrationspolitiska maktutredningen (s. 15–55). Stockholm: Justitiedepartementet.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1995) *Ethnography. Principles in practice*. Second edition. London och New York: Routledge.
- HSV (2005) <http://www.hsv.se>, 24 mars 2005.
- Hult, Å. & Andersson, P. (2002) *Validering och Sammanhållen introduktion. Utvärdering av ett projekt i Malmö stad*. Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap, stencil.
- Integrationsverket (2004) *Rapport Integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.
- Integrationsverket (2005) Statistik och information från Integrationsverket, hämtad på <http://www.integrationsverket.se>. Norrköping: Integrationsverket.
- Kvale, S. (1996) *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Larsson, S. (1986) *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- leGrande, C., Szulkin, R. & Ekberg, J. (2004) Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda? I: SOU 2004:21, *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*, Rapport från Integrationspolitiska maktutredningen (s. 185–220). Stockholm: Justitiedepartementet.
- Lpf 94. 1994 års läroplan för de Frivilliga Skolformerna, Lpf 94. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Miles, R. (1982) *Racism and migrant labour*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mulinari, D. & Neergaard, A. (2004) Den nya svenska arbetarklassen. Facket och de rasifierade arbetarna. Umeå: Borea.
- Patton, M.Q. (1990) *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Second edition. Newbury Park, California: Sage Publications.
- SCB (2004) På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Schierup, C-U. & Paulsson, S. (eds) (1994) *Arbetets etniska delning: Studie från en svensk bilindustri*. Stockholm: Carlsson.
- SOU 1998:165. *Validering av utländsk yrkeskompetens*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SOU 2001:78. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Starrin, B. & Svensson, P-G. (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- SUHF (2003) *Rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom högskolan*, dnr. 42/03. Stockholm: Sveriges universitets- & högskoleförbund.
- SUHF (2004) *Validering av reell kompetens inom högskolan år 2004 – hur har det gått?* Reflektioner och förslag från en arbetsgrupp inom SUHF, december 2004. Stockholm: Sveriges universitets- & högskoleförbund.
- Torrance, H. & Pryor, J. (1998) *Investigating formative assessment*. Buckingham: Open University Press.
- Tursell, A. (2005) *Validering i centrum i Göteborg och Malmö*. Göteborg och Malmö: Valideringscentrum i Göteborgsregionen, Valideringscentrum Malmö stad, Malmö högskola.
- Valideringsdelegationen (2005) www.valideringsdelegationen.se, 8 mars 2005.
- Valideringsutredningen (2001) *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på Valideringsutredningens enkät*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, Rapport från utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens.

BILAGOR

INTERVJU PROJEKTLEDARE

Har något förändrats i urval eller själva valideringen sen år 2002?

Organisation

Utgångspunkt: yrke eller individ?

Vem bestämmer vilka yrken som ska valideras?

Bristyrken enbart?

Varför dessa?

Validering mot gymnasieskolans kriterier eller kriterier uppställda av branscherna?

Antagna till en utbildning och sedan »validera av«, eller validering först som en separat aktivitet och sedan kan komplettering erbjudas så att validanderna kan få betyg?

Hur ser valideringen ut organisatoriskt?

Vad finns det för intressenter?

Har de olika intressen i validering?

Har intressenterna olika kriterier/önskemål om vilka som kan valideras (yrke, språknivå, finansiering etc.)?

Vem är ansvarig för vad?

Vad har förändrats sen sist?

Finansiering

Finansieringen av validering, hur ser den ut?

På lång sikt?

Urvalsprocessen

Vem skickar personer till validering? (Af, vägledare på Lernia, stadsdelsnämnder, andra)

Vem väljer och bestämmer vilka personer som får valideras?

Vilka får valideras?

Vad finns det för kriterier för att erbjuda någon validering?

(t.ex. vissa yrken, viss nivå på kunskaper, viss tid i Sverige, språknivå, att finansieringen är löst, utsatt grupp t.ex. arbetslös etc.)

Är alla valideringsbara?

Har olika intressenter olika kriterier?

Varför dessa kriterier?

Hur har kriterierna bestämts?

Vad händer med de som inte erbjuds validering?
Varför väljs inte de?
Är det samma kriterier för validering för de som läser Sfi och de som läser SAM (enbart Malmö)?
Om de siktar in sig bara på bristyrken, uppmuntras de även personer att söka till bristyrken om de inte har den yrkesbakgrunden tidigare?

Dokumentation

Vad?
Valideringsintyg, har ni det?
Kompetensbevis? Något liknande?
Vad står i det?
Vad ingår i det? Baskompetens, generell kompetens, finns det eller något liknande med?
Nivåbestäms kompetensen i erat valideringsintyg eller kompetensbevis?
Har det någon legitimitet?

Bedömning

Vem bedömer?
Vem tar fram vad som ska bedömas?
Utbildning för bedömare och medbedömare?

Valideringsprocessen

Hur går det till?
Praktik? Alltid?
Är processen lika inom alla yrken?
Fungerar bra eller dåligt?
Varför bra eller dåligt?

Inställning & betydelse

Vill personer valideras?
Populärt eller motstånd/misstro?
Någon skillnad i inställning till validering på introduktionsprogrammen (dvs. Sfi och SAM)?
Vad har valideringen haft för betydelse?
Effekter?
Har ni gjort någon egen uppföljning?

Samarbete

Regionalt samarbete?
Hur ser samarbetet ut?
Samarbete med andra orter utanför regionen?
Hur ser samarbetet ut?

SAM

SAM, finns det fortfarande kvar?
Urval av personer?
Vem gör urvalet?
I samma form eller har det ändrats?
Om det har ändrats, hur då?
Vem finansierar SAM? På lång sikt?

Språk

Vem avgör språknivå för validering?
Språket, upplevs det som ett problem eller ej i valideringsprocessen?

- Av validander
 - Av bedömare
- Någon skillnad mellan branscher, bedömare om språket upplevs som ett problem?
- Validering med tolk?
- Om en person har språkbrister, hur fungerar det då att validera personens kompetens?
- Är det något som inte går att validera p.g.a. språkbrister?

(Genus/kön)

- Antal män och kvinnor som genomgått validering?
- Som hoppat av validering och motiv?
- Inom vilka branscher hittar vi kvinnor respektive män?
- Vilka erbjuds validering, vilka gör det inte, går det att se någon skillnad mellan könen?
- Värdering av kompetens, svårare/lättare inom vissa branscher?
- Hur upplever de att få sin kompetens värderad? Olika inom olika branscher?
- Värderas all deras kunskap? Märker ni någon skillnad att de tycker sig kunna mer än de får validera eller tycker de att validering innebär att de får lära sig nya saker under valideringsprocessen?
- Ex: Kvinnor i vård som inte tycker att de får visa allt de kan. Valideras för ett annat yrke (vårdbiträde) än vad de jobbat som (sjuksköterska).
- Industri, många beskriver att de lärt sig nytt, nya metoder, tekniker som de inte arbetat med tidigare.
- Könade branscher, vilka branscher är med, hur går värderingen till inom respektive bransch, får de visa allt de kan, lär de nytt etc?

INTERVJU VALIDANDER

Var kommer du ifrån?
Hur länge har du varit i Sverige?
Hur länge hade du varit i Sverige innan du validerades?
Vilka kunskaper och yrkes/utbildningserfarenheter hade du när du kom hit till Sverige?
Hur har du lärt dig det du kan? (Genom utbildning, i arbete, i vardagsliv etc.?)
Var har du lärt dig det du kan?

Valideringen

När och hur kom du i kontakt med validering?
Vad tänkte du när du fick höra talas om validering?
Ville du validera?
Varför ville du validera?
Hur gick valideringen till i stora drag?
Vad bedömdes?
Vad fick du visa? Vilken kompetens?
– Yrkeskunskaper
– Språkkunskaper
– Baskunskaper
– Generella kunskaper - kommunicera, social kompetens etc.
– Informell, tyst kunskap
Validerades även annat än det som skulle valideras? I så fall vad?
Hur var valideringen?
Vad fick du ut av den? (I form av dokument; personligt utbyte.)
(Sätt in valideringen i sammanhanget, t.ex. av introduktionsprogrammet.)
Lärde du dig något nytt under valideringen?
Kom det som du kunde sedan tidigare fram i valideringen?
Kan du mer inom ditt yrke än du fick visa i valideringen? Har du annan kompetens som du inte fick bedömd i valideringen?
Vad tycker du om validering? (genomförande, den som bedömer, slutresultatet)
Hur blev valideringen tycker du?
Visar valideringen allt du kan inom yrket?
Rättvis bedömning?
Något som funkar bra, dåligt?

Efter valideringen

Vad har hänt dig sedan dess? Speciellt när det gäller arbete och/eller skola/ utbildning.

Vad gör du nu? (Speciellt när det gäller arbete och/eller skola/utbildning.)

Vad har valideringen betytt för vad som hänt sedan dess, för ditt liv idag?
(Hur hade det varit utan valideringen? Skillnad?)

Fick du t.ex. något dokument som underlättade inträde till studier, jobb?

INTERVJU VÄGLEDARE

Hur väljs validander ut?
Vad är din roll?
Sker det något urval till validering innan de möter dig?
Sker det något urval till validering efter att de mött dig?
Vem är det som formellt avgör vem som får valideras? Är det även de som avgör detta som betalar valideringen?
Vilka kriterier går du på för att bedöma att någon får valideras?
Vissa yrken?
Hur mycket ska man kunna inom ett yrke för att få valideras?
Vad är tillräckligt mycket?
Vad ska man kunna inom ett yrke? Finns det vissa kunskaper som är viktigare än andra?
Arbetat viss tid i yrket för att få validera?
Har du någon tidsgräns för hur länge sen de jobbade i yrket för att få valideras?
Spelar det roll vilket land personen kommer ifrån? Vet du om rörmokare i ett land motsvarar rörmokare här t.ex.?
Språkkriterier, finns det?
Måste de ha klarat Sfi?
Finns det andra kriterier?
Baskompetens? (matematik, kommunikation i svenska och engelska, använda dator)
Generell kompetens? (planera jobbet, problemlösning, social kompetens t.ex.)
Finns det svårigheter med att avgöra vilka som kan valideras?
Skulle det gå att validera fler tycker du?
Vad händer med de som inte väljs ut till validering?
Vad händer efter att du valt ut dem till validering?
Är det någon skillnad på urval och hur valideringen går till nu och år 2002?

INTERVJU BEDÖMARE

Hur går valideringsprocessen till?
Är du med vid urvalet av validander?
Hur går urvalet till?
Vad går du på för kriterier?
Vilka kriterier bedömer du mot i valideringen? (betyg, certifikat etc.)
Hur är de kriterierna framtagna?
Vilka yrkeskunskaper, praktiska och teoretiska?
Förutom yrkeskunskaper, bedömer du även annat?
Informell kompetens, eller tyst kunskap? Hur bedömer man det?
Språket?
Matte, datorvana, svenska, engelska?
Möjlighet att kommunicera?
Planerar sitt arbete?
Social kompetens?
Bedömer man även annat utöver det som man har sagt att man ska
bedöma i valideringsplanen?
Skiljer sig validering från gymnasiepraktik? Likheter, skillnader?
Finns det svårigheter med att bedöma någons kunskaper?
Hur har det fungerat att validera?
Händer det att validanden kan mer än dig?
Har du gått ngn utbildning i att validera?
Hur länge?
Vad ingår?
Vem håller i utbildningen?
Vem är det som egentligen bedömer, du eller medbedömaren?
Vem har sista ordet i en bedömning?
Vem gör vad, du och medbedömaren?
Vad händer efter valideringen?
Dokument?
Är det du som håller i kompletteringen också?
Är det någon skillnad på hur valideringen går till nu och år 2002?

INTERVJU MEDBEDÖMARE

Här har det blivit fel med sidhuvudet – ska ju vara en numrering av bilagan!
Hur går valideringen till rent praktiskt?
Vilka kriterier bedömer du mot? (betyg, certifikat etc.)
Vilka yrkeskunskaper, praktiska och teoretiska?
Förutom yrkeskunskaper, bedömer du även annat?
Informell kompetens, eller tyst kunskap?
Hur bedömer man det?
Språket?
Matte, datorvana, svenska, engelska?
Möjlighet att kommunicera?
Planerar sitt arbete?
Social kompetens?
Bedömer man även annat utöver det som man har sagt att man ska
bedöma i valideringsplanen?
Skiljer sig validering från gymnasiepraktik?
Likheter, skillnader?
Finns det svårigheter med att bedöma någons kunskaper?
Hur har det fungerat att validera?
Händer det att validanden kan mer än dig?
Har du gått ngn utbildning i att validera?
Hur länge?
Vad ingår?
Vem håller i utbildningen?
Vem är det som egentligen bedömer, du eller yrkesläraren?
Vem har sista ordet i en bedömning?
Vem gör vad, du och yrkesläraren?
Är det någon skillnad på hur valideringen går till nu och år 2002?